БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

№ 31 (587) 2020

WWW.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы по каталогу "Роспечать" – 71852; 70855; 72835;

Главная тема: ТРОИЧНОЕ РАЗВИТИЕ

Антон Мельников
ЦКТ

Если человек из внешнего мира выходит на нашу компанию, то трудно понять троичная она, бирюзовая и т.д.

Партнёры

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Антон Мельников поделился с УП принципами работы своей компании. По сути, он удивительно честно и откровенно смог совместить несовместимое, создав уникальную культуру... возможно культуру будущего.

Успехов в бизнесе!
Главный редактор ИД
Александр Гончаров

Главный редактор — Александр Гончаров, почта TP@TOP-PERSONAL.RU

PR-директор — Надежда Гончарова

Креативное агентство и редактура — ИП «И. Пронина»

Выпускающий редактор — Павел Кочетков

Секретарь по коммуникациям — Алена Верещагина, почта: top-personal2018@list.ru

Дизайн и верстка — Наталия Риль

Подписные агентства — агентство «Вектор-Ч» (Генеральный директор — Андрей Чепайкин)

Сайт — Петр Москвичев, Римма Абол

Логистика — агенство «КУРЬЕР-УНИВЕРСАЛ» (Генеральный директор — Елена Чечикова)

Главный бухгалтер — Наталья Фомичева

Официальный аудитор — Аудит-Босс (Генеральный директор — Олег Буйденко)

Юридическая поддержка — «Тарес»

Хотим передать людям живой образ, что так можно работать: по другим ценностями, другим моделям…

Очень важно умение гармонично объединить духовное и материальное…

Кто-то уходил, воруя клиентскую базу.
Кто-то уходил, отрезая с собой какие-то материальные блага…

Наша модель основана на неформальном общении, и люди начинают путать бизнес с общением, теряют субординацию…

Антон Мельников, ЦКТ

По вопросам размещения рекламы и подписки на журнал: TP@TOP-PERSONAL.RU По вопросам размещения рекламы и подписки на журнал: TP@TOP-PERSONAL.RU

стр. 13

У того, кого обучают, должно быть желание, настрой этому научиться. Это ему должно быть зачем-то нужно…

А почему только 1% врачей становятся известными и популярными?…

Михаил Молоканов,
КОУЧ ГЛАВ КОМПАНИЙ

стр. 25

Жесткие сложные переговоры с конкурентами – это одно, беседа с увольняющимся кандидатом – другое, продажи лояльному клиенту – третье, юридические споры – четвертое, переговоры с террористами, захватившими самолет – пятое….

Андрей Сараин,
КЛЮЧ

По вопросам размещения рекламы и подписки на журнал: TP@TOP-PERSONAL.RU По вопросам размещения рекламы и подписки на журнал: TP@TOP-PERSONAL.RU

БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№31 (587)

Издается с 1996 г. 2020 г.

Содержание

5 ТРИБУНА ДИРЕКТОРА
Троичное развитие – это цель
Антон Мельников, ЦКТ

13 СОВЕТЫ ОТ ГУРУ БИЗНЕСА
Самое важное – понять, каких целей должен достигать человек, какие эмоциональные состояния вызывать у других, какие ценности транслировать, какие задачи решать на своем рабочем месте
Михаил Молоканов, Коуч глав компаний

25 ДИСКУССИЯ
Упал – отжался – поднялся – начал заново
Жанна Сорокина, Транс Бизнес Консалтинг-Юг
Андрей Сараин, Ключ

35 МШПП
Персональный коучинг предпринимателей в целях развития бизнеса
Ольга Менделева

44 РЕЦЕНЗИЯ
Гули Базарова

45 ОБЗОР КНИГИ
Ольга Лукина
«Бизнес и/или свобода. Десять тысяч заповедей лидера»
Павел Кочетков

51 КОММЕНТАРИИ
Комментарии юрфирм к новости «В Трудовой кодекс вносят три изменения: два хороших и одно плохое»
Николай Есаков, «Кудинов и партнеры»
Егор Ковалев, «Делькредере»
Игорь Томилин, «Прайвеси Групп»

59 АНОНС ТП9
Аутстаффинговые фирмы – как они сейчас соблюдают законы
Дмитрий Мартасов, эксперт УП

60 КОММЕНТАРИИ
Комментарии тренеров к принципам, а также советы российским бизнесменам как их применять на практике
Анастасия Боровская, Русская Школа Управления
Татьяна Владимирова, ООО Транс Бизнес Консалтинг-Юг
Ольга Заверталюк, «ПЕРСПЕКТИВЫ»

Объединенная редакция

ИД УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

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

Ведущие эксперты УП

Тахир Базаров

Михаил Богданов

Татьяна Ведькалова

Дмитрий Жирнов

Татьяна Кожевникова

Дарья Крячкова

Михаил Молоканов

Марина Олешек

Виктория Петрова

Сергей Пронин

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

www.top-personal.ru

ISBN 5-95630-007-7

9 785956 300077

Подписано в печать 25.09.2020 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 ООО «Белый ветер» г. Москва, ул. Щипок, 28

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

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

Троичное развитие – это цель

С экспертом беседовал гл.редактор УП
А. Гончаров

УП О компании мелко в начале интервью.

Наша компания называется ЦКТ, сфера B2B, товары для бизнеса. Наши основные направления бизнеса: торговое оборудование, упаковка, пакеты. Первоочередная задача нашей компании – стать гипермаркетом товаров для бизнеса. Мы идем в этом направлении и с каждым годом расширяем ассортимент продукции. Второй момент стратегический – это производство продукции, которую мы продаем. На сегодня это типография: мы производим этикетки разного размера, пакеты, флексопечать. В планах у нас расти дальше в тематику пакетов, флексопечати и пластиковой упаковки. Третий момент – мы строим федеральную сеть, активно идем в регионы, у нас филиалы в Крыму, в Белгороде, Нижнем Новгороде, Екатеринбурге и т. д. Стоит задача охватить города с численностью более 500 000 человек. Четвертый момент – мы выстраиваем новую модель

Антон Мельников

ЦКТ

компании, разрабатываем методологию для компаний. Мы занимаемся этим уже более 10 лет. По сути, во главу угла мы поставили человека и цель: развитие человека во всех аспектах. Хотим передать людям живой образ, что так можно работать: по другим ценностями, другим моделям.

человек развивает свои компетенции, профессиональные навыки и качества. Мы исходим из того, что у каждого есть тело, но есть и чувства, душа, а также призвание! И мы пытаемся понять, какие цели в этих аспектах у человека есть, какая главная цель его души. Мы изучали этот вопрос, опрашивали знакомых, сотрудников. И для души каждый

ХОТИМ ПЕРЕДАТЬ ЛЮДЯМ ЖИВОЙ ОБРАЗ, ЧТО ТАК МОЖНО РАБОТАТЬ: ПО ДРУГИМ ЦЕННОСТЯМИ, ДРУГИМ МОДЕЛЯМ

Ваша компания – компания троичной модели бизнеса, именно это нас и заинтересовало. Расскажите о вашей модели.

— В нашей модели важная цель – развитие человека. Работая в компании,

сказал – быть счастливым. Любовь – это то чувство, которое для души является главным. Поэтому, если говорить о развитии душевном, то это чувство любви по жизни: в семье, на работе, с клиентами, с коллегами. Если говорить о духовном развитии, то главная цель – это

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ
надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств):
TP@TOP-PERSONAL.RU

Самое важное – понять, каких целей должен достигать человек, какие эмоциональные состояния вызывать у других, какие ценности транслировать, какие задачи решать на своем рабочем месте

С экспертом беседовал гл.редактор УП
А. Гончаров

Михаил Молоканов

Коуч глав компаний

УП Однажды мы предложили кандидату должность PR-менеджера после 10 минут беседы. Она великолепно и неспешно отвечала на вопросы... Как облегчить поиск сотрудников, умеющих вести беседу? Какими качествами, опытом и навыками они должны обладать изначально?

