

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru



Верхний курс: по запросу "Ресурс" – 71852, 70555, 72835;

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 15
(619)

2021

Главная тема: 100 СТАРТАПОВ МИРА



Михаил Богданов

Председатель правления



Час трансформации настал...?

Партнёры

**КОЛОНКА РЕДАКТОРА**

СТАРТАПЫ ПРАВЯТ МИРОМ – так можно описать наше время и бизнес.

Изучив суть 100 самых перспективных из них, вы наверняка вооружитесь новыми идеями относительно вашей компании. Или поймете, что кто-то вас опередил.

*Александр Жильцов,
Директор «Ажико»*

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

PR-директор — Надежда Гончарова

Креативное агентство и редакция —
ИП «Н. Пронина»

Выпускающий редактор — Павел Кочетков

Секретарь по коммуникациям — Алена
Верещагина, почта: top-personal2020@mail.ru

Дизайн и верстка — агентство «АртРиль»

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»

Сейчас даже есть такая профессия – специалист по работе с изменениями...

Если вы возьмете революционера в устоявшуюся структуру, которая успешно развивается и которую не надо перестраивать, то этот революционер и поломать все там может...



Михаил Богданов,
CONSORT GROUP

Эффективная модель управления мотивацией, не только с точки зрения HR, но и в целом, когда сотрудник получает денежные средства не за выполненную работу, не за какие-то качественные показатели, а за количественные. Одна из основных мотиваций персонала – вклад в общее развитие компании. Это определенная лояльность, сопричастность и погружение...



Юлия Сатторова,
ENERGON

HR-экспертиза

ЛюдиPeople

Повышение эффективности
и производительности без затрат

Девиз «ЛюдиPeople»:
«Практика – критерий истины»



Консалтинговая компания
«ЛюдиPeople» – эксперт в вопросах
повышения производительности.

НАС ВЫБИРАЮТ ДЛЯ:

- Сокращения затрат на труд, логистику, закупки;
- Сокращения производственных потерь;
- Повышения эффективности бизнеса;
- Оптимизации бизнес-процессов;
- Нормирования и организации труда;
- Построения систем оплаты труда и мотивации;
- Создания оптимальных оргструктур;
- Проведения обучения по развитию управленческих навыков и внедрения бережливого производства.



С 2009 года мы накопили более
200 кейсов повышения
производительности.

НАШИ КЛИЕНТЫ –
ЛИДЕРЫ В СВОИХ ОТРАСЛЯХ:

- Машиностроении;
- Металлургии;
- Добыче и переработке полезных ископаемых;
- Транспорте;
- Здоровоохранении;
- Химии и газохимии;
- Государственных и бюджетных организаций.

НАША ПРАКТИКА



КЕЙС 1

Крупное предприятие черной металлургии

Задача:

оптимизация ФОТ пилотных подразделений не менее чем на 25%

Результат:

комплекс мероприятий, снижающих ФОТ на 37%



КЕЙС 2

Крупнейший оператор контейнерных перевозок

Задача:

сокращение расходов на аппарат управления, создание его новой оргструктуры и штатного расписания

Результат:

сокращение численности управленческого персонала на 28%, автоматизация ее расчета



КЕЙС 3

Атомная промышленность.
Управляющая инжиниринговая компания.

Задача:

повысить производительность труда, оптимизировать бизнес-процессы.

Результат:

построена стратегическая функциональная матрица, КПЭ, рассчитана оптимальная численность на планируемый объем производства, описан план достижения результата по каждой функции.

Даже самый успешный бизнес имеет резервы повышения эффективности.

МЫ НАЙДЕМ ИХ!



www.hr-people.ru
petrova@hr-people.ru



+7 (495) 105-93-73
+7 (985) 774-10-08

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

5

ТРАНСФОРМАЦИЯ

Трансформация давно идет...

