

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущий журнал в области "Персонал" - 7162, 7055, 7235

№ 30
(674)

2022

Главная тема: **ФОРС-МАЖОРЫ**

ФОРС-МАЖОРЫ



Партнёры УП



Ростелеком



АВТОДОМ



КРОС

ВКУСВИЛЛ



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

ФОРС-МАЖОР В БИЗНЕСЕ — ЭТО НОРМА ЖИЗНИ,
по мнению Олега Елманова (Fusion).

Предугадать, например, ситуации пандемии
было нереально, как и то, что происходит
в экономике сегодня.

Так и работаем...

Александр Гончаров

Номер готовили:



Алена
Верещагина



Алия
Верисова



Полина
Гальченко



Александр
Гончаров



Надежда
Гончарова



Оксана
Дегнер



Александр
Жильцов



Дмитрий
Жирнов



Игорь
Жуковский



Павел
Кочетков



Кристина
Кузнецова



Вероника
Курилова



Наталья
Риль



Ольга
Сагун



Анна
Соснина



Анна
Чернова



Андрей
Чепайкин



Елена
Чечикова



Александр
Чечиков



Алена
Юрова

Знаем, как справиться с форс-мажорами

Компания занимается автоматизацией внутренних бизнес-процессов, внедрением интранет-порталов и HR-порталов. Всех форс-мажоров предупредить мы не можем, но есть комплекс мер, которые помогут не впасть в панику, а начать что-то делать.

ТЭ Пандемия была для вас форс-мажором?

Естественно, как и для всех владельцев бизнеса. Большинству компаний нужно было перейти со стандартной, спокойной офисной жизни на удаленку. Здесь нам помогло то, что необходимы технологии для удаленной работы мы уже внедрили нашим клиентам. И в целом у нас уже был запланирован частичный переход на такой режим работы. Пандемия лишь ускорила реализацию нашего плана.

Сложнее было выйти из ситуации ступора. Что это значит? Наши клиенты на время заморозили контракты, платежи прекратились, все ждали, как будет развиваться ситуация. Повсюду присутствовало состояние тревожности, что отразилось не только на клиентах, но и на сотрудниках.

ТЭ Ньюнзия CEO для вас тоже была форс-мажором?

— После февраля этого года у нас резко изменился портфель клиентов, потому что западные компании приостановили работу. Российскому бизнесу срочно потребовалось переключиться на отечественное ПО, мы им помогли с данной задачей. Для нас все ситуации оказались, с одной стороны, достаточно сложной, а, с другой — вызовом, так как мы не сидели сложа руки, а делали все, чтобы российские компании смогли продолжить работу, несмотря на уход крупных иностранных систем.



Олег Екмнов
ИТ-интегратор
Fusion

Конструктивная оппозиция может работать в симбиозе с руководством и ставить своей целью развитие компании

Оппозиция полезна компании, если ее деятельность контролируется и помогает компании развиваться, то есть направлена на конструктив.

ТЭ На что образно похожа ОППОЗИЦИЯ, на Ваш взгляд?

Н: грибочку,

- плесень,
- опухоль,
- мышьяк на поле скошенной пшеницы,
- трупной среди гнэйл,
- адвокатов в суде,
- Иное?

Формат оппозиция в компании будет зависеть от двух моментов:

- Насколько открыто и скрытно она проваляется;



Анастасия
Высокая
GameEducation

ОППОЗИЦИЯ / ТЭ 30(674)

IT-компания должна работать по принципу «незаменимых людей нет»

Профиль компании — eCommerce-решения на глобальном рынке, начиная от небольших интернет-магазинов до больших разработок для производственных предприятий. Примерно 90 % наших клиентов — зарубежные. Это Северная Америка, Европа, Азия, Австралия.

Создаваемых людей найти непросто. Не хочется также терять людей, которые показали результат, проверенный временем. И который мы бы не хотели в моменте терять — ни результат, ни человека. Иначе это приведет к негативным или серьезным последствиям.

ТЭ У вас уникальная школа бесплатного обучения IT-специалистов. Зачем учить 600 человек, чтобы взять в штат потом 25?

Если говорить про начинающих специалистов, то для того, чтобы в полном объеме закрывать свои потребности. А далее мы выпускаем в океан бизнеса в год по 600 своих «мальков», которые о нас потом хорошо отзываются, как минимум.