Зачем вам сотрудники, которые «умеют вести беседу»?! Вы хотите найти тамаду? Скажем, девушка из вашего примера замечательно вела беседу в ходе интервью, и вообще человек

крайне приятный в общении один на один. Но это никоим образом не гарантирует, что она хороший PR-менеджер и не разволнуется или не задаст нелепых ненужных вопросов, когда будет работать с какими-то ключевыми, важными для вас людьми. То, что нужно — это понять: что бы вы хотели, чтобы этот человек конкретно делал.

Предположим, вы хотите, чтобы девушка как PR-менеджер не терялась, выступая на конференциях, умела обходить какие-то сложные вопросы, при этом была доброжелательна к аудитории и в конечном итоге доносила до нее какие-то ключевые сообщения. Так и «пытайте» ее на эту тему: есть ли у нее опыт подобной работы и решения таких задач или нет. Для этого устройте ассесмент-центр, задавайте конкретные вопросы, пусть даже провокационные: например, принято ли было в ее компании пить кровь невинных младенцев :). И смотрите, как она реагирует.

Какими личностными качествами она должна обладать — совершенно не важно. Есть абсолютные интроверты, которые приходят домой, запираются в четырех стенах, смотрят фильмы, но когда им это нужно по работе, они прекрасные коммуникаторы. Есть много людей, самых невыразительных в процессе повседневной межличностной коммуникации, но когда они выступают как представители компании — у них просто крылья вырастают: они чувствуют за собой всю компанию и начинают прекрасно продавать ее проекты аудитории. Разумеется, если человек в принципе хороший коммуникатор, то ему может быть легче это делать. Да, из двух кандидатов, которые прекрасно выступают на конференциях и имеют соответствующий опыт, вы, возможно, предпочтете того, у которого по жизни язык лучше подвешен, потому что он более устойчив и меньше вероятность, что он сгорит. Но, с другой стороны, если такой человек очень хорош в коммуникации, то, возможно, он быстрее найдет себе другую работу и уйдет от вас.

У ТОГО, КОГО ОБУЧАЮТ, ДОЛЖНО БЫТЬ ЖЕЛАНИЕ, НАСТРОЙ ЭТОМУ НАУЧИТЬСЯ. ЭТО ЕМУ ДОЛЖНО БЫТЬ ЗАЧЕМ-ТО НУЖНО

Поэтому самое важное — понять, каких целей должен достигать человек,

какие эмоциональные состояния вызывать у других, какие ценности транслировать, какие задачи решать на своем рабочем месте. Проверьте, есть ли у него опыт, навыки, знания и настрой это делать. Тогда с большой вероятностью можно предположить, что у него будут и соответствующие личностные качества. Но вот зацикливаться по поводу личностных качеств стоит только в том случае, если вы ищите не работника, а того, с кем собираетесь жить долго и счастливо как в браке.

Бизнес-тренеры всегда обещают научить сотрудников любым навыкам, в том числе публичных выступлений. Какие факторы должны сойтись, чтобы это произошло?

— Всё, чему обещают научить на тренинге, надо делить на два, так как от тренера, от того кто обещает, зависит не так уж много. Во-первых, у того, кого обучают, должно быть желание, настрой этому научиться. Это ему должно быть зачем-то нужно.

Как мы помним, Демосфен картавил, заикался и вообще имел кучу проблем, но он набивал себе рот камешками и пытался перекричать море. Это вопрос времени и прилагаемых вами усилий — больше их понадобится вам или меньше.

Во-вторых, все зависит от того, чему вы будете обучаться. Возможно, для вас станет открытием, что самое важное в публичном выступлении — это понимать, зачем ты выступаешь и чего хочешь от аудитории или конкретного человека. Это 80% успеха. И если в выступлении вы начинаете на это опираться, а все остальное у вас хотя бы на среднем уровне — и психологически, и с точки зрения навыков — этого будет достаточно. Два часа индивидуальной работы с коучем — и ваши выступления выйдут на совершенно другой уровень. Но даже при начальных хороших данных, если тренер не расскажет вам об этом ключевом «секрете успешного выступления», а будет мучать вас упражнениями типа «пробка во рту» и предостерегать от «закрытых поз», хоть неделю отзанимайтесь, толку не будет.

В-третьих, нужна систематическая практика, отработка полученного и опробованного на тренинге. Нужно пробовать, ошибаться, получать обратную связь, чтобы какой-то опытный человек, тот же тренер, вас поправлял, подсказывал вам. Свои упражнения, реальные выступления или переговоры нужно записывать на видео и давать ему анализировать.

Ясно, что только за тренинг этого не обеспечишь. На тренинге же обычно сидит целая группа, иногда под двадцать человек. Какая там возможна отработка? Это мало чем отличается от чтения вслух тренером книги для всей

компании. Нормальный же тренинг по публичным выступлениям или проведению презентаций проводится опытным тренером как минимум 2 дня, а в группе максимум 8 человек.

Почему только небольшая часть бизнес–тренеров становятся востребованными и популярными, а 99% учат, пусть и неплохо, коллектив только одной компании?

— А почему только 1% врачей становятся известными и популярными?

Почему только один процент политиков... Потому что мест на Олимпе мало! Есть так называемая «ошибка выжившего», которую транслируют множество тренеров из бывших предпринимателей. Предприниматели, которые уже устали и пошли учить других, говорят: «Я расскажу вам секрет своего успеха!», и начинают: «Я достиг успеха потому что... Давайте посмотрим, что я делал, и, если вы будете это делать, тоже достигнете успеха». Но это порочная логика и отсутствие критического мышления! Почему? Лет 15-20 лет назад тысячи, может быть, миллионы людей делали то же самое, но при этом НЕ достигли успеха! Если делать то же самое, успеха не достичь.