Михаил Богданов, CONSORT Group

15

ИССЛЕДОВАНИЕ

100 самых перспективных стартапов

35

КОММЕНТАРИИ

«Мы увольняем тех, кто не делает ошибок» фраза основателя Вкусвилл

Татьяна Владимировна, ООО Транс Бизнес

Консалтинг-Юг

Валерия Дворцевая, ВИЗАВИ Консалт

Ольга Голышенкова, «МАКО»

Ольга Заверталюк, «ПЕРСПЕКТИВЫ»

Анастасия Захарова, Adecco Russia

Елена Фтиц, ООО «Кадры для Вас»

41

КОММЕНТАРИИ

«Помните авиакомпанию с офисом в колхозном гараже? Оказалось, что владельцы «выдоили» из нее все до копейки»

Айта Лузгина, «Интериум»

45

КОММЕНТАРИИ

Evergrande – из девелоперов в автомобильные гиганты

Михаил Богданов, CONSORT Group

Борис Жалило, Бизнес-консультант

49

ПРОДАЖИ

Продажи как оркестр

Юлия Сатторова, ENERCON

55

ХОУМ ОФИС

Как усилить контроль за удаленными работниками незаметно для них

Светлана Никулина

61

УВОЛЬНЕНИЯ

Увольнения. Значимые случаи судов

Марина Кузина

№15
(619)
Издаётся с 1996 г. 2021 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

Ведущие эксперты УП



Тахир
Базаров



Михаил
Богданов



Дмитрий
Жирнов



Дмитрий
Карманов



Татьяна
Коженикова



Дарья
Крячкова



Михаил
Молоканов



Марина
Олешек



Виктория
Петрова



Сергей
Пронин

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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 16.06.2021 г.
Формат 60х90 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

ISBN 5-95630-007-7



9 785956 300077 >

Подписные индексы
ГК «Урал-Пресс»: 29431, 29622

Трансформация давно идет...

С экспертом беседовал гл. редактор 

А. Гончаров

 В последнее время очень много компаний говорят о трансформации – Сбербанк, Сибур и другие. Что такого случилось, что пошла мода на трансформацию?

 Трансформация — это просто модное слово. Например, табачные компании, которые испокон веков крутили сигареты, в современных условиях вынуждены осваивать выпуск каких-то электронных курительных устройств или чего-то подобного.

Трансформации всегда были, есть и будут. Этот процесс идет постоянно. Так, в 70-80-е годы прошлого века советские оборонные предприятия переходили на производство товаров народного потребления. На мой взгляд, это была не просто серьезная встряска по указанию партии, а настоящая



Михаил Богданов

CONSORT Group

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



трансформация. **Однако я понимаю понятие трансформации намного шире.** Когда устанавливается новое оборудование и коллектив начинает учиться на нем работать — это технологический шаг вперед. При этом вводится новая система управле-

Это люди, которые занимаются процессом изменений профессионально и именно на это «заточены». Это топ-менеджеры, уже имеющие опыт успешных проектов по трансформации, по переводу организации на другую стадию либо в другой формат.

СЕЙЧАС ДАЖЕ ЕСТЬ ТАКАЯ ПРОФЕССИЯ – СПЕЦИАЛИСТ ПО РАБОТЕ С ИЗМЕНЕНИЯМИ

ния или новая система оценки труда. Это тоже необходимый элемент трансформации. Был один магазин, а потом создается сеть, или компания выходит на IPO — это тоже трансформация. И даже такая вещь, как переезд в другой город (возьмем Газпром или Объединенную судостроительную компанию, переместившиеся из Москвы в Петербург) — это не просто механическое перемещение людей из одной столицы в другую, но и множество связанных с этим управленческих, а также кадровых решений.

Трансформация начинается с того, что руководство созревает до понимания, что надо переходить на более сложный уровень, скажем, обработки материалов, выпуск новых продуктов, новый сервис, новую модель управления и т. д. Потом надо найти людей, которые могли бы это сделать. Сейчас даже есть такая профессия – специалист по работе с изменениями.

Они уже владеют инструментами, которые необходимо применять для ее осуществления. Не менее важно, чтобы они хорошо знали и понимали ту область, куда поведут компанию. Набор таких специфических знаний необходим топ-менеджерам, которым поручено организовать весь этот процесс.

