

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Выпуск адрес: по адресу "Ресурсы" - 71052, 71055, 71056

№ 8
(468)
2018

Главная тема: **КРИЗИС**



Илья Кондратьев

«Феликс»

Кризис не вечен

Партнёры



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Какие вызовы сегодня стоят перед бизнесом?

Кризис? Но он же и движок поиска и развития...

Поколение «игреков», готовое работать, но «не как рабы на галерах»? Но они полны творчества и свободы...

Соцсети? Да, они круто меняют мир, и, кто не успеет понять, как они «работают», тот сойдёт с дистанции...

Об этом размышляют в номере эксперты ...

*Успехов в бизнесе!
Главный редактор ИД
Александр Гончаров*



стр. 33

Цифровизация в настоящий момент больше относится уже не к технологиям, а к способу нашего мышления...

СММ приводит к тому, что компании игнорируют другие способы продвижения бизнеса...



Тохир Тухтаров,
АО «Сухба»

стр. 25

Мне безумно нравится метафора Адизеса о лидере и пяти пальцах...

Счем я не соглашаюсь — с прямым переносом западного менеджмента на российскую реальность...



Ирина Лялина,
«KPI-HR»

стр. 45

Велик риск породить красивый, полезный, эффективный, но совершенно «небанкуемый» проект...

Альберт Еганян

Вподавляющем большинстве случаев условия не будут столь привлекательными, как о них рассказывают на первых раундах переговоров...

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

№ 8
(468)
Издаётся с 1996 г.
2018 г.

Объединенная редакция

ИД 

Издание зарегистрировано Комитетом Российской Федерации по печати. Свидетельство о регистрации выдано Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций ПИ № 77-15375 от 12 мая 2003 г.

Официальный адрес

TP@TOP-PERSONAL.RU



Сергей Пронин,
главный эксперт
по бизнесу



Михаил Богданов,
эксперт по
поиску и подбору
персонала



Андрей
Устюжанин



Дмитрий
Жирнов



Павел Кочетков,
выпускающий редактор

Ведущие журналисты



Ольга Кошарная
olga.kosharnaya.79@mail.ru



Анна Баграмова
bagramova.anna@inbox.ru



Елена Мамонтова
top-personal_mamontova@bk.ru



Влада Верёвкина
vladaver13@gmail.com



Кристина Фирсова
vostoksiberia@gmail.com



Алена Юрова
yurova.yo@yandex.ru

5

КРИЗИС

Как выжить в кризис

Илья Кондратьев, «ФЕЛИКС»

**«ИГРЕКИ», «ЗЕТЫ» — НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ
ХОЧЕТ ТРУДИТЬСЯ, НО «НЕ РАБАМИ НА ГАЛЕРАХ»!!!**

«Игреки» растут в цене...

Вадим Ковалёв, Ассоциация менеджеров

АДИЗЕС

**Поздно пить «Боржоми», если компания слишком
увязла в прошлом**

Ирина Лялина, «KPI-HR»

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

Соцсети сделали бизнес «живее»?

Тохир Тухтаров, АО «Сухба»

ОПЛАТА ТРУДА

**Смена систем оплаты труда
и споры сторон в суде**

Светлана Казакова

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

**Инвестиции в инфраструктуру:
Деньги, проекты, интересы. ГЧП, концессии,
проектное финансирование (гл. 23)**

Альберт Еганян

УСПЕШНЫЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ МИРА

Ларри Гагосян:

«Арт-рынок — это танец с долларом»

19

25

33

39

45

61

Материалы, опубликованные на данном цвете, печатаются на правах рекламы.

www.top-personal.ru

Приглашаем авторов к сотрудничеству: tp@top-personal.ru
Издательство не несет ответственности за содержание рекламных объявлений. Издательство не всегда разделяет мнения и взгляды авторов. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.
Цена свободная

© ООО «Журнал «Управление персоналом», 1996
© ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2006

ISBN 5-95630-007-7



Подписано в печать 08.02.2018 г.
Формат 60x90 1/8. Печать офсетная.
Тираж 10 000 экз. Печ. л. 8.
Заказ №

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного электронного оригинал-макета в АО «ИПК «Чувашия»
428019, г. Чебоксары, пр. И. Яковлева, 13

Подписные индексы
по Объединенному каталогу: 29431, 29621
ООО «МАП»: 99722
ООО «Роспечать»: 70855, 71852

Как выжить в кризис

Бизнес – это не Эверест, а скорее восхождение на него.