Айрам
Нурмагомедов
Simech
Development

Школу запускаем в онлайн-режиме 3 раза в год. У нас 2 направления: разработка и взаимодействие с клиентами. Каждый поток — это около 200 человек. Обучение длится 1-3 месяца. Лучшие выпускников приглашаем на стажерские позиции (разработчики, техническая поддержка, менеджеры по работе с клиентами). Вся линейку стартовых позиций мы таким образом закрываем. Из 200 че-

Топ-ветеран — опасная птица. Он цепляется в должность как орел в добычу.

ТЭ Когда новый сотрудник вливается в ваш коллектив, то чем ожидания сторон принципиально отличаются от реальности, когда люди женятся?

Вот это всегда важный вопрос с точки зрения психологии отношений. Скажем так, в споре здоровых отношений (и рабочих, и личных) принципиальная разница в том, что в развитом мире люди, которые женятся, знают не только свои ожидания, но и ожидания партнера. Ну не с неба же вам партнера подкинут, вы же общались, вы имели близкое общение, вы знаете этого человека, с которым женитесь.

Должны знать, если вы психологически взрослый человек. Когда к вам приходит новый сотрудник, вы не ждете его как человека, вы знаете только его как профессионала. Но ждете вы от него именно человека. Всегда-всегда, когда в компанию приходит новый сотрудник, начальство или патов колесо в телеге — отдал зайчаров — предъявляют требования только профессиональные. А надеются на человеческое. Все же хотят, чтобы сотрудник делал чуть больше, делал чуть лучше, болел за результат. Правда, никакого повода и основания для этого фирмы сотруднику не предоставляют. Почему-то фирмы (начальство и зайчары) считают нормальным выжать сотрудника, но скучают и обижаются, когда сотрудник относится к фирме так же. Так что, разница в том, что от свадьбы ожидания человеческого отношения, а при найме на работу — профессионального. Но то в здоровом обществе. Сейчас, когда царствует инфантилизм, и от свадьбы ожидания у людей бесозастальные, надуманные, и у фирмы ожидания как, действительно, от свадьбы. Фирма ждет, что сотрудник будет вкладываться в чужой успех, который с ним никто не планирует делить, как в здоровую семью.



Святослав
Алибуров
Aliburov MKG

СРОК РАБОТЫ СОТРУДНИКА В КОМПАНИИ / ТЭ 30(674)

МАСШТАБИРОВАНИЕ ИЗНУТРИ / УТ30(674)

Как масштабировать компанию, а не расходы на нее

Фактор видоизменяется в безумном ритме. В попытке сделать все изменения и дерзкие шаги под них как будто падаешь в кроличью нору. Встречаешь гуся-инду, ставящую под сомнение то, что казалось неоспоримым. И Шляпника, устанавливающего новые правила существования.



Оксана Набок
Train your brain

Приходится взглянуть на свой проект под другим углом. И развлекаться, ориентируясь не только на внешние показатели (конкуренция, спрос, прибыльность), но и с учетом внутренних ресурсов (команда, ценности, культура).

Когда пора

Ценность любой компании среди инвесторов определяется ее способностью масштабироваться в будущем. Вначале выстраиваются модели дальнейшего расширения, и только потом делается или не делается ставка на проект.

Стандартные способы масштабирования:

- Клонирование бизнеса (франчайзинг или лицензирование),
- создание инновационных технологий,
- освоение новых продуктов и каналов сбыта,
- улучшение системы продаж и изменение маркетинговой стратегии,

КОММЕНТАРИЙ / УТ30(674)

Действительно, с конца сентября наши заказчики направили нам несколько запросов, например, можем ли мы в работе над их заявками делать акцент на кандидатах-женщинах, будет ли являться гарантийным случаем, если кандидат, которого мы трудоустроили к заказчику, попал под частичную мобилизацию и с ним приостановлен трудовой договор.



Дмитрий Жирнов
Bridge2HR

На hh.ru в большей части представлены прямые работодатели, а не кадровые агентства. Несмотря на это (т. е. прямые работодатели более стабильны в требованиях к кандидатам), hh.ru зафиксировали рост приглашений на собеседования женщин и кандидатов старше 50 лет. Кадровые агентства, в силу специфики бизнеса, более оперативно реагируют на изменения на рынке труда, и по информации от моих коллег заказчики прохладно стали реагировать на рискованных кандидатов, и, как следствие, таким кандидатам внешние рекрутеры стали меньше уделять внимания, переключая свои усилия на поиск более «ликвидных» кандидатов. Каждый заказчик сам оценивает риски приема на работу того или иного кандидата, но тенденция, о которой пишет hh.ru, действительно существует, ей диктуют внешние условия.

-Дмитрий Жирнов,
руководитель Кадрового агентства Bridge2HR
www.bridge2hr.