Хотел бы особо подчеркнуть, что люди, осуществляющие трансформацию, обязательно должны иметь очень сильный характер. Они должны обладать высокой стрессоустойчивостью, поскольку, возможно, будут испытывать огромное давление и непонимание как со стороны владельцев предприятия, так и, с другой стороны, сопротивление рядовых работников, зачастую не очень-то заинтересованных в переменах. Поэтому «трансформаторы» должны быть настоящими лидерами.

УП Как специалисты вашего кадрового агентства «Консорт» помогают заказчику понять, кто ему нужен для трансформации компании?

— Это экспертиза и опыт, которые нарабатываются десятилетиями. Все начинается с того, что очень многие наши клиенты, которые берутся за решение таких глобальных и масштабных задач, понимают, что трансформация

зиций, мы проводим консультации с другими специалистами, устраиваем мозговые штурмы внутри нашей команды. В результате, консультант возвращается к клиенту и говорит: «Мы предлагаем такой-то путь». Я не буду сейчас перечислять задаваемые вопросы, их великое множество. Это всегда живой диалог: иногда спор, и довольно жесткий, иногда в вежливой и деликатной форме мы убежда-

«ТАНГО ТАНЦУЮТ ВДВОЕМ»

им нужна, а какие именно люди должны этим заниматься — они не знают. И часто бывает: пойдя туда — не знаю куда, найди то — не знаю что. В этой ситуации очень многое зависит от авторитета консультанта, потому что в подавляющем большинстве случаев нам приходится садиться и серьезно участвовать в создании образа «того, не знаю кого». Здесь все зависит от опыта нашего сотрудника. Мне самому приходилось много этим заниматься, в последнее время этим занимаются ведущие консультанты, и я выезжаю с ними на встречи. Таких встреч может потребоваться не одна, а несколько.

Консультанты просят подробнейшим образом рассказать о компании, показать всю оргструктуру. Потом мы возвращаемся к себе в офис. Идет процесс «переваривания», сверки по-

ем клиента, что ему нужен не совсем тот человек, которого он описывает, а иной персонаж. В любом случае это серьезный разговор, который мы ведем с клиентом. Как говорят, «танго танцуют вдвоем», и поэтому с того момента, как нас пригласили в качестве исполнителя поискового проекта, мы уже выступаем партнерами по этому самому танцу.

УП Бывают ли случаи, когда вы предлагаете уже готовую команду, или же вы создаете ее с нуля из кандидатов, которых согласовываете с заказчиком? Какое в целом отношение к команде?

— К нам, действительно, часто приходят специалисты, которые говорят: «Возьмите меня, у меня есть хорошая команда». Но мы-то делаем то, за что нам платят деньги и что просит наш

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

заказчик. Предположим, нас попросили найти финансового директора или HRD. Мы вышли на вас, уважаемый кандидат, сейчас с вами разговариваем и готовы вас показывать заказчику. А дальше вам уже самому придется убеждать работодателя, что вы для

другу по образованию, по предыдущему опыту, по совместимости. Такие команды, словно вышедшие из одного инкубатора, отлично понимают друг друга, делают очень интересные вещи.

МОЕ ОТНОШЕНИЕ К ЭТИМ КОМАНДАМ – ДВОЯКОЕ

пользы дела можете кого-то привести в его коллектив.