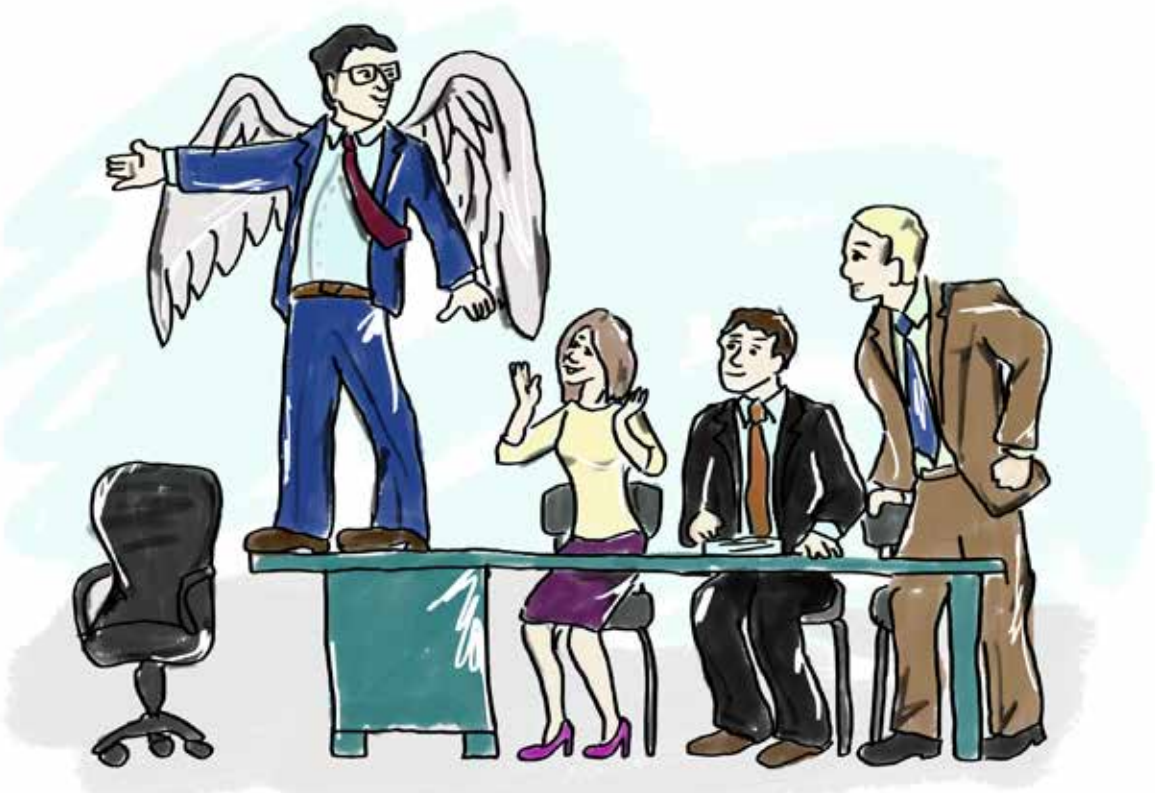
Какую бы профессию мы ни взяли, есть небольшая верхушка, которая очень успешна и зарабатывает очень много, порой неприлично много. Но это не от того, что они делали что-то такое, что не делали другие.

Есть мощный фактор удачи, фактор везения, когда кто-то где-то получил доступ к какому-то ресурсу. Это могут быть связи, отношения, может быть, крупный клиент.

Многие тренеры поднялись потому, что вначале проводили свои тренинги in-house для какого-то крупного клиента, получили рекомендации, пошли к следующему клиенту, опять набрали опыт... И так они росли, росли, росли. Я на этом рынке с 1995 года. И я знаю и личностную историю многих нынешних «звезд». Многие из них еще совсем неопытными, начинающими свою карьеру в Москве приходили на встречи моего Клуба бизнес-тренеров. Я знаю то, о чем они не говорят публично, приписывая все успехи лишь каким-то своим «рецептам успеха».

Всегда наступал момент, что кто-то по личным или профессиональным соображениям начинал помогать им, какой-то продюсер «в тени», который проделывал кучу работы. Да, тренеры предпочитают не упоминать об этих продюсерах, но те их продвигают. То же самое среди артистов. Те, кто не встретил такого человека, не смог добиться такой популярности.

Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ



ЕСТЬ МНОГО ЛЮДЕЙ, САМЫХ НЕВЫРАЗИТЕЛЬНЫХ В ПРОЦЕССЕ ПОВСЕДНЕВНОЙ МЕЖЛИЧНОСТНОЙ КОММУНИКАЦИИ, НО КОГДА ОНИ ВЫСТУПАЮТ КАК ПРЕДСТАВИТЕЛИ КОМПАНИИ – У НИХ ПРОСТО КРЫЛЬЯ ВЫРАСТАЮТ

Словом, многие известные сейчас — это те, кому когда-то повезло, а если тебе повезло — ты поднялся чуть выше, у тебя стало больше возможностей, тебе дальше повезло, дальше, дальше и дальше...

Как увлечь группу возможностью преодолеть барьеры прошлого и стать отличным оратором?

— Слава богу, что «барьеры прошлого» не помешали им прийти на тренинг. А если они пришли, значит, надо просто показать, как эти барьеры мешают им достигать того, что они хотят, что им мешает.

Но очень часто не нужно заморачиваться по поводу каких-то там «барьеров». Люди часто просто не знают, что и как делать, у них нет инструментов. Я, например, в начале открытого тренинга по публичным выступлениям прошу всех просто что-то рассказать о себе. Если это корпоративный тренинг, прошу сделать пятиминутную презентацию любого выступления из их реального опыта. Потом прошу группу проголосовать. И обычно один или максимум два человека являются в глазах остальных суперуспешными. Так как я снимаю все выступления на видео, то потом легко наглядно объясняю, за счет чего они победили, почему их выступление было воспринято лучше других. Таким образом, люди понимают, какие подходы и как нужно использовать, если ты хочешь выступать лучше. За этим они сюда и пришли.

А барьеры — это уже индивидуальная работа. Если они сталкиваются с какой-то личностной преградой внутри себя, испытывают слишком сильную тревожность, перфекционизм, что-то еще, то я просто обращаю на это внимание, а дальше мы конкретно по пунктам разбираемся.

Самое главное, преодоление этих барьеров нужно привязать к тому, что люди хотят. И тогда, возможно, и не надо будет их преодолевать. Ведь, если человек пришел на тренинг по навыкам публичных выступлений, чтобы зарабатывать больше денег, можно, прежде всего, ему объяснить, что, став лучшим оратором, он не обязательно будет больше зарабатывать, станет более благополучным или успешным. Просто лучших ораторов лучше видно, а на самом деле миром правят и больше зарабатывают тихие, спокойные люди, которые умеют управлять ресурсами и другими людьми. А для этого лучше заняться индивидуальной работой с ментором или коучем.

А что делать с отстающими или теми, кто не желает учиться?

— Значит, они пришли пообщаться, может быть, что-то узнать на будущее, посмотреть на тренера... Для этого в

Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

СВОИ УПРАЖНЕНИЯ, РЕАЛЬНЫЕ ВЫСТУПЛЕНИЯ ИЛИ ПЕРЕГОВОРЫ НУЖНО ЗАПИСЫВАТЬ НА ВИДЕО И ДАВАТЬ ЕМУ АНАЛИЗИРОВАТЬ

начале тренинга я спрашиваю: зачем пришли-то? Каковы ваши ожидания от тренинга? Если пришли с нереалистичными ожиданиями, увы, научиться за два дня говорить, как Цицерон, к сожалению, не смогут. Но получат, по крайней мере, знания и обратную связь. Их это устраивает? Они остаются, и мы продолжаем работать. Если нет возможности выезжать совместно, тогда это обсуждение результатов работы сейлза, ответы на его вопросы. Самое главное — это должно проходить в режиме реального взаимопонимающего диалога, чтобы учащийся рассказывал, осознавал, а тот, кто учит, понимал, как лучше этого сейлза обучать. Если этого не происходит, то есть наставник не обучается обучать, то это не очень эффективное обучение, по крайней мере, в таком деле, как продажа конкретному человеку.

А ПОЧЕМУ ТОЛЬКО 1% ВРАЧЕЙ СТАНОВЯТСЯ ИЗВЕСТНЫМИ И ПОПУЛЯРНЫМИ?

УП Сейлзы – самая востребованная бизнесом категория обучаемых. Какие новые эффективные методы и приемы их обучения Вы бы рекомендовали?

— Самый эффективный новый прием — самый старый: выдать каждому сейлзу наставника. В хорошей компании очень часто – это его непосредственный руководитель. «Двойной визит»: наставник ездит вместе с сейлзом, сначала показывает, как работать с клиентом, будь то B2B или B2C. Затем они обсуждают, что новичок там увидел, потом он сам что-то пробует, чтобы осознать и взять на себя ответственность за то, что сделал, потом намечается план действий, что нужно изменить, и так до посинения — пока он не станет прекрасным сейлзом. Лучшего способа пока не придумали.

УП Посттренинговое сопровождение – как Вы это делаете на практике?