Но, и дойдя к вершине и окинув взглядом с огромной высоты потрясающие пейзажи, вы не сможете только наслаждаться ими...

Бизнес – это постоянная борьба и «американские горки».



Илья Кондратьев

**председатель Совета
директоров компании
«ФЕЛИКС»**

Какие отрасли сегодня переживают кризис?



Безусловно, большинство отраслей экономики сейчас переживают кризис.

Причин несколько, в том числе — снижение внутреннего спроса и покупательной способности в стране. Это, на мой взгляд, важнейшая причина.

Если говорить о таких секторах экономики, как, например, нефтегазовая отрасль, оборонная промышленность, то для таких компаний остро стоит вопрос технологий, финансов. Эти вопросы, конечно, решаемы, но решаются они медленно.

Активное развитие наблюдается в сельском хозяйстве. Ещё ряд отраслей экономики, где импорт носит запретительный характер, чувствуют себя хорошо, и в свете импортозамещения идёт их активное развитие.

Что касается нашей отрасли (производство офисной мебели), могу сказать следующее: если даже в сегменте домашней мебели ощущалось значительное падение спроса в 2015-2016 гг., то по офисной мебели

понятно, что бизнес развивался медленно, инвестиций извне немного, внутри страны развитие также шло медленно, новые офисы не строились, количество сотрудников не увеличивалось, спрос на офисную мебель не рос. Но вместе с тем хочу отметить, что 2017 год мы закончили уже ростом, всеми ощущается оживление рынка, поэтому в будущее смотрим с оптимизмом.

Почему представители обувной отрасли кричат о кризисе?

— Мы занимаемся производством офисной мебели, и я далёк от обувной отрасли. Когда-то я планировал создать в России производство обуви, затем чаша весов склонилась именно к мебельному производству.

Думаю, что главные причины кризиса этой отрасли — снижение спроса у российских покупателей, а также определённое давление со стороны производителей из стран Юго-Восточной Азии и Китая.

«Феликс» вышел из кризиса как «феникс из пепла». Как это удалось?

— Кризис был у всех, и мы не исключение. Сокращение рынка — объективный фактор. В это время продажи мебели снизились: закрывались офисы, компании не знали, что де-

Екатерина Новикова

Осторожно — мошенники

Андрей Иванов

Увольнение лидера профсоюза

Александр Сулов

Оспаривание увольнения за грубое нарушение работником трудовых обязанностей

Татьяна Горошко

Незаконное увольнение в армии: некоторые аспекты на примерах судебной практики

Павел Хлебников

Причины споров с экспатами в России: практика судов

Галина Доля

Споры по срокам и оплате зарубежных командировок

Екатерина Новикова

Субсидиарная ответственность директоров обанкротившихся фирм за долги

Людмила Алферова

Хантинг — дело сложное с правовой точки зрения



Екатерина
Новикова



Татьяна
Горошко



Галина Доля



Павел
Хлебников

«ИГРЕКИ», «ЗЕТЫ» — НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ
ХОЧЕТ ТРУДИТЬСЯ, НО «НЕ РАБАМИ
НА ГАЛЕРАХ»!!!

«Игреки» растут в цене...

*У «отцов» и «детей» в
компании больше общих
интересов, чем кажется.*

*Как эффективно
построить работу,
учитывая особенности
поколений?*



Вадим Ковалёв

**первый заместитель
исполнительного
директора Ассоциации
менеджеров**

«ИГРЕКИ», «ЗЕТЫ» — НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ ХОЧЕТ ТРУДИТЬСЯ,
НО «НЕ РАБАМИ НА ГАЛЕРАХ»!!!