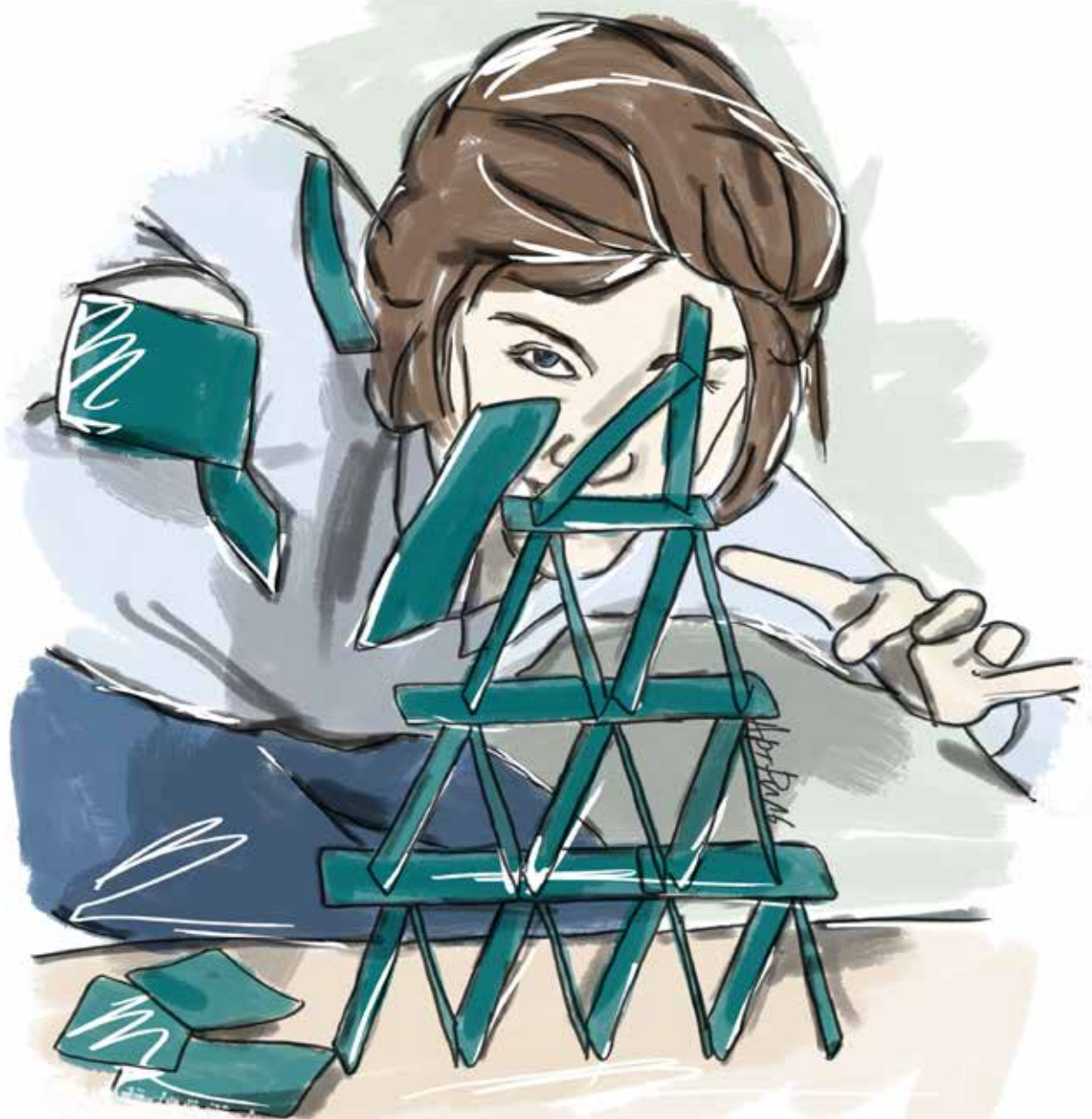
Бывают случаи, когда клиент говорит: «У меня есть хорошая команда продавцов, мне нужно найти для них руководителя». Мы ищем. Но лучше все-таки начинать сверху — с поиска руководителя. Наш опыт показывает, что лучшими проектами были те, когда мы искали руководителей, менеджеров, которые потом подбирали себе команду. Когда мы поступаем наоборот, вполне возможно, что команда его не примет и даже, возможно, в итоге «выжмет», если он не проявит волевых качеств и не будет иметь поддержки высшего руководства. Поэтому мое отношение к этим командам — двоякое. Хотя были случаи, когда нам нужно было создать целую управляющую команду: нас просили найти руководителя того или иного блока и пять-шесть ключевых людей. Мы искали кандидатов и старались, чтобы они в высшей степени подходили друг

 А если есть запрос на наличие способности трансформировать компанию у отдельного кандидата?

— Специалиста с такими способностями мы обнаружим. Но при этом обязательно спросим — а для чего?