— Я делаю это очень редко, потому что за это просто не готовы платить деньги. От тренера все ждут какого-то чуда, но то, что реалистично — получить какие-то полезные познавательные вещи, которые кто-то из участников начнет применять, а кто-то нет.

В моей практике работы с топами для посттренингового сопровождения меня нанимают как коуча для индивидуальной работы. Вместе с коучаемым мы готовимся к конкретным ситуациям: переговорам, взаимодей-

Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ Эксклюзивное интервью для УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ЛУЧШИХ ОРАТОРОВ ЛУЧШЕ ВИДНО, А НА САМОМ ДЕЛЕ МИРОМ ПРАВЯТ И БОЛЬШЕ ЗАРАБАТЫВАЮТ ТИХИЕ, СПОКОЙНЫЕ ЛЮДИ, КОТОРЫЕ УМЕЮТ УПРАВЛЯТЬ РЕСУРСАМИ И ДРУГИМИ ЛЮДЬМИ

ствию с сотрудниками или партнерами, к выступлениям. При возможности я наблюдаю потом, как и что он в них делает или просматриваю видео, прослушиваю аудио. Затем мы все это обсуждаем в реальном взаимопонимающем диалоге и готовимся к следующим ситуациям.

Хороши бывают и мастермайнды для всей тренинговой группы, когда за час-полтора я помогаю участникам обменяться опытом и лучше осознать, что мы проработали и на тренинге и как это использовать в их практике.

УП Почему производители мобильных телефонов не смогли стать лидерами смартфонов? Почему их топы, консультанты, коучи не смогли помочь им в этом?

— Потому что улучшение бизнеса — это не задача коучей или консультантов. Просто невозможно, чтобы кто-то из них серьезно в чем-то таком помог, нет у него полномочий. Выйти на новый рынок — слишком радикальное решение. Кто его будет слушать? Он может выступить в роли фасилитатора, может помочь команде договориться.

Я думаю здесь сложилось много факторов, никогда не бывает одного-единственного. Во-первых, это консервативность мышления: не увидели новую возможность, даже Nokia играла с точки зрения нового дизайна, чего-то еще, а потом как-то успокоилась.

Есть и другой, чисто экономический фактор: в нишу смартфонов рванули множество китайских и корейских компаний, которые стали все это дешево продавать. Станет ли крутой производитель типа Nokia продавать дешевле, да еще непонятно что? Ведь это уже бренд. А молодым китайским компаниям ничего не было страшно. В результате они продавали дешево, вначале все это ломалось, но они получали от рынка обратную связь и в результате наработали опыт. А потом повысили цену.

А еще раньше корейцы. «Самсунг» еще 25 лет назад выпускал дешевую технику, но уже двадцать два года назад это были вполне достойные аппараты.

Почему кто-то вырывается вперед, а потом умирает, а не становится лидером нового направления? Потому что становится слишком самодовольным и теряет связь с рынком. Он реагирует не на то, что надо рынку, а на какие-то собственные фантазии.

УП С электромобилями то же произойдет?

— Многое зависит от того, насколько все это будет приемлемо по цене, потому что сейчас даже «Тесла» не

очень окупает себя. Пока это проект, в который все вкладывается, но ничего не вынимается. С другой стороны, все серьезные автопроизводители делают электромобили, и поэтому время все покажет. Электромобиль — это уже совсем радикальная вещь, заменить мотор в движущейся повозке все равно, что заменить лошадь паровым котлом. Это принципиальная новинка.

Смартфоны развивались постепенно, сначала это были коммуникаторы, к которым добавлялись какие-то фишечки, функции. Как лягушку медленно подогревали в котелке, и она не заметила, как сварилась. Это из несколько другой сферы. А электромобили для автопроизводителей — «это вроде и мое, я тоже делаю автомобили». Но нужно быть совсем слепым, чтобы не увидеть какое-то будущее за ними. Я не говорю о тех автомобилях, которые покупают из престижа или за рычание сверхмощного мотора, как у «Ягуара», «Феррари». Вот такие штуки old school будут существовать и без электричества... ну или вымрут.

УП Полная смена персонала или серьезная программа переобучения – какой путь Вы бы рекомендовали компании, которой остро нужна трансформация или смена продукции?

— Если мы говорим о компании, то есть три очень мощные составляющие. Первое — это руководство; второе — это организационная структура, причем не формальная, которая нарисована на бумаге, а структура по зонам ответственности, структура поощрения и наказания, структура полномочий и структура неформальных статусов и третье — персонал. Если вы кардинально меняете что-то одно из этих трех, предположим, руководство или структуру, то получаете другую компанию. Это фактически означает начало нового бизнеса. Если ваша цель — преобразования ради преобразований, займитесь для начала персоналом. А если вы хотите чего-то добиться, то нужно просто посмотреть, где ваши ключевые компетенции на рынке, в чем они и что вам сейчас надо менять. Разумеется, здесь нет однозначного ответа, все очень сильно зависит от ситуации, от стадии развития, на которой находитесь.

УП Сегодня на рынке тысячи бизнесменов, потерявших бизнес или выгоревших из-за COVID-19. Ваши советы им?

— Все зависит от ситуации. Если ситуация такова, что через полгода будет не на что жить, то урезать расходы, а с другой стороны — максимизировать доходы, то есть зарабатывать или продавать все что только можно. Это первое. Если же ситуация более-менее терпимая, то это вопрос не «что мне совсем новое сделать», а «что мне не делать». Это оптимизация

расходов: нужно отбросить те сферы деятельности, которые приносят меньше прибыли, в которых вы не очень компетентны, и ни в коем случае не начинать что-то новое. Если вы торговая компания, но самая сильная ваша сторона — логистика, может быть, попробовать глубже пойти в нее. То есть новые направления лучше выбирать не из головы, а опираясь на свои компетенции.

Да, вы можете вкладываться во что-то совсем новое, если у вас есть силы и ресурсы, но тогда жестко ограничьте себя: сколько ресурсов вы потратите на этот совершенно новый бизнес. Тем более не стоит лезть туда, куда полезли все, а у вас нет соответствующей компетенции.

А если вы понимаете, что ничего страшного для вас в ближайшее время не произойдет, дайте себе полгода на то, чтобы разобраться в себе, переосмыслить кто вы, поработать с психоаналитиком, с коучем, чтобы прийти в себя и принять более взвешенное решение.

УП Какие тренинги Вы бы им рекомендовали?

— Никакие. Тренинг — это в любом случае рассказ о каких-то моделях, которые работают в принципе. Если же вы оказались в кризисе, то поможет только индивидуальная работа, лучше с психоаналитиком или коучем. Это как с костюмом. Вы можете пойти в магазин и купить себе костюм на каждый день, если у вас средняя фигура. Но если вы идете на важную встречу или ваша фигура имеет особенности, то вам придется шить его на заказ.

*Михаил Молоканов,
Коуч глав компаний и команд руководителей, создатель STRADIS, канд. психол. н., лауреат премии «Капитаны Российского Бизнеса»

Редактор: П. Кочетков
Эксклюзивно для УП Управление персоналом

Упал – отжался – поднялся – начал заново

Жанна Сорокина

Транс Бизнес Консалтинг-Юг

Андрей Сараин

Ключ

С экспертами беседовал гл.редактор УП
А. Гончаров

Однажды, собеседуя с кандидатом с опытом работы в отеле 5*, мы предложили ей должность PR менеджера буквально спустя 10 минут беседы. Она великолепно и неспешно отвечала на вопросы... Вопрос к Вам как к эксперту: как облегчить поиск сотрудников, УМЕЮЩИХ вести беседу? Какими качествами, опытом и навыками они могут изначально обладать?