УП **Вадим Юрьевич, каковы возрастные границы поколений, если говорить о России?**



а рынке труда сегодня присутствуют три поколения: X (рождённые до середины 70-х), Y — до середины 90-х, и уже вступает «в игру» поколение Z, родившееся после 1995 года. При этом те, кто родились «на стыке», обладают чертами нескольких поколений. Вообще, стерильные представления о границах между ними существуют только в теории. На деле же это микс.

УП **Хорошо ли, когда в компании есть слишком молодые или слишком возрастные сотрудники?**

— Бизнес стремится к балансу, в нём — предпосылка устойчивости компании, от чего во многом зависит успех команды. Менее очевидно, что это эффективнее позволяет «зацепить» целевую аудиторию, особенно в клиентском бизнесе. Строго говоря, мы готовы довериться пожилому врачу и молодому парикмахеру. В компании, где занимаются инновациями и IT-решениями, большое число возрастных сотрудников скорее минус,

чем плюс. А вот там, где продают финансовые услуги, слишком молодые специалисты не будут вызывать доверия у более взрослой аудитории, что застопорит рост продаж. Стереотип о том, что профессиональный и жизненный опыт — «краеугольный камень», придающий основательности и серьёзного отношения к работе, не так уж плох. Многие специалисты по продажам даже надевают обручальные кольца, не состоя в браке, чтобы выглядеть более ответственными и вселить в клиента чувство уверенности и стабильности.

УП **«Отцы», «дети» и «внуки» в компании: в чём основные противоречия и насколько они непримиримы? Становится ли их больше в последние годы, по Вашим наблюдениям?**

— Изначально молодёжь приходит на рынок труда с месседжем, отработанным их родителями: надо начинать в крупной компании, на серьёзном производстве... Но она быстро отмечает мнение старших. Дерзость, отторжение накопленного опыта открывает им новые горизонты. Поколение Y и тем более Z не готовы трудиться в парадигме жёсткого подчинения, не спешат раскрывать на 100% свой потенциал в авторитарной культуре. Они «легки на подъём», чтобы уйти к конкурентам, что может повлечь за собой потери. И таких бизнесов, где

Поздно пить «Боржоми», если компания слишком увязла в прошлом

*Длинные коммуникации,
по мнению эксперта,
напоминают детскую игру
«Испорченный телефон»*



Ирина Лялина

**директор компании
«KPI-HR»**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Ирина, чем вам близки принципы Адизеса?



считаю, что Ицхак Адизес — классик в области управления и его книги в области повышения эффективности компаний нужны управленцам и HR BP как учебники. Он грамотно и интересно пишет про жизненные циклы организации, связывая их с закономерностями и неизбежностями изменений, которые стали отличительной чертой нашего времени и всё время заставляют нас «выпрыгивать» из зоны комфорта привычного менеджмента.

В компаниях, которым 10-15 лет и которые по классификации Адизеса доросли до стадии «аристократии», начинаются очень большие проблемы коммуникаций между сотрудниками разных возрастов и статусов. Я имею в виду все виды деструктивных конфликтов: явных и скрытых, личностных и профессиональных, внутриличностных или групповых, между молодыми digital-сотрудниками и теми, кто всегда работал «с бумагой» и не был связан с цифровой средой и IT-технологиями. С точки зрения управления персоналом службы HR тратят время, усилия и ресурсы на решение

этих «временных трудностей» вместо того, чтобы начать глобальные стратегические изменения по трансформации уже наступивших циклических изменений по Адизесу. Зная закономерности жизненных циклов развития организации, возможно прогнозирование управленческих событий без авралов и хаоса. Уверена, что без реинжиниринга по Адизесу, без его советов нельзя грамотно выстроить управление компанией в долгосрочной перспективе.

Невозможно говорить о методологии управления персоналом «по Адизесу», не сказав ещё об одной сильной стороне его работ — это вопросы лидерства, анализ стилей управления, связанного с жизненным циклом сотрудника компании и его мотивацией. Я считаю, что Адизес — это классика, которую надо читать и перечитывать заново, открывая для себя всё новые глубины возможных управленческих решений. Это прекрасная и доступная возможность для саморазвития и самообразования на рабочем месте в гущу профессиональных проблем.