Если мы ищем человека, способного сделать революцию, и клиенту это нужно, значит, мы ищем такого персонажа.

Однако далеко не всегда это нужно, и все зависит от того, какая перед нами ставится задача. Если вы возьмете революционера в устоявшуюся структуру, которая успешно развивается и которую не надо перестраивать, то этот революционер и поломать все там может. Поэтому должны учитываться, казалось бы, малейшие нюансы. Все зависит от каждой конкретной ситуации.



**ЕСЛИ ВЫ ВОЗЬМЕТЕ РЕВОЛЮЦИОНЕРА В УСТОЯВШУЮСЯ
СТРУКТУРУ, КОТОРАЯ УСПЕШНО РАЗВИВАЕТСЯ
И КОТОРУЮ НЕ НАДО ПЕРЕСТРАИВАТЬ, ТО ЭТОТ
РЕВОЛЮЦИОНЕР И ПОЛОМАТЬ ВСЕ ТАМ МОЖЕТ**

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УП А если клиент, получив кандидата, понимает, что ему нужен совсем другой, как быть кадровым агентствам?

— При таких поисках почти всегда обязательна предоплата. Заказчик должен осознать, что при любом серьезном поиске, как бы он ни завершился, мы проводим огромную аналитическую, исследовательскую работу, составляем списки. Весь коллектив работает над тем, чтобы исследовать четверть рынка, полрынка, а иногда и весь рынок, и такая работа должна быть оплачена. В ходе исследования возможны какие-то корректировки, но клиент должен понимать, что за это нужно платить.

Работу консультанта в этом отношении можно сравнить с диагностикой и последующим лечением, которые проводит врач. Он не будет работать по результату: удастся вылечить пациента или нет — оплачивать лечение надо поэтапно. К сожалению, у заказчиков не всегда есть понимание, что эти процессы мало чем различаются. Когда ты делаешь менее сложную работу подбора по базе данных — это одно дело. Другое дело, когда требуется глубокое вовлечение и, чтобы выдать продукт клиенту, требуется время.

Кстати, сейчас стали чаще покупать услугу Executive Search по частям. Она состоит из трех «субпродуктов»: первый — исследование рынка и создание

«длинного списка», второй — диагностика кандидатов и создание «короткого списка» и третий — квалифицированное посредничество на последней стадии, когда ведутся переговоры. Бывают случаи, когда эти отдельные этапы нам заказывают в разном сочетании.

В редких случаях с хорошо проверенными заказчиками мы работаем без предоплаты, но с обязательным условием эксклюзивности. Мы идем на то, чтобы работать по результату только тогда, когда нам гарантируют, что на одном пяточке мы не столкнемся с другими исполнителями. Но это все-таки исключение из правил.

УП Можно ли сказать, что кадровые агентства во время кризиса трансформировались, или это лишь приспособление?

— Конечно, приходится приспосабливаться. Но вообще это трансформация, потому что жизнь стала совершенно другой, а пандемия вызвала переворот в головах. Если говорить по сути, не только мы, но и многие кадровые компании сейчас расширяют ассортимент услуг, в том числе консалтинговых. Кадровый консалтинг — это то, что очень популярно, и клиентам это нужно. Это и кадровый аудит, это и налаживание бизнес-процессов, решение вопросов по оплате труда... Это те вещи, с которыми сейчас успешно

справляются консультанты. Все эти направления мы сейчас достаточно активно развиваем и предлагаем клиентам, прибавляя к нашей традиционной ассортиментной линейке все возрастающую долю кадрового консалтинга.