Отбор по навыку «умеет вести беседу» ничем не отличается от отбора кандидатов, имеющих другие навыки. Наличие этого навыка нужно проверить. Для этого нужно сформулировать критерии владения навыком (например, великолепно и неспешно отвечать на вопросы – это как?), а затем дать задание, для выполнения которого кандидат должен продемонстрировать навык. Отмечу, что «вести беседу» можно весьма поразному. Жесткие сложные переговоры с конкурентами – это одно, беседа с увольняющимся кандидатом – другое, продажи лояльному клиенту – третье, юридические споры – четвертое, переговоры с террористами, захватившими самолет – пятое. Какие беседы нужно вести кандидату в рамках функционала – от этого и нужно отталкиваться.

*Андрей Сараин

— А. КАК ОБЛЕГЧИТЬ ПОИСК СОТРУДНИКОВ, УМЕЮЩИХ ВЕСТИ БЕСЕДУ?

1. Определить понятийный и методический аппараты:

Что значит «сотрудников, умеющих вести беседу»...

Когда такие сотрудники есть, то что... какой результат от них...

Как вы поймете, что этот или тот сотрудник умеет вести беседу (критерии)...

Какие методы позволят выявить таких...

Вы... умеете вести беседу...откуда вы об этом знаете...

2. Анализировать в резюме стиль, нестандартность/стандартность, точность изложения информации; словарный запас, грамотность.

3. Составить вопросы и подобрать ситуации, которые позволят (в контексте собеседования) выявить уровень сформированности коммуникативной компетентности (знает… где?/что?/как?/в каком объеме сказать).

Б. КАКИМИ КАЧЕСТВАМИ, ОПЫТОМ И НАВЫКАМИ ОНИ МОГУТ ИЗНАЧАЛЬНО ОБЛАДАТЬ?

Качества: обаяние, доброжелательность, юмор.

Опыт: взаимодействие с людьми в команде и индивидуально для решения тех или иных вопросов.

Навыки: коммуникативная компетентность.

*Жанна Сорокина

УП Бизнес–тренеры всегда обещают научить сотрудников любым навыкам и в т. ч. ГОВОРИТЬ. Какие факторы и дороги должны сойтись вместе, чтобы это произошло?

— Должно сойтись вместе «Что?», «Как?» и «Зачем?».

Чему учить? – это правильная постановка задачи на обучении.

Как учить? – это правильный выбор методики тренером.

Зачем это нужно обучаемым? – это должная мотивация слушателей на получение знаний.

*Андрей Сараин

— Давайте договоримся. Бизнес – тренер «не выписывает векселей, которые не может обеспечить». Он формирует представления, дает знания, показывает варианты развития умений и формирования навыков; создает условия для реализации задуманного. Соответственно, тот, кто учится, приобретает знания и применяет их в необходимых для него и компании ситуациях с учетом корпоративной культуры, индивидуальных особенностей сторон взаимодействия в нужном количестве и качестве, запрашивая и собирая обратную связь.

Получается, чтобы сотрудник «начал говорить», имеет смысл определиться с тем, что значит «говорить» и для чего «весь этот цирк», какова его выгода в этом … и так далее… То есть осознанность, распределение ответственности между тем, кто учится и учит и теми, кто весь процесс организуют, запускают, сопровождают, поддерживают; обучение в системе; практика и обратная связь.

*Жанна Сорокина

Почему только небольшая часть бизнес–тренеров становятся востребованными и популярными, а 99 % учат пусть и неплохо, только один коллектив компании?

— Потому что «стать востребованным и популярным» и «хорошо вести тренинги» – это разные компетенции. То же самое можно сказать про любую другую профессию. Лишь небольшое число специалистов и экспертов умеют, могут и хотят «раскрутиться».

*Андрей Сараин

— Востребованность и популярность – это что? Охват территории, количество компаний, их многообразие, число тем, которые дает тренер… толпы поклонников/поклонниц, гонорары… Для каждого что-то свое… Каждый имеет то, что желает. Кто-то хочет быть «многостаночником» и работать на потоке, кто-то хочет делать работу будто «ювелир», который создает произведение искусства. «Кесарю кесарево». Востребованность и популярность не означает, с моей точки зрения, учить хорошо. Маркетинг – наше все. Получается по-разному. Внутренний тренер может быть востребованным и популярным в рамках своей компании и при желании выйти на внешний рынок. Есть желание, появляются ресурсы для осуществления намеченного. Главное определиться – «зачем?», это, действительно, желание тренера или социальные стереотипы, которые не имеют ничего общего с тем, как видит свой путь в профессии конкретный специалист.

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА

ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ
надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств):
TP@TOP-PERSONAL.RU

Персональный коучинг предпринимателей в целях развития бизнеса

Целью данной статьи является исследование коучинга как эффективного инструмента для развития бизнеса при работе с предпринимателями.

Любой бизнес создаётся конкретным человеком. Любой предприниматель это в первую очередь личность, которая строит и развивает свой бизнес. Успех развития бизнеса зависит от личности предпринимателя напрямую. Коучинг, как инструмент развития позволяет выявить самые важные точки приложения усилий, так как никто лучше самого предпринимателя не знает, что сейчас необходимо сделать для развития его бизнес-проекта. Коучинг позволяет включить информационное поле возможных векторов развития, которые потом можно рассмотреть и исследовать всеми остальными доступными инструментами.

Инструмент коучинга не менее эффективен и для тех, кто ещё только примеряет на себя предпринимательскую роль, принимает решение запустить ему бизнес или нет.

Ольга Менделева

Основной акцент статьи будет сделан на то, как строится работа непосредственно с самим предпринимателем, с его целями и задачами по развитию своего бизнеса и себя как личности.

Разделим условно всех предпринимателей на две большие группы:

Первая группа – это действующие предприниматели, у которых уже есть свой бизнес.

Вторая большая группа – это будущие предприниматели.

В статье мы рассмотрим каждую группу отдельно, так как формат работы с этими группами и мотивация их прихода к коучу сильно отличаются.

Прежде, чем рассмотреть конкретные примеры, хотелось бы *поисследовать тему созвучности предпринимательства и коучинга*. Коучинг, как метод, является сильным и эффективным инструментом развития личности.

Несколько слов о философии коучинга. Напомним 5 принципов, сформулированных Милтоном Эриксоном (один из самых известных психотерапевтов двадцатого века)

1. Со всеми всё в порядке (Я –ОК, Ты ОК)

2. У каждого человека уже есть все необходимые ресурсы для достижения цели.

3. Человек всегда делает наилучший выбор из возможных в данный момент.

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА

ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ
надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств):
TP@TOP-PERSONAL.RU

Предприниматель. Опираясь на личной ответственности предпринимательства, он эффективнее, чем кто-бы ни мог, использует свои ресурсы, ставит цели, определяет направление развития бизнеса, разбивает бизнес-проекты и позволяет запускать спираль развития. Работая с предпринимателями, оставляющими бизнес-успехами и бизнес-результатами, находящимися в начале своего пути, стремящимися к росту своих возможностей и ресурсов. Эта органичная совместная работа приводит к мультипликативному эффекту, когда коуч плюс предприниматель, это не просто партнёрство, это прорывы, которые возможны только в совместном времени. В совместном времени пробуждаются, сокращаются и проявляются предпринимательские качества. Одни руководители разбираются самостоятельно, другие - обращаются за помощью к коучам, у последних есть целый арсенал инструментов, которые помогают в развитии Теннисного клуба MAJOR, коуч.

Автор статьи приводит прекрасные примеры о том, как работает корпоративный коучинг предпринимателей, как клиенты «будущие предприниматели» исследуют свою способность быть таким предпринимателем, проясняют свои желания, определяются с выбором стратегического направления, работают со страхами и ограничивающими убеждениями.