Самообразование для управленца, на мой взгляд, сегодня наиболее приемлемый вариант сохранения компетенций в актуальном состоянии. Очень большое количество руководителей не успевают за изменениями бизнес-среды и требованиями к новым знаниям,

Соцсети сделали бизнес «живее»?

*Соцсетей большого размера
в мире более 11, но это
только начало...*



Тохир Тухтаров

президент АО «Сухба»

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП «Одноклассники», кажется, не особо повлияли на мир бизнеса? Или **УП** не прав?



умаю, правы. Это, скорее, место, куда люди приходят развлекаться. Многие называют «Одноклассники» соцсетью для мам и бабушек.

заметно теряет. Кроме того, чрезмерное увлечение SMM приводит к тому, что компании игнорируют другие способы продвижения бизнеса.

УП Какие выгоды получили люди от соцсетей в плане выбора лучшей работы?

— Кадровые агентства и рекрутеры очень плотно работают в соцсетях. Так что поиск работы через соцсети в последние годы оправдывает себя. Обилие открытых и закрытых про-

SMM ПРИВОДИТ К ТОМУ, ЧТО КОМПАНИИ ИГНОРИРУЮТ ДРУГИЕ СПОСОБЫ ПРОДВИЖЕНИЯ БИЗНЕСА

УП Как повлияли первые западные сети на бизнес?

— Бизнес приободрился, увидев в них новые возможности.

УП Какие возможности бизнес увидел в них?

— Прежде всего, это продвижение. Однако тут кроется подвох. Пытаясь искусственно улучшить свои показатели в сети, компании получили ряд негативных последствий. Бренд порой становится назойливым, отчего

профессиональных групп и сообществ облегчает человеку проблему поиска лучшей вакансии и предложение себя как специалиста. Однако здесь, как и везде, есть свои подводные камни. Зачастую нужная информация тонет в море бесполезного материала.

УП А профессиональный рост усилился соцсетями? Как?

— Скажу больше: грамотные руководители используют соцсети как инструмент роста профессионализма своих сотрудников, их мотивации и

В номере:

Некоторые вопросы эволюции аналоговых и электронных документов

Информационные системы в области юридической деятельности

Современные тенденции развития российского рынка систем электронного документооборота

Стратегия перевода международных документов: переписка на иврите

Национальные стандарты РФ по различным аспектам защиты информации и информационной безопасности

Международный стандарт ИСО 15489 «Информация и документация. Управление документами»: сравнительный анализ новой и старой версий

Организация доступа сотрудников к конфиденциальным массивам электронных документов и базам данных

Учет документов архива организации

№1
2018

При поддержке:

Смена систем оплаты труда и споры сторон в суде



огласно положениям
ст. 2 Трудового кодекса
Российской Федерации

(далее — ТК РФ), обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, относится к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Как установлено абз. 5 ч. 1 ст. 21 ТК РФ, работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы. В связи с этим положением абз. 7 ч. 2 ст. 22 ТК РФ установлена корреспондирующая обязанность работодателя выплачивать в полном размере причитающуюся работнику

Светлана
Казакова

заработную плату в установленные законом или трудовым договором сроки и соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудового договора.

Частью 1 ст. 135 ТК РФ определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Согласно ч. 2 ст. 135 ТК РФ, системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Таким образом, исходя из положений законодательства, заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. При этом системы

оплаты труда и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должны соответствовать трудовому законодательству и иными нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Система оплаты труда включает, помимо фиксированного размера оплаты труда (оклад, тарифные ставки), доплат и надбавок компенсационного характера, доплаты и надбавки стимулирующего характера, к числу которых относится премия, являющаяся мерой поощрения работников за добросовестный и эффективный труд, применение которой относится к компетенции работодателя.