Кроме того, приходится учиться работать в удаленном режиме. Когда я прихожу на работу и вижу, что половина офиса пустая, в недоумении начинаю спрашивать, какова ситуация в

Потом было большое сумасшествие по поводу неизбежной роботизации рекрутмента. И мы тоже пытались как-то встроиться. Однако всякие боты на нашем уровне, по моему глубокому убеждению, это разговор ни о чем. Много говорят сейчас о том, что ключевое направление в кадровом бизнесе это IT. И хотя поиск программистов и других специалистов в IT никогда не был нашим основным профилем, мы тоже этим занимаемся, причем не-

ЕСЛИ МЫ ИЩЕМ ЧЕЛОВЕКА, СПОСОБНОГО СДЕЛАТЬ РЕВОЛЮЦИЮ, И КЛИЕНТУ ЭТО НУЖНО, ЗНАЧИТ, МЫ ИЩЕМ ТАКОГО ПЕРСОНАЖА

клиентских и других консалтинговых компаниях. Отвечают, что у них то же самое. Это реальность, в которой мы сейчас живем. В этот период мы освоили практически невозможное. Так, например, мы всегда считали, что обязательны личные встречи с кандидатом: мы должны его «чувствовать», мы должны с ним поговорить... Но в последнее время и мы, и наши клиенты научились работать иначе: после того как досконально «проработали» кандидатов с помощью удаленных средств связи, эти кандидаты выходили на новое место работы в компании клиента, иногда даже без личной встречи, и все было нормально. Оказывается, можно работать и так.

безуспешно. Кстати, одним из самых интересных участков IT является информационная безопасность, тут мы действуем вовсю. Но в целом мы решили основной упор по-прежнему делать на то, что мы лучше всего знаем и умеем — заниматься поиском ключевых людей для компаний.

 **Как пандемия повлияла на заказ специалистов на Запад и оттуда?**

— Пандемия, конечно, повлияла: сократилось количество контактов, передвижений. Соответственно, имеет место сокращение числа специалистов, которые приезжают работать в Россию или едут отсюда за границу. Однако это сокращение объясняется не столь-

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

ко пандемией, сколько тем отношением к нашей стране, которое сейчас сложилось на Западе. Санкции, аресты, высылки и все, что сейчас происходит, к величайшему сожалению, не способствует росту обмена специалистами. Недавно на Петербургском экономическом форуме известный деятель Госдумы сказал: «О каких инвестициях и обменах вы можете говорить, когда три дня форума и ни одного ареста — это уже хорошо».

многие поисковые проекты наши консультанты способны выполнять самостоятельно.

 Почему, на Ваш взгляд, великая египетская цивилизация за столь длительный период не претерпела особой технической трансформации?

— Во-первых, тогда все двигалось намного медленнее. Это сейчас темпы растут и все меняется в геометри-

ИСПАНЦЫ ОСТАВАЛИСЬ В ФЕОДАЛИЗМЕ НАМНОГО ДОЛЬШЕ, ЧЕМ АНГЛИЧАНЕ, КОТОРЫЕ ПРИНЯЛИ БУРЖУАЗНЫЕ ЦЕННОСТИ

Но обмены специалистами все-таки есть, хотя их и стало меньше. Сейчас мы ведем поиск ключевых сотрудников для Германии, и для стран Балтии. Для Украины мы искали и до 2014 года, и после этого. У бизнеса есть свои интересы, не зависящие от политики, и мы успешно реализуем все без исключения межстрановые проекты, которые нам поручают.

Могу сказать, что мы поддерживаем все имеющиеся контакты с нашими зарубежными партнерами. Они готовы работать, и мы на удаленке решаем через них поставленные задачи в любой стране мира. Ну и, конечно,

ческой прогрессии, а раньше все было по-другому. Поэтому нормально, что какие-то стадии занимали тысячелетия. Кроме того, считать, что ничего не происходило, не стоит. Я не историк и не специалист по Древнему Египту, но откуда мы знаем, что там не было эволюционного развития? Возводились пирамиды, следовательно, совершенствовались рычаги, которыми поднимали строительные блоки, инструменты, которыми обрабатывали камень. Шло возделывание сельскохозяйственных земель, значит совершенствовались орудия для обработки земли. Таким образом к людям приходил опыт. Не вызывает сомнений, что

шел процесс накопления технологических знаний.

УП В Древнем Египте специалисты ценились очень высоко: находили богатые захоронения, например, художника, специалиста по выделке кожи, врача. Что-то изменилось с тех пор?