Гули Базарова

Ольга Менделеева

Редактор П. Корсаков

*Гули Базарова, директор Московской школы практической психологии, кандидат псих. наук

Эксклюзивно для Управление персоналом

Справка о компании:

Московская школа практической психологии при Московском институте психоанализа открывает рубрику «Практическая психология», которая предназначена для специалистов в области управления персоналом: HR директоров, топ-менеджеров, лидеров команд, сотрудников кадровых служб, которые ориентированы на формирование и развитие новых компетенций своих сотрудников, а также для всех, кто желает увеличить свой арсенал методов и инструментов для эффективной и успешной работы с персоналом.

Научный руководитель МШПП Базаров Тахир Юсупович.

Статьи носят исключительно прикладной характер и способствуют обогащению новыми знаниями и ценным практическим опытом, актуальным в настоящее время.

Ольга Лукина "Бизнес и/или свобода. Десять тысяч заповедей лидера"

ОБЗОР КНИГИ

Согласно исследованиям, доля психопатов среди руководителей значительно выше, чем среди их подчиненных. Является ли это врожденным качеством человека, способного вести за собой, или же оно формируется под тяжестью бремени лидерства? Насколько лидер может быть свободным в своем выборе и как это сооотносится с ответственностью, которую он несет?

Сразу оговорюсь, что слово «психопат» автор книги не употребляет, да и ее герои вряд ли себя таковыми признают. Однако подобные типы руководителей легко узнаваемы, и каждый читатель в своей жизни непременно сталкивался хотя бы с некоторыми из них.

Тем интереснее читать истории их возвращения от деструктивного лидерства к созидающему, изменения отношения к себе, к окружающим, к своей семье и своему делу. Потому большая часть обзора — это цитаты из по-настоящему увлекательной книги кандидата медицинских наук и психотерапевта Ольги Лукиной.

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА

ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ
надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств):
TP@TOP-PERSONAL.RU

Комментарии юрфирм к новости «В Трудовой кодекс вносят три изменения: два хороших и одно плохое»

Не удивительно, что в Трудовое законодательство вносят изменение, утверждающее порядок взаимодействия работника и работодателя при дистанционной (она же удаленная) работе, ведь после вспышки пандемии коронавирусной инфекции большинство работодателей оценили такую систему работы и опробовали ее на себе. Законодатель предлагает три вида дистанционного режима труда работников: обычная дистанционная работа, временная и комбинированная. У удаленных работников будут такие же права, как и у «офисных». Теперь законодатель укрепляет юридическую силу электронного документооборота работника и работодателя, порядок которого устанавливается в договоре (соглашении).

В случае, если работнику нужно ознакомиться с локальными нормативными документами под роспись,

Николай Есаков

«Кудинов и партнеры»

работодатель может направить их электронно, более того, сам договор об удаленной работе может быть заключен путем обмена электронными документами, квалифицированная электронная цифровая подпись больше не потребуется. Законодатель также закрепляет основные положения, которые помимо всего прочего должны быть отражены в трудовом договоре (соглашении) об удаленной работе: график работы и режим рабочего времени, способы обмена информацией, возможность работником использования ресурсов организации и др. На сегодняшний день такой формат трудоустройства и работы популярен. Множество работников после пандемии остались работать удаленно и дальше, произошедшие обстоятельства показали, что удаленная работа – не за гранью Российской реальности.

Вносимыми изменениями предлагается упростить порядок взыскания компенсации морального вреда за нарушение трудовых прав. Вопросы процессуальных сроков всегда стоят у юристов в приоритете. Каждый юрист знает, что восстановить их непросто. Вносимые изменения усложнят действующую на сегодняшний день ситуацию, и у работников появится гораздо меньше времени на подачу требования о возмещении морального вреда. На практике бывает довольно много случаев пропуска срока исковой давности по трудовым спорам. Теперь работник сможет подавать иск либо вместе с требованием о восстановлении нарушенных прав, либо же в трехмесячный срок после вступления в силу решения суда, которым эти права были восстановлены.

С другой стороны, такое нововведение представляется обоснованным, так как устанавливает определенную дисциплину в порядке восстановления нарушенных трудовых прав.

Еще одно нововведение, которое является достаточно противоречивым с точки зрения соответствия действующему Трудовому законодательству, это введение обязательных требований в сфере труда. В частности, предлагается дать право работодателям устанавливать требования к состоянию здоровья и возрасту работника. На сегодняшний день Конституция РФ и ТК РФ запрещают дискриминацию в сфере труда в том числе по признаку возраста. Пока не понятно, как будут действовать такие требования и с какими особенностями они будут установлены для работодателей. Вероятно, такие изменения не примут, ведь они прямо противоречат самой Конституции РФ.

*Николай Есаков,
юрист компании
«Кудинов и партнеры»

Дистанционная работа.

Отзыв Правительства РФ на законопроект № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удалённой работы» и заключение правового управления Государственной Думы РФ, подготовленное к рассмотрению законопроекта в первом чтении, свидетельствуют о его сыроватости и рассогласованности некоторых положений, что, уверен, не помешает его окончательному принятию с учётом незначительных корректировок.

Предлагаемые изменения положений Трудового кодекса о дистанционной работе, которая по воле законодателя теперь приобретает второе, более привычное название «удалённая», это не результат естественной эволюции норм о дистанционной работе, а реакция на ситуацию, сложившуюся в сфере трудовых отношений в период пандемии коронавируса. Если в действующей редакции нормы главы 49.1 Трудового кодекса регулировали очень специальную и довольно узкую сферу трудовой деятельности,

Егор Ковалев

«Делькредере»

то предлагаемые изменения сформулированы так, что в значительной степени стирают различия между дистанционной и очной работой.

Например, часть 1 действующей редакции статьи 312.4 предусматривает право работника самостоятельно устанавливать себе режим рабочего времени и времени отдыха, если иное не предусмотрено трудовым договором, однако вводимая законопроектом в указанную статью часть 3 говорит о том, работник и работодатель устанавливают конкретное время выполнения работником трудовой функции без указания на диспозитивность данной нормы. Полагаю, что данная формулировка законопроекта может лишить дистанционную работу одной из её главных особенностей – выполнение работы в любое удобное для работника время.

Законопроектом предусматривается упрощение порядка ведения документооборота работодателя с работником, а том числе ввиду отмены обязательного использования усиленных квалифицированных подписей. Данное изменение стоит поприветствовать как исключение излишне строгой регламентации в вопросе, не несущем существенного риска для сторон трудового договора.

Что действительно важно и должно быть оценено положительно, так это отмена возможности расторжения трудового договора с дистанционным работником по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Теперь увольнение дистанционного работника будет возможно лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, что, несомненно, повысит защищённость дистанционных работников. Странно, что законодатель не захотел аналогичным образом защитить и надомников, предусмотрев лишь, что нормы о дистанционной работе могут распространяться на труд надомников, но только по соглашению сторон трудового договора.

Надеюсь, что вводимые в связи с пандемией положения о временной дистанционной работе (ст. 312.6 в редакции проекта) никогда больше не пригодятся, а вот на широкое внедрение работодателями комбинированной уделённой работы (планируемая ст. 312.9) я очень надеюсь. Внедрение такого режима работы, если работодатели не будут рассматривать его единственно как основание для снижения размера оплаты труда, приведёт к большей гибкости отношений между работодателями и работниками, что позволит каждому из них получить преференции: больше личного времени и удобный график для работника, снижение издержек на содержание рабочих мест и повышение работоспособности трудового коллектива для работодателя.