Системы, формы и размеры оплаты труда работодатель выбирает самостоятельно. Однако условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Для обеспечения максимальной гибкости, эффективности и повышения мотивационной составляющей, как правило, помимо окладов и тарифных ставок, система оплаты труда предусматривает выплату различных надбавок и стимулирующих выплат.

Основными применяемыми системами оплаты труда являются повременная (повременно-премиальная как



Издательство «Альпина Паблишер»

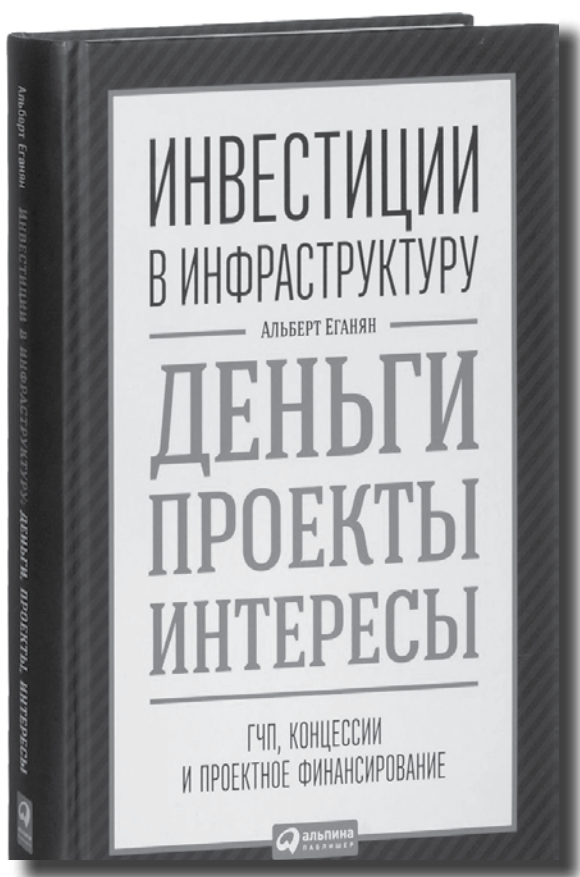
+7 (495) 120-07-04

+7 (800) 550 53 22

www.alpinabook.ru

Альберт Еганян

Инвестиции в инфраструктуру: Деньги, проекты, интересы. ГЧП, концессии, проектное финансирование



ГЛАВА 23

РАБОТА С ФИНАНСОВЫМИ СПОНСОРАМИ

Мечтай о невозможном — получишь максимум.

Наполеон Бонапарт

Обсуждая источники и способы финансирования инфраструктурных проектов, неплохо было бы проанализировать универсальные основы взаимодействия со спонсорами таких проектов. Мне представляется это не менее, а может быть, и более важным, чем обсуждение конкретных «тумбочек, в которых лежат деньги на инфраструктуру».



В классических западных учебниках приведены сотни различных принципов взаимодействия с финансовыми институтами. Вместе с тем есть ряд универсальных правил взаимодействия с различными финансистами: отечественными государственными и коммерческими банками, всевозможными фондами, подразделениями или головными

для чего финансовый институт сидит за столом переговоров напротив и обсуждает проект. Его интересует в основном только несколько ключевых позиций.

Во-первых, ему необходимо разместить капитал. Если кто не знает, то банки доводят до профильных подразделений объемы, которые они должны разместить на рынке. От этого зависят

ЕСЛИ ПРОЕКТ ПОДГОТОВЛЕН ХОРОШО, ТО БУДЕТ СКАМЕЙКА ЗАПАСНЫХ, ЖЕЛАЮЩИХ ОБСУДИТЬ С ВАМИ УСЛОВИЯ ЕГО ФИНАНСИРОВАНИЯ

офисами иностранных банков, международными финансовыми институтами, экспортно-импортными агентствами и прочими организациями, которые имеют интерес к инфраструктуре.