— Это элита, и такие люди ценились всегда — и в древнем Египте, и в античном Риме, и в средние века. Талантливый живописец был допущен ко двору, его уважали, ему платили деньги. Вспомните австрийских композиторов, начиная с Моцарта, к которым относились с колоссальным уважением.

Это всегда было, есть и сейчас. И я это приветствую, потому что считаю, что это честный труд. Другой вопрос, как талантливые люди распоряжались заработанными деньгами, но то, что им щедро платили, — это здорово.

УП Леонардо Да Винчи в средние века изобрел 80% того, что мы знаем. В чем его феномен?

— Наверное, природа рождает таких гениев, провидцев и визионеров, которые прокладывают путь в будущее, очень редко. Чем более велик этот человек-визионер, тем реже он появляется. Как часто появляются гении? Возможно, не чаще, чем раз в 100 лет. А вот второго такого человека, который сделал 80%, вероятно, пока еще

не появилось. Может быть, он скоро появится, а может, уже живет среди нас.

УП Испания была первопроходцем во многих технологиях, первой начала промышленное производство подводных лодок. Потом Англия обошла Испанию. Что произошло?

— Испанцы всегда отличались креативностью, имели развитое воображение. Не говоря уже о том, что были выдающимися мореходами. Чтобы понять причины утраты их лидерства, надо вспомнить смену экономических и исторических формаций. Испанцы оставались в феодализме намного дольше, чем англичане, которые приняли буржуазные ценности. Развитию буржуазных отношений в значительной степени способствовала протестантская религия. Стоило только англичанам подобрать какие-то новшества, как они тут же запускали их в производство. А испанцы так и остались на уровне креатива.

***Михаил Богданов,**
Председатель правления
CONSORT Group

Редактор: П. Кочетков
Эксклюзивно для

С 1992 ГОДА



CONSORT GROUP

В ОБОИХ СТОЛИЦАХ, ВСЕХ РЕГИОНАХ РОССИИ
И СТРАНАХ СНГ ДЛЯ СОТЕН СВОИХ КЛИЕНТОВ

ИЩЕТ ТОП МЕНЕДЖЕРОВ
И УНИКАЛЬНЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ



ПОДБИРАЕТ
СРЕДНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ
И ВРЕМЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ



ОРГАНИЗУЕТ
МАССОВЫЕ НАБОРЫ



ПРЕДОСТАВЛЯЕТ
ПЕРСОНАЛ НА РАБОТУ
В РАМКАХ ФЗ 223



ОСУЩЕСТВЛЯЕТ АУТСОРСИНГ
РЕКРУТМЕНТА (RPO)
И БИЗНЕС ПРОЦЕССОВ



ПРОВОДИТ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ
ПО ПРОГРАММЕ
АУТПЛЕЙСМЕНТ



ДОПОЛНИТЕЛЬНО МЫ ПРЕДЛАГАЕМ HR РЫНКУ УСЛУГИ:



МЭППИНГ

Перечень с контактами
потенциальных кандидатов на
руководящие или сложные роли из
компаний-конкурентов, на основе
которого ваша компания может при
желании самостоятельно закрыть
вакансию.



ОБЗОР КОМПЕНСАЦИЙ ПРЯМЫХ КОНКУРЕНТОВ

Эксклюзивное исследование
с последующим отчетом
о размере и структуре
компенсационного пакета
на интересующих должностях.



ПРОВЕРКА РЕКОМЕНДАЦИЙ КАНДИДАТОВ-ФИНАЛИСТОВ

Независимое «второе мнение» на
кандидатов-финалистов
в виде подробных письменных
отзывов.



ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Психометрия, кадровый аудит,
ассессмент – центр

**ТРАДИЦИОННО ВЫСОКОЕ КАЧЕСТВО И РАСШИРЕННЫЕ ГАРАНТИИ
ПО РАСЦЕНКАМ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА**
НАШИ КЛИЕНТЫ ОСТАЮТСЯ С НАМИ НАДОЛГО!

СИБУР



NOVARTIS

SONY



WWW.CONSORT.RU



INFO@CONSORT.RU

+7 (495) 970 1203