Компенсация морального вреда.

Законопроект № 107775 о внесении изменений в Трудовой кодекс в части установления самостоятельного срока на предъявление работником работодателю требований о возмещении морального вреда в случае нарушения его трудовых прав находится на стадии общественного обсуждения, однако сомнений в его скором принятии нет.

Дело в том, что данный законопроект принят в рамках указания Конституционного Суда РФ внести изменения в трудовое законодательство (http://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision479810.pdf).

Указанным постановлением Конституционный Суд РФ, рассмотрев жалобу гражданина Р.М. Четыза, признал положения ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса частично не соответствующими Конституции РФ. По мнению суда, нормы трудового законодательства не должны препятствовать работнику обратиться в суд с требованиями к работодателю о возмещении морального вреда уже после того, как суд установит факт нарушения трудовых прав работника.

Этим же постановлением Конституционный Суд РФ определил, что в период до внесения законодателем соответствующих изменений в Трудовой кодекс требование о компенсации морального вреда, причинённого нарушением трудовых прав, может быть заявлено работником как одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав, так и в течение трёхмесячного срока с момента вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Позиция Конституционного Суда полностью отражена в рассматриваемом законопроекте с уточнением о том, что требования работника о компенсации морального вреда рассматриваются судами.

Рассмотренные изменения, безусловно, оправданы и улучшают положение работников без какого-либо встречного ухудшения положения работодателя, однако стоит отметить, что предлагаемые изменения не дают работнику, обратившемуся в комиссию по трудовым спорам, равных прав с работником, отстаивающим свои права в суде. Надеюсь, что данное упущение будет исправлено на стадии общественного обсуждения законопроекта.

Оценка здоровья и возраста работника при приёме на работу.

Изменения Трудового кодекса, предлагаемые законопроектом №

107810 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части систематизации обязательных требований в сфере трудовых отношений и нормативного правового регулирования трудовых отношений)» не влекут изменений в непосредственных трудовых отношениях между работодателями и работниками. Планируемые изменения призваны систематизировать и упорядочить трудовое законодательство.

Законопроект указывает, что понимается под обязательными требованиями в сфере труда: это установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами требования, которые связаны с осуществлением деятельности работодателем, оценка соблюдения которых осуществляется в рамках госконтроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных актов, привлечения к административной ответственности, предоставления аккредитации, иных форм оценки и экспертизы. Приведён перечень таких обязательных требований.

Законопроектом предусмотрено, что устанавливаются (изменяются, отменяются) обязательные требования в сфере труда международными договорами РФ, решениями международных организаций и конференций, Трудовым кодексом, федеральными законами и законами субъектов РФ, содержащими нормы трудового права, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

Также в законопроекте указано, что обязательные требования в сфере труда, содержащиеся в правовых актах СССР и РСФСР, применяются в части, не противоречащей законодательству РФ.

Проекты новых нормативных правовых актов в отношении обязательных требований в сфере труда, согласно предлагаемой проектом концепцией, будут направляться на рассмотрение в Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (профессиональным союзам работников и объединениям работодателей).

*Егор Ковалев,
адвокат Коллегии адвокатов
«Делькредере»

Изменение №1 – перевод сотрудников на удаленку.

Безусловно, общественные отношения не стоят на месте, в этих условиях требуется принятие немалых усилий со стороны законодателя для своевременного правового регулирования, отвечающего требованиям времени, нередко заглядывающему в будущее.

Одним из факторов, по сути, затронувшим без преувеличения все стороны жизни людей, стало распространение новой коронавирусной инфекции (COVID 19), что не могло не затронуть правовое регламентирование трудовых и иных непосредственно связанными с трудовыми отношений.

Обращение законодателя к вопросу о детализации «режима удаленной работы» представляется актуальным. На наш взгляд, в данном вопросе имеет место следующая проблематика: во-первых, со стороны работника правовая неопределенность, складывающаяся в отношениях по переводу последнего на режим удаленной работы, может возникать злоупотребление, связанное с установлением момента фактического допуска работника к выполнению трудовой функции с ведома

Игорь Томилин

«Прайвеси Групп»

и по поручению работодателя. Подобные случаи уже возникали в судебной практике. Во-вторых, работодатель со своей стороны указанную ситуацию может представить, как прогул работника. Такие случаи также нашли свое отражение в судебной практике, нередко возникают, если отношения работника и работодателя находятся в состоянии конфликтности.

В этой связи, законодательное предложение о регламентации отношений, складывающихся при переходе работника или всего рабочего коллектива на «удаленный режим» не может не вызывать одобрения, думается, что такие законодательные новеллы в большей степени устранят правовую неопределенность.

Изменение №2 – компенсация работнику за моральный вред.

Что касается второго изменения, то такое нововведение призвано устранить имеющийся правовой пробел в вопросе о сроках применения средства правовой защиты – компенсации морального вреда работнику, причиненного ему работодателем своими неправомерными действиями или бездействием. Такое средство защиты применялось и ранее, однако закон никак не регулировал вопрос о сроке. С точки зрения правоприменения такие изменения будут полезны.

Изменение №3 – при приеме на работу будут оценивать здоровье и возраст работника.

А вот правовое закрепление обязательных требований в сфере труда нами не поддерживается. До сих пор нередки случаи дискриминации как при приеме потенциальных работников, так и при их увольнении. В пояснительной записке к законопроекту указывается, что указанные изменения не повлекут наступления негативных социально-экономических и иных последствий в сфере трудовых отношений.

Однако с нашей стороны усматриваются правовые возможности для работодателя дополнительно подкреплять в правовом аспекте незаконный отказ в приеме на работу. А повлекут или не повлекут вносимые законопроекты негативные последствия предвидеть в общем виде невозможно, только последующая практика правоприменения покажет целесообразность вводимых законоположений.

*Игорь Томилин,
Управляющий партнер юридической компании «Прайвеси Групп»

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ
ТРУДОВОЕ ПРАВО
www.TOP-PERSONAL.RU
№ 9 (242)
сентябрь 2020
Подписные индексы: «Почта России» – 99724 Агентство «Роспечать» – 47489, 80995

АНОНС ТП9

Аутстаффинговые фирмы – как они сейчас соблюдают законы

Дмитрий Мартасов

эксперт УП

В современных реалиях развития экономических отношений в Российской Федерации и в мире, а также с развитием коронавирусной инфекции становится актуальным использование услуг аутстаффинговых компаний. Основное преимущество указанных компаний заключается в возможности оптимизации работодателем своих расходов на зарплату и налоги, а также освобождения себя от финансового и ресурсного бремя обслуживания персонала и ведения их кадрового учета.

Отметим, что данная деятельность не всегда однозначно воспринималась в гражданском обороте на территории Российской Федерации.

Комментарии тренеров к принципам, а также советы российским бизнесменам как их применять на практике:

https://yandex.ru/turbo/incrussia.ru/s/news/charlie-munger-rules/?promo=navbar&utm_referrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.comreferrer=https%3A%2F%2Fzen.yandex.com

В силу возраста мне еще рано рассуждать о мудрости (я более чем в два раза моложе автора), но уже сейчас я даю советы младшему поколению. Считаю, что очень важно делиться своим опытом, идеями и жизненными принципами.

Я полностью согласна с тезисами Чарли Мангера. Когда прочитала про «оставайтесь бодрым», то поняла, что это и один из моих главных принципов. Я всегда говорю, что важно интересоваться новым, быть любознательным. Это то, что развивает мой мозг, мой интеллект. Мой уровень любознательности дает мне энергию для жизни. Поэтому независимо от возраста оставайтесь заинтересованными, познавайте, изучайте.