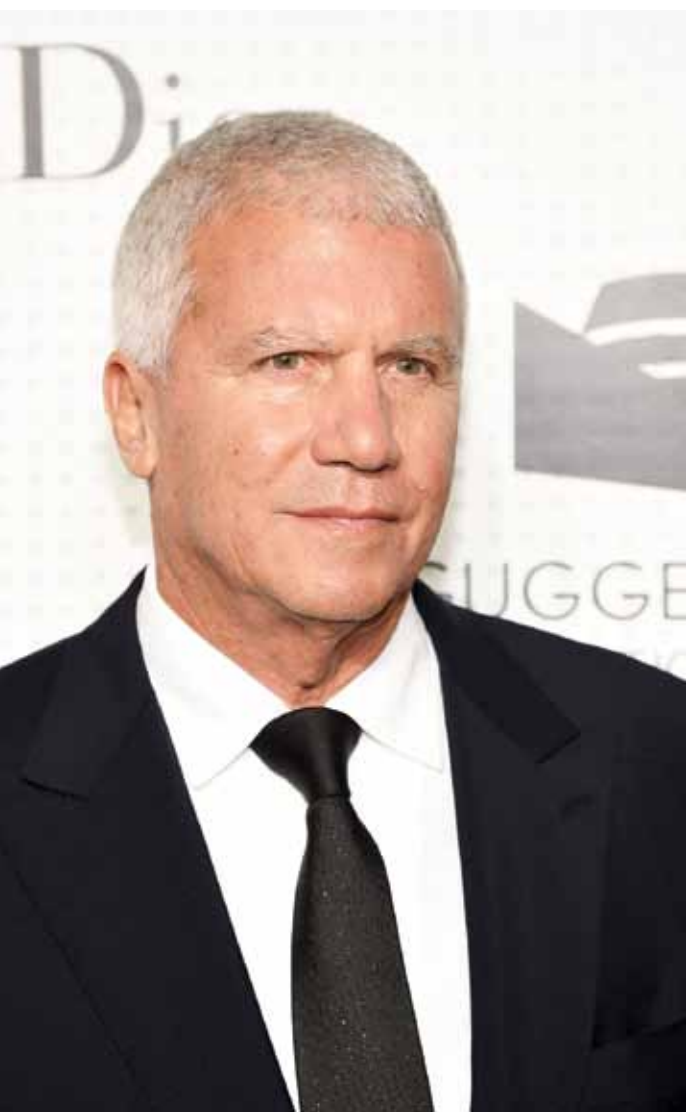
Не настаиваю на том, что эти выводы и рекомендации действуют только в России и только по отношению к инфраструктуре, но могу по опыту сказать, что в российских инфраструктурных проектах они действуют. Это именно те ключевые точки, на которые я обращаю внимание, когда просят высказать мнение по поводу финансирования того или иного проекта.

В любых финансовых переговорах не плохо постоянно напоминать себе о том,

бонусы профильных специалистов. Кроме того, в последнее время инвестиции в инфраструктуру (в правильно упакованных проектах, каковые редкость) весьма неплохой вариант для спонсоров, желающих «припарковать» ликвидность в более или менее внятных проектах, связанных с государством, и на более или менее длительный срок. Понимают это не только банки, которые начинают чувствовать конкуренцию со стороны иных финансовых игроков, включая негосударственные пенсионные фонды.

Во-вторых, банк или любой иной спонсор старается минимизировать риски подобного размещения кредитов.

Ларри Гагосян: «Арт-рынок — это танец с долларом»



Ларри Гагосян, один из крупнейших арт-дилеров в мире и владелец пяти арт-галерей Gagosian — самых больших в мире современного искусства, родился 19 апреля 1945 г. в Лос-Анджелесе (штат Калифорния, США) в армянской семье. Его родители — уроженцы Калифорнии, отец — бухгалтер, мать — голливудская актриса. Ларри начал зарабатывать деньги будучи ещё студентом, но долгое время не мог найти занятие по душе: работал продавцом в книжном и музыкальном магазинах, кассиром в супермаркете, секретарём на ресепшн и даже парковщиком на автомобильной стоянке. Однажды он случайно обратил внимание на продавца фирменных киноплакатов и решил заняться тем же.

