

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Выпускные адреса: по адресу "Ресурсы" - 71052, 71055, 72025

№ 9
(469)

2018

Главная тема: **КАДРЫ ДЛЯ ГОСУДАРСТВА**


A portrait of Mikhail Bogdanov, a middle-aged man with short, light-colored hair, wearing a light blue striped shirt and a red patterned tie. He is sitting in a black office chair and looking slightly to the left of the camera with a neutral expression. The background is a plain, light-colored wall with a small green plant visible on the right side.

Михаил Богданов
CONSORT Group
**«Несовместимость» как явление
более уместно рассматривать
в сфере астрологических прогнозов**

Партнёры



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

«Билайн» перевёл персонал на «удалёнку», и теперь только СМИ для музыкантов не пишут об этом.  провёл серию бесед с экспертами по ней.... читайте... думайте...

Мир давно пробует этот формат, и с каждым опытом растёт число HR, понимающих тонкости и секреты.

P. S. Цифровизация — загадка и реальность.

В июне приглашаем всех на конференцию о её секретах, и в сентябре все подписчики получают большой журнал-альманах с мнениями экспертов по теме.

*Успехов в бизнесе!
Главный редактор ИД
Александр Гончаров*



Главный редактор — Александр Гончаров
PR-директор — Надежда Гончарова
Креативное агентство и редакция — ИП «И. Пронина»
Выпускающий редактор — Павел Кочетков
Секретарь по коммуникациям — Елизавета Титова
Дизайн и верстка — агентство «Корпоративная периодика (верстка номера Оксана Дегнер)

Подписные агентства — агентство «Вектор-Ч» (Генеральный директор — Андрей Чепайкин)
Сайт — Петр Москвичев, Римма Абол
Логистика — агентство «КУРЬЕР-УНИВЕРСАЛ» (Генеральный директор — Елена Чечикова)
Главный бухгалтер — Наталья Фомичева
Официальный аудитор — Аудит-Босс (Генеральный директор — Олег Буйденко)
Юридическая поддержка — «Тарес»

стр. 5

Цифровизация — это не панацея, с помощью которой можно преодолеть все наши российские беды...

Нужна очень сильная, грамотная команда, занимающаяся кадрами...



Михаил Богданов,
CONSORT Group

стр. 39

Некотрые разработчики носят домашние тапочки и в офисе...



Дмитрий Кандыбович,
StaffCop

стр. 13

С каждым днём набирает популярность введение и использование внутренней валюты компании...

Каждый HRD является разработчиком СОР, в том числе и своей...



Светлана Доева,
«Айкрафт Оптика»

стр. 30

Кто сможет освоить такой тип управления и получать результаты — тот будет на коне...

Алекс Рубанов,
English Tochka

стр. 25

Проще обучить отраслевой специфике, чем самоконтролю или общению с клиентом дистанционно...

Явовсе не призываю отменить бонусы совсем, но практика показывает, что только на бонусах мотивацию не построить...



Ирина Гонтарук,
«Политех-Плюс»

стр. 45

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

стр. 21

Мессенджеры работают почти везде, даже при слабом сигнале интернета...



Евгения Дмитриева,
«Кемпи Россия»

стр. 23

Исследования фиксируют отсутствие всплеска интереса к геймифицированному формату отбора сотрудников...



Ирина Зарина,
SHL Russia

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

КАДРЫ ДЛЯ ГОСУДАРСТВА

Жемчуг растёт медленно и вдали от поверхности, поэтому и собирать его могут только специалисты

Михаил Богданов, CONSORT Group

ОПЛАТА ТРУДА

Система оплаты труда, оптимальная для конкретной фирмы, персонала, отрасли, времени, в котором живём и работаем

Светлана Доева, «Айкрафт Оптика»

ЦИФРОВИЗАЦИЯ

Мессенджеры работают везде, где есть даже слабый интернет...

Евгения Дмитриева, «Кемпи Россия»

Цифровизация и рекрутмент: как всё поменялось?

Ирина Зарина, SHL Russia

УДАЛЁННЫЕ СОТРУДНИКИ

Брендируйте хоум-офис ваших работников

Ирина Гонтарук, «Политех-Плюс»

Удалённые сотрудники

Алекс Рубанов, English Tochka

Дыма без огня не бывает

Дмитрий Кандыбович, StaffCop

Трибуна лидера

Готовность к войне должна быть нормой

Игорь Комолов, «Евроавто»

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

От золота до биткойна

Дмитрий Тарасов, Антон Попов

УСПЕШНЫЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ МИРА

Стивен Кейс — сооснователь сети America OnLine

№ 9
(469)

Издаётся с 1996 г. 2018 г.

Объединённая 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.y@yandex.ru

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

www.top-personal.ru

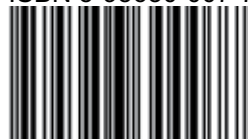
Подписано в печать 12.02.2018 г.
Формат 60x90 1/8. Печать офсетная.
Тираж 10 000 экз. Печ. л. 8.
Заказ №

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

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



9 785956 300077 >

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

Жемчуг растёт медленно и вдали от поверхности, поэтому и собирать его могут только специалисты

*Советы эксперта номер
один в области поиска
ценных специалистов
стоят того, чтобы
очень внимательно к ним
отнестись*



Михаил Богданов

**председатель правления
CONSORT Group**

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Эксклюзивное интервью для 

Эксклюзивное интервью для 

Эксклюзивное интервью для 

Эксклюзивное интервью для 

❗ Какие сферы управления в государстве Вы бы рекомендовали НЕ регулировать и, соответственно, ликвидировать аппарат служащих?



Е регулировать я предложил бы все сферы, кроме тех, где на государственные деньги решаются общегосударственные задачи (оборона, внешняя политика, госбезопасность, здравоохранение, общественный порядок, инфраструктурные мегапроекты и т. п.). Министерства, на мой взгляд, должны заниматься исключительно выработкой политики и координацией как внутри отрасли, так и с другими отраслями. Задачу же контроля за деятельностью каждой организации / компании надо возложить на саморегулирующиеся организации (СРО). Это поможет избавиться от массы клерков, занятых мелочной опекой предприятий, прописыванием детальных инструкций, которые не регулируют, а скорее регулируют всяческую деятельность. В частности, целесообразно «не регулировать» и перевести на цифровое управление Минэкономразвития со всеми подчиняющимися ему агентствами. И в целом по правительству — ликвидировать целый ряд служб

и федеральных агентств, передав их полномочия профильным министерствам. Госслужащих однозначно должно быть намного меньше, но платить им надо больше, причём в зависимости от того, какую реальную пользу они приносят обществу.

❗ Как отбирать министров и иных гос. топов (критерии, образование, опыт, возраст...)?

— Отбирать станет легко после того, как будет выстроена честная (а не по принципам родства, кумовства или «принадлежности к команде») система социальных лифтов, развития и оценки людей, посвятивших себя госслужбе. Если намечен и выдерживается правильный курс, то всё остальное — опыт, образование, возраст и т. д. — уже второстепенно. Бывали блестящие министры и в 30, и в 70 лет. Бывали даже без высшего образования. Но на одном качестве я бы категорически настаивал: потенциальные кандидаты на министерский или иной топовый пост должны быть готовы к самостоятельной, ответственной работе на своём участке, уметь отстаивать свой курс, а не смотреть в рот и прогибаться перед вышестоящим начальником. Добавим, что руководитель такого ранга обязан иметь достаточный кругозор, великолепно знать родной язык и уметь его использовать, знать отечественную историю и основные этапы общемировой исто-

Система оплаты труда, оптимальная для конкретной фирмы, персонала, отрасли, времени, в котором живём и работаем

Всё течёт, всё меняется...

но поосторожнее со

сменой СОР



Светлана Доева

**HRD сети магазинов
«Айкрафт Оптика»**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП Как сегодня реагируют люди на неожиданные изменения в зарплате? Это мотивация сегодня и демотивация завтра?



Сегодня изменения в оплате труда воспринимаются более остро в связи с экономиче-

ским кризисом: люди видят в любой нестабильности признаки грядущего банкротства. В такой ситуации антихрупки те компании, где регулярные изменения в системе мотивации — суть кадровой политики.

Меняются внешние и внутренние условия: экономическая ситуация, потребности компании — и мотивация является тем инструментом, который позволяет организации адаптироваться к изменениям. Но психологически любые изменения воспринимаются отрицательно. Даже если они имеют положительный вектор, всё равно первой приходит мысль: «это слишком хорошо, чтобы быть правдой», «чувствую подвох», «наверняка придётся прыгать выше головы», «не дай бог жить в эпоху перемен» и т. п. Нивелировать негативное отношение позволит претворение в жизнь принципа постоянных небольших трансформаций — изменения носят регу-

лярный характер, даже если в них нет особой практической необходимости. К яду в небольших дозах можно привыкнуть, чтобы сохранить психологическое здоровье в реально критической ситуации: когда изменения в мотивации будут действительно жизненно необходимыми и значительными, персонал воспримет это спокойно, в рабочем режиме, а не как гром среди ясного неба.

УП Какие системы оплаты труда (СОТ) ещё вчера казались незыблемыми, но канули в вечность?

— Уходят в небытие простые временные оплаты труда: оплата по окладу, тарифной сетке, разряду, даже грейды теряют свою привлекательность.

Любому работодателю неинтересно платить просто за время, которое работник провёл на рабочем месте, без привязки к эффективности его работы. Недостаточно просто иметь квалификацию, достижения в прошлом — надо быть продуктивным здесь и сейчас. Это понимают уже не только в бизнесе, но и в госсекторе, где системы оплаты труда стали приобретать более гибкие формы. Жёсткая система окладов и тарифных ставок ограничивает адаптивные возможности организаций и не позволяет выделять и удерживать исключительных работников. С другой



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

Февраль 2018

Подписные индексы по каталогу «Роспечать» — 79154, 79357

Зоя Осипова

Субсидиарная ответственность руководителя управляющей организации в сфере ЖКХ

Полина Багранская

Использование депозита нотариуса в сделках с недвижимостью

Екатерина Новикова

Очередь на жильё. Есть ли надежда?

Галина Доля

Особенности перевода компенсационного взноса в судебном порядке: как не получить отрицательное решение суда

Наталья Пластинина

Хочу стать дольщиком по новым правилам!

Тульнара Бигаева

Приобретение в собственность земельных участков без торгов на территории Санкт-Петербурга в рамках инвестиционной деятельности

Вячеслав Рудич

Самострой домов. Споры, связанные с их легализацией или сносом во внесудебном порядке

Мессенджеры работают везде, где есть даже слабый интернет...



точки зрения управления и коммуникации цифровизация означает

для нас упрощение многих процессов, их оптимизацию и, как результат, более эффективную работу всего коллектива и функционирование компании в целом.

Чтобы пользоваться всеми прелестями цифровых технологий как в офисе, так и вне его (что особенно важно, так как 50 % сотрудников «Кемппи Россия» проводят 80 % своего времени в командировках), мы обеспечили всех лёгкими и «шустрыми» ноутбуками и смартфонами, где установлены мобильная почта, SRM-система, календарь, «Яндекс Такси» (который является корпоративным средством передвижения для сотрудников в командировках) и другие полезные приложения.

Думаю, не стоит рассказывать про преимущество использования Outlook вместо факсов — про них все и так



*Евгения
Дмитриева*

**генеральный директор
«Кемппи Россия»**

Цифровизация и рекрутмент: как всё поменялось?



Цифровизация дала рекрутерам быстрый доступ к структурированной информации о кандидатах и существенно увеличила скорость её обработки и систематизации. Сегодня рекрутеры используют большее количество источников для поиска кандидатов, в среднем это число увеличилось с двух в 2011 году до шести и более.

Но важный момент заключается в том, что рекрутерам стало значительно труднее формировать описания вакансий. Прежние шаблоны уже не подходят, так как роли кандидатов и, соответственно, требования компании к ним постоянно меняются. Всё чаще минимальный набор цифровых навыков требуется и «нетехническим» специалистам. Задача рекрутеров — найти таких кандидатов, которые способны эффективно использовать внедрённые в компании новые разработки. Если у рекрутера есть представление о конечных моделях на-



Ирина Зарина

**генеральный директор
SHL Russia**

Брендируйте хоум-офис ваших работников

*На треть могут вырасти
продажи при уходе в хоум-
офис, но если вы IBM –
тогда «alles в офис»»!!!*



Ирина Гонтарук

**HR-специалист «Политех-
Плюс»**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП Как вы решали, кого перевести в удалённые сотрудники (собеседование, согласие или «пинком»...)?



ак и во многих традиционных компаниях, менеджеры нашей компании работали в обычном офисе в Москве, а рабочие — в цеху у станков в Подмосковье.

аргументом противников было отсутствие дома подходящих условий (тишины, рабочего места и т. д.) Тогда мы пошли на эксперимент. У всех сотрудников была возможность

- 1) приходить в офис, как и раньше;
- 2) работать из оплаченного нами коворкинга (мы купили резидентство на месяц для всей команды);
- 3) работать из дома.

Через месяц оказалось, что офисом пользовались несколько раз и

ПРОСТО ДЕЙСТВУЙТЕ ИСХОДЯ ИЗ ЦЕЛЕЙ

Когда генеральный директор на год поехал учиться MBA в Европу и дистанционно продолжал развивать бизнес, ему пришла идея о том, чтобы построить дистанционные команды продаж, тем более что компания вышла на рынок Европы и США. В тот момент к работе подключилась я. Моей задачей было гладко перевести московский офис на дистанционную работу и расширить отдел продаж.

Сотрудники московского офиса, как это часто бывает, разделились на две группы: «за» и «против». Основным

то только для того, чтобы забрать оставленные вещи. При этом количество продаж осталось на том же уровне. Тогда мы отказались от офиса совсем. У каждого был выбор: работать из коворкинга или из дома. Работающие дома получали ежемесячный бонус в виде 50 % стоимости аренды места в коворкинге. Через 3 месяца мы заметили, что продажи скакнули вверх. По словам сотрудников, они почувствовали себя крутыми кофаундерами, а не линейными менеджерами компании.

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Удалённые сотрудники

Алекс Рубанов

основатель онлайн-школы английского English Tochka

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

УИ Как вы решали, кого перевести в удалённые сотрудники (собеседование, согласие или «пинком»...)?



ешилось всё само собой: я попал в аварию, был вынужден несколько месяцев

подряд находиться на лечении и не мог заниматься делами офлайн-школы. Поэтому было принято решение перевести всё в онлайн. Мы не пожалели. Такой подход для нас более интересный, приемлемый и эффективный по всем параметрам. И по результатам учеников, и по показателям сотрудников — по всем показателям, включая производительность труда.

УИ Каким «подводным камням» нужно быть готовыми при сотрудничестве с удалённым работником? Как этих сложностей избежать?

— Первое, с чем можно столкнуться, — ты не можешь до конца контролировать, что человек делает. Но это на самом деле не так страшно, потому как результаты работы, которую делает сотрудник, говорят сами за себя. Если результат низкий или его нет, в итоге с человеком ты не будешь работать в любом случае. С самого

начала надо стараться работать с такими сотрудниками, которых не требуется постоянно проверять. Однако если с подобной ситуацией приходится сталкиваться и нужен контроль за работой определённых людей, то это обычные стандартные механизмы: проверка, договорённости, отчётность, оцифровка всех действий, и на основе оцифровки — оценка показателей: что было сделано, а что нет, какой объём работы был реализован и за какой период.

УИ Как организовать процесс работы и контроль таким образом, чтобы эффективность работника была на высоте?

— Поработать над критериями эффективности. Если не договориться о том, что считать эффективной работой, а что неэффективной, то соответствовать им очень сложно. Для эффективной работы необходимо создать работнику такие условия труда, в которых ему было бы эффективно и комфортно. Офис не создаёт атмосферу эффективности работы. Он создаёт атмосферу того, что работать весело: можно пить чай, заводить новые знакомства, но с точки зрения производительности труда офис — самая неудачная история из того, что может быть.

Когда человек оказывается один на один со своей работой, то у него

Дыма без огня не бывает

Агент, установленный в компьютере «удалёнщика», доложит руководителю и о продолжительности работы, и о продуктивности... Но детали «слежки» следует оговорить ещё на собеседовании



**Дмитрий
Кандыбович**

**генеральный директор
StaffCop**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП Как вы решали, кого перевести в удалённые сотрудники (собеседование, согласие или «пинком»...)?



нашей компании удалённые сотрудники делятся на две категории: те, кто работает не полный день, когда выполнение задач не требует присутствия в офисе — это в основном работники бэкофиса (бухгалтер, дизайнер, SMM-менеджер) и разработчики — особая категория людей, которые часто живут по своему режиму и могут остаться поработать дома, если считают нужным. Есть удалённые работники из других городов. Все без исключения категории сотрудников могут поработать из дома, если того требуют обстоятельства, подключение к ИТ-ресурсам компании позволяет это делать без ущерба для процессов. Всё, естественно, происходит по обоюдному согласию работодателя и сотрудника, эти вопросы и возможности обсуждаются ещё на собеседовании. Места в офисе предостаточно, поэтому любой удалённый сотрудник в любое время может выйти поработать в офисе, если того требуют задачи или у него просто появилось такое желание.

УП Каким «подводным камням» нужно быть готовыми при сотрудничестве с удалённым работником? Как этих сложностей избежать?

— В первую очередь работодатель должен быть уверен, что сотрудник соблюдает положение о конфиденциальности данных и не передаёт кому-либо корпоративную информацию. Также важен и актуален вопрос о рабочем времени, которое исполнитель должен отработать по договору.

Как понять, чем занимается сотрудник в отведённые на работу часы? Как быть уверенным, что корпоративная информация не уходит к конкурентам? На помощь придет аналитическая система с модулями учёта рабочего времени, которая поможет работодателю проверять активность сотрудников.

УП Как организовать процесс работы и контроль таким образом, чтобы эффективность работника была на высоте?

— Для наглядности я покажу модель работы на паре практических примеров. Представим, что компания нанимает удалённого сотрудника. Здесь есть два варианта: исполнитель работает не в офисе, но на корпоративном либо на личном компьютере. Если человек работает на корпоративном ноутбуке, который ему передали для работы, то на такой ПК, как на собственность компании, администратор устанавливает



**Субсидиарная ответственность
директоров обанкротившихся фирм
за долги**

**Административно-правовые риски
при осуществлении медицинской
деятельности**

**«Независимость» теряет независимость:
целесообразность возможного
банкротства автодилера и правовые
нюансы**

**Хищения в армии (на примере некоторых
судебных дел)**

**Сотрудникам ГИБДД изменили порядок
общения с участниками дорожного
движения**

Готовность к войне должна быть нормой

«Снимите погоны!!!» – если вы не собираетесь руководить... Отличный совет для многих топов, жалующихся на постоянный стресс от управления...

Игорь Комолов

основатель «Евроавто»

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП **Согласны ли Вы с названием темы «Бизнес — это вечный стресс (управление как технология)»?**



Стресс не обязателен. Это зависит от психотипа человека, его способности работать в кризисной ситуации и устойчивости модели бизнеса. Что касается термина «лидер», то я бы его не применял, поскольку это приводит к путанице в понятиях. В теории HR-менеджмента лидерство не рассматривается как синоним управления. Лидер обычно обладает набором специфических пассионарных качеств, которые искусственно не прививаются. Этому нельзя научить. В коллективе лидер пользуется влиянием не благодаря своим должностным правам и инструкциям. Он порождает в массах доверие, желание подражать и следовать за ним. В реальности фактическим лидером может быть и не владелец, и не топ.

УП **Что подразумевается под стрессом для компании?**

— У компании не может быть стресса. Стресс — это личное переживание.

УП **Как сделать так, чтобы бизнес не был в вечном стрессе?**

— При создании бизнес-модели учитывать любые форс-мажорные ситуации. Готовность к войне должна быть нормой.

УП **Когда люди — стресс для руководителя, как можно минимизировать данный фактор?**

— Снять погоны. Это не руководитель.

УП **Формируя свою команду, учитывали ли Вы факторы стрессоустойчивости кандидатов?**

— Да, работа в автобизнесе подразумевает постоянное общение с людьми. Здесь без стрессоустойчивости никуда. Если говорить о методах управления персоналом, важнейшим считаю вовлечение.

* Игорь Комолов, основатель «Евроавто»



Беседовала Кристина Фирсова

Журнал



2018 г.



альпина
ПАБЛИШЕР

Издательство «Альпина Паблишер»

+7 (495) 120-07-04

+7 (800) 550 53 22

www.alpinabook.ru

Дмитрий Тарасов,
Антон Попов

От золота до биткойна



ГЛАВА 9

ПОЯВЛЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ КРИПТОВАЛЮТ И БЛОКЧЕЙНА

Мы уже видели, что до последнего времени никакой реальной альтернативы государственной фиатной¹ денежной системе в принципе не существовало. Люди, потерявшие доверие к одному посреднику-гаранту, могли разве что уйти к другому, то есть начать пользоваться валютой другого государства. Вот здесь мы и сталкиваемся с подлинным значением развития технологий для общества, потому что максимум, на что способны социальные революции, —

¹ От латинского слова «доверие»



это произвести некую рокировку, некую перемену мест слагаемых в существующей системе общественных отношений. Кто-то от этого выиграет, кто-то потеряет, но общая сумма, как и положено, не поменяется. Технологическая же революция способна изменить сами правила игры — она меняет сами способы, кото-

она все же воплотилась в жизнь, реакция их была типичной реакцией владык старого мира на происходящие в нем радикальные изменения (сравните с реакцией российских нефтегазовых компаний на появление технологий сланцевой добычи). Сначала смех и отказ принимать в расчет, затем растерянность и

СНАЧАЛА СМЕХ И ОТКАЗ ПРИНИМАТЬ В РАСЧЕТ, ЗАТЕМ РАСТЕРЯННОСТЬ И МОЛЧАНИЕ, НАКОНЕЦ, ПОПЫТКИ БОРОТЬСЯ

рыми люди делают те или иные вещи. На самом деле само развитие финансовой системы в XX веке (сугубо «фиатное», как мы уже видели) подготовило почву для нововведений. На протяжении столетия все основные игроки в финансовой сфере (государства и банки в первую очередь) усиленно развивали технологии безналичных платежей — сначала бумажных, затем электронных. Вкупе со взрывным развитием интернет-технологий (и вообще телекоммуникаций) в конце XX века и в первые годы XXI это создало ту питательную среду, в которой просто обязано было «что-то произойти». Ключевые игроки старой фиатной финансовой системы совершенно не заметили назревающей угрозы. Когда

молчание, наконец, попытки бороться. Последнее, как показывает история, всегда обречено на провал — пока смеялись и молчали, время было упущено. Заканчивается все это попытками поставить новые технологии себе на службу и таким образом сохранить свое старое положение. Как показывает история, попытки эти обычно безуспешны и только ускоряют крах старых институтов.

Итак, появление технологий криптовалют и блокчейна явилось закономерным результатом поиска обществом альтернатив привычной фиатной финансовой системе, которая стала уж слишком зависимой от фигуры посредника, а потому очень уязвимой для злоупотреблений и махинаций разного рода. Сама

Стивен Кейс — сооснователь сети America OnLine



Стивен Кейс (Stephen McConnell Case) — американский предприниматель в сфере IT, соучредитель компании America OnLine, глава совета директоров и президент инвестиционной компании Revolution, родился 21 августа 1958 года в городе Гонолулу (Гавайи, США). Там же он провёл своё детство. Его отец был судьёй, мать работала учительницей в младшей школе. Стив рос добрым, стеснительным и интеллигентным ребёнком. После окончания Williams College по специальности «Политология» в 1980 году какое-то время занимался разработкой рыночной стратегии таких знаменитых компаний, как Procter & Gamble и Pizza Hut.

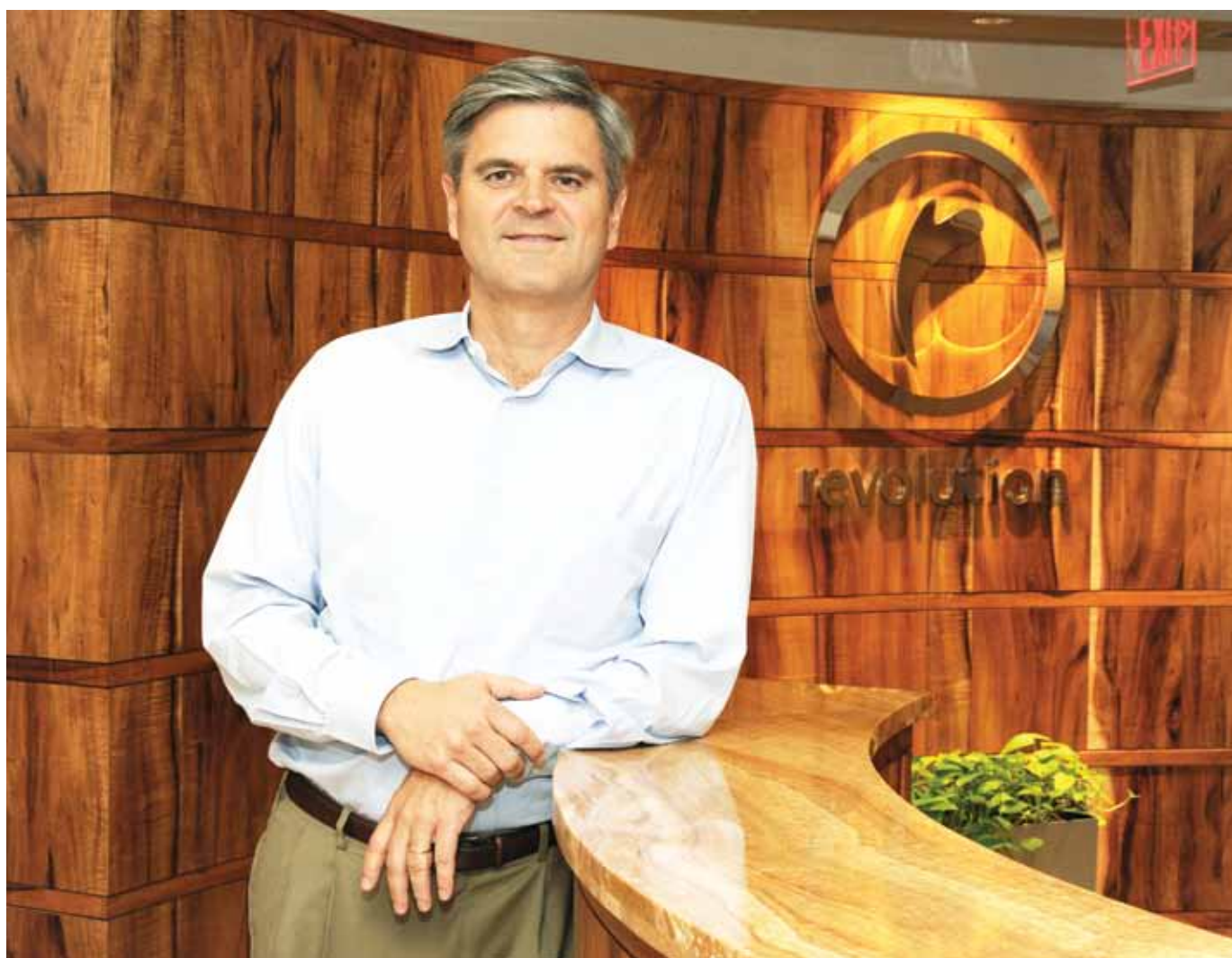
В конце 1970-х годов Кейс заинтересовался идеей онлайн-общения в компьютерных сетях. В 1983 году он начал работать в компании, которая разрабатывала интерактивные видеоигры. В

1985 году несколько сотрудников этой фирмы объединились и основали собственную компанию America OnLine (AOL). Миссией AOL Кейз объявил предложение потребителю в интерактивном режиме наилучшего набора услуг, перечень которых постоянно должен меняться в соответствии с изменением интересов пользователей.

Путь к успеху был непростым. Решающим моментом стало заключение в 1985 году соглашения о партнёрстве с производителем самых популярных в то

время домашних компьютеров — компанией Commodore. Теперь все компьютеры и модемы Commodore объединялись через сеть AOL. В течение следующих пяти лет партнёрами AOL стали Apple и IBM. Следующий шаг Кейса — стратегический союз AOL с ведущими телекоммуникационными компаниями США. В 1998 году AOL первым из интернет-провайдеров вошла в список Fortune 500.

В 2001 году AOL объединяется с компанией Time Warner (куда, кстати, Кейса не приняли на работу после окончания





ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(январь-март)

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:



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

Екатерина Чобикова

Осторожно — мошенники

Андрей Иванов

Увольнение лидера профсоюза

Александр Суслов

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 Чобикова

Субсидиарная ответственность директоров обанкротившихся фирм за долги

Людмила Алферова

Хантинг — дело сложное с правовой точки зрения



Екатерина
Новикова



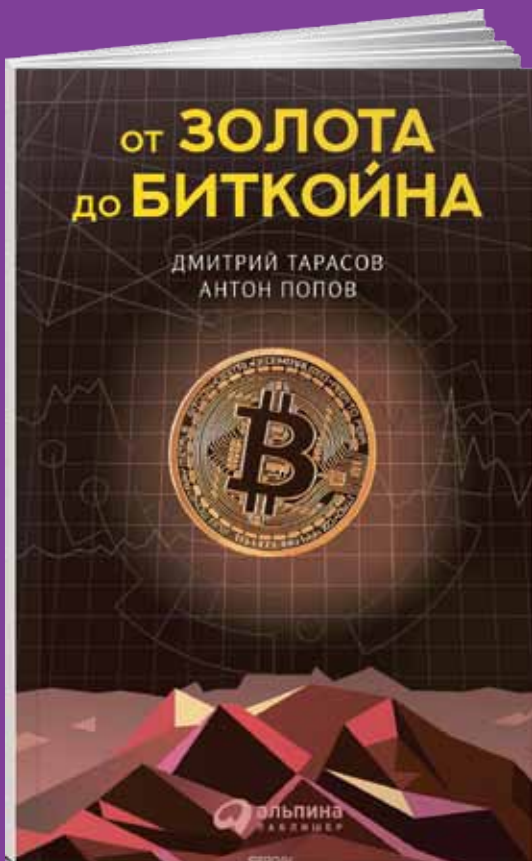
Татьяна
Горошко



Галина Доля



Павел
Хлебников



«Понимание того, как работает новая экономика — это ключ к пониманию новой, нарождающейся сегодня реальности. Это ключ к тому, чтобы занять в этой реальности достойное место».

От золота до биткойна

**Дмитрий Тарасов
Антон Попов**

О книге

Данная книга ценна именно тем, что связывает воедино старое и новое, позволяет свежим взглядом посмотреть на ICO, другие блокчейновые проекты и различные криптовалюты, вещи, которые являются чаще всего уделом профессионалов, а не обычных людей. Биткойн — единственная свободная система, потому что основу его невозможно взломать.

***Йорг Молт,
основатель Satoshi School***

О чем книга

Что такое блокчейн и криптовалюта, какие возможности они открывают и как повлияют на человеческое общество и привычные нам социальные институты? Авторы помогают разобраться в том, как эти новые явления впишутся в знакомый нам арсенал финансовых инструментов и каким образом они будут взаимодействовать с традиционными формами денежной системы в постиндустриальной экономике. Будущее, по мысли авторов, лежит в распределении функций между различными видами денег, которые, сосуществуя параллельно, смогут выполнять различные экономические задачи.

Почему книга достойна прочтения

Значение книги Дмитрия Тарасова и Антона Попова и ее особенную актуальность сегодня сложно переоценить: она возвращает гуманитарный смысл новым абстрактным технологическим достижениям, делает попытку объяснить общественную важность реальных частных денег в аспекте мировой экономической истории человечества и поднимает важнейшую проблему общественного доверия к платежным инструментам.

**Константин Синюшин,
The Untitled venture company, CEO & CoFounder**