И еще я бы объединила все заложенные тезисы в главную мысль: делай, что любишь, и люби, что делаешь. Без этого невозможно стать успешным.

Анастасия Боровская

Русская Школа Управления

*Анастасия Боровская, директор **Русской Школы Управления**

1. «Вы не завидуете»

Дорогого стОит уметь не завидовать. Как достичь? Иметь то, что хотите. Быть таким, как мечтаете. Верить, что все, что запланируете – достигните! Ресурс для этого – системная и постоянная работа над собой. Четкое понимание своих сильных сторон, учет особенностей, выбор цели и настойчивое движение к ней.

2. «Вы не обижаетесь»

Для этого принципа важно осознавать, что ты влияешь практически на все, что с тобой происходит. ТОГДА – чего ж обижаться и на кого?! Не без того – эмоционально отреагировать происходящее надо!!! И… как можно скорее – ВПЕРЕД и С ПЕСНЯМИ) Хотите, чтобы было по-Вашему, ставьте задачу, изменяйте ситуацию, корректируйте поведение, действуйте по-другому.

3. «Вы не тратите слишком много денег»

Ключевое слово – СЛИШКОМ. А много тратить можно – если у Вас много денег. Или мало – если у Вас мало денег. В идеале – достаточно для достижения

Татьяна Владимирова

ООО Транс Бизнес Консалтинг-Юг

Ваших целей, исполнения мечт и, чтобы не завидовать и не обижаться)

4. «Вы остаетесь бодрым, несмотря на проблемы»

Это прекрасный принцип, который поддержу двумя руками. Казалось бы – легко! Но не тут-то было. Самое простое – поддерживать хорошую физическую форму. Сложнее – устойчивое эмоциональное и психологическое состояние. Плюс целый комплекс техник – от трансформации мышления (с негатива на позитив – для бодрости духа и настройки программ действия) до медитации и энергетических техник. И, конечно, умение решать проблемы – оптимально и в сжатые сроки. Или не создавать их)

5. «Вы имеете дело с надежными людьми»

РАЗДЕЛЯЮ полностью. Ведь твое окружение – это о тебе. Ты надежный – тебя окружают люди, на которых можно положиться. Так что, куда не кинь – всюду – про тебя дорогого)

6. «Вы делаете то, что должны делать»

Если это про ответственность и силу воли – Сразу ДА! И мы возвращаемся к принципу 5.

Если это про мотивацию, то лучше уметь себя мотивировать настолько, чтобы ты делал то, ЧТО ХОЧЕТСЯ! Мне кажется, в этом залог успеха и удовлетворенности. Как этого достичь – понимать, чего ты хочешь; находить плюсы в том, что делаешь. Окружать себя профессионалами, чтобы то, что тебе не хочется делать, делегировать надежным людям) И не останавливаться на достигнутом!

ПОЛНЫЕ ТЕКСТЫ МАТЕРИАЛОВ ЖУРНАЛА

ДОСТУПНЫ ТОЛЬКО ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ

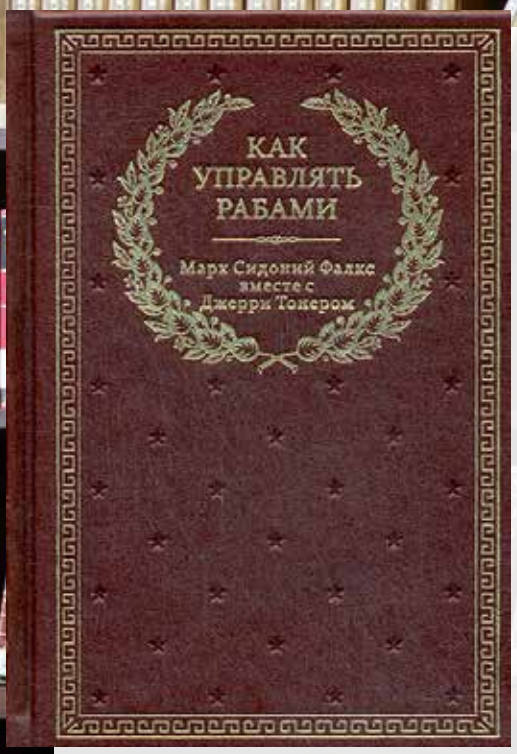
ДЛЯ ДОСТУПА К ПОЛНОЙ ВЕРСИИ
надо оформить в любом почтовом или подписном агентстве подписку на печатную или электронную PDF версию журнала и прислать нам копию подписки (мы сотрудничаем с Роспечатью 12 000 отделений почты и 870 частных подписных агентств):
TP@TOP-PERSONAL.RU

ОЛЬГА ЛУКИНА

БИЗНЕС и/или СВОБОДА

ДЕСЯТЬ ТЫСЯЧ ЗАПОВЕДЕЙ ЛИДЕРА

альпина паблишер бизнес



Марк Сидоний Фалкс, Джерри Тонер. Как управлять рабами

Цепочка событий – не случайных, но не связанных между собой, – побудила римского патриция по имени Марк Сидоний Фалкс составить это пособие-наставление античного топ-менеджера. Во все века (а от времен, описываемых в книге, нас отделяет более двух тысячелетий) главное в искусстве управления – управление людьми. Труд Фалкса посвящен именно этому, и мудрость римлянина очень полезна нам, хоть отношения большинства работников с большинством работодателей и претерпели существенные изменения. Современному руководителю вряд ли будет полезно знание о том, где в столице Италии купить сотрудников-евнухов и как при найме отличить соискателя, которого долго морили голодом, от сытого и здорового, попавшего в плен после поражения в битве. Каждое слово, каждая деталь в повествовании автора (от лица римлянина Фалкса книгу записал известный британский историк Джерри Тонер) выверены по десяткам исторических источников – от Аристотеля до Катона.

Все уроки от Марка Сидония Фалкса важны и актуальны сегодня. Например: «…жизнь раба – это не только тяжкий труд до седьмого пота. В ней должно быть время для отдыха и нехитрых развлечений. Это разумно при условии, что рабы прилично себя ведут и выполняют свою нелегкую работу. Ведь довольный раб будет в дальнейшем хорошо работать, и наоборот: рабы, погрязшие в нищете, измученные невзгодами и страданиями, совершенно не склонны к трудовому энтузиазму, всегда пытаются увильнуть и отвертеться от любого задания».

Книга «Как управлять рабами» предназначена руководителям коммерческих организаций различной юридической формы и государственных унитарных предприятий; студентам и преподавателям высших и специальных учебных заведений; администраторам государственных и некоммерческих организаций; офицерам всех родов войск, а также любителям истории Древнего Рима и ценителям мудрых советов, изложенных в прекрасном переводе на русский язык.

Издательство: ИЗДАТЕЛЬСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

www.TOP-PERSONAL.RU

№ 9 (242)

СЕНТЯБРЬ 2020

Подписные индексы: «Почта России» – 99724 Агентство «Роспечать» – 47489, 80995

Игорь Тремаскин

Моральный ущерб в трудовых спорах

Сергей Слесарев

Смерть на производстве: анализ споров

Татьяна Бойкова

Споры по больничным листам

Ольга Яковлева

Увольнение врачей: споры

Анастасия Жукова

Ответственный за склад и ТМЦ: трудовые споры

Дмитрий Мартасов

Аутстаффинговые фирмы — как они сейчас соблюдают законы

Алина Бабкина

Увольнение в период беременности: когда суд не встает на сторону сотрудницы?

Егор Ковалев, Игорь Томилин, Николай Есаков

Планируемые изменения в Трудовой кодекс

Оксана Сиражетдинова

«Северные надбавки» и споры по ним