Свою бизнес-карьеру Ларри начал с того, что покупал постеры за 2 доллара, а перепродавал по 15 долларов. Спустя какое-то время он открыл собственный

небольшой магазин у стен родного Калифорнийского университета, где изучал английскую и американскую литературу. Изначально работа по продаже постеров казалась молодому человеку интересной: к нему иногда попадали дорогие и редкие экспонаты, которые он вставлял в рамы — и продавал уже в семь раз дороже. В 1969 году, после окончания университета, Ларри сосредоточился только на картинах и стал заводить знакомства с художниками, которые приносили их на продажу.

В 1976 году Гагосян открыл в Лос-Анджелесе собственную галерею

Broxton Gallery, где выставлялись работы современных художников. В 1979 году он переехал в Нью-Йорк и открыл галерею в Сохо. Именно там галерист познакомился с Лео Каstellи, которого называл своим учителем: «Рядом с Лео я всегда держал ухо востро, наблюдал за ним и так многое понял об этом бизнесе».

В 80-е годы основной доход Гагосяну приносили работы малоизвестных представителей современного искусства. Он быстро и недорого продаёт их, зарабатывая за счёт объёма продаж. Именно поэтому арт-дилер получил прозвище



ЛЕГЕНДАРНЫЙ ИЦХАК АДIZES

ЛЕКЦИЯ В МОСКВЕ

 Vegas City Hall



8 (800) 333-67-02

WWW.BBI.CLUB



«В современном мире мало кто может себе позволить действовать в формате “все проинвестирую сам”, особенно когда расходы очевидны, бенефиты — не вполне, а на кону сотни миллионов и миллиарды. Подобное поведение несвойственно эффективным инвесторам, в том числе государственным».
Альберт Еганян

Инвестиции в инфраструктуру

Деньги, проекты, интересы. ГЧП, концессии, проектное финансирование

Альберт Еганян

О чем книга

Без инвестиций в инфраструктуру невозможно представить себе функционирование общества, экономики, бизнеса, государства и его граждан. В книге описываются основные модели внебюджетного инвестирования в транспортные, социальные, медицинские, IT- и иные проекты. Такие проекты — удел больших денег, многоходовых инвестиционных моделей и значительных интересов, а в основе почти всех подобных проектов прямые инвестиции со стороны бюджетов разных уровней либо различные формы государственно-частного партнерства (ГЧП). Материал в книге изложен понятным языком, с многочисленными примерами, помогающими усвоению важнейшей информации, даны предметные советы по старту и реализации конкретных проектов. Именно они могут принести бизнесу существенный доход, а властям — авторитет и уважение граждан.

Почему книга достойна прочтения

- ✓ Это сугубо практическая книга, написанная специалистом высочайшего класса, одним из немногих в нашей стране, кто столь хорошо владеет заявленной темой.
- ✓ Несмотря на обширность и сложность материала, книга читается легко благодаря писательскому таланту Альберта Еганяна и его далекой от менторства манере изложения.
- ✓ Книга поможет всем, кто интересуется темой инвестиций в объекты инфраструктуры, узнать «из первых рук» секреты и тонкости функционирования этого сложного рынка, его историю и этапы развития, причем полученная информация будет максимально актуальна.

Мастер-класс Михаила Богданова

«Жар-птицу»

поймать непросто

Секреты и технологии Executive Search и хедхантинга



Мастер-класс Михаила Богданова
(CONSORT Group) при содействии
Ирины Щавинской и участии
практиков ряда успешных
компаний

2 марта на семинаре М. Богданова примут участие как эксперты руководители так и HRD компаний: Herbalife Nutrition, Aerzen Rus, Schindler, Rockwool, Pony Express, ТА Восток – Trans-Auto, Terex Material Handling & Port Solutions, АО «Сони Электроникс», ООО «Дермосил», ООО «АЛВИСА Менеджмент», Яндекс

Дата проведения – 2 марта 2018

Запись на мастер-класс: + 7 (495) 970-12-03;
www.consort.ru/seminar/; e-mail: seminar@consort.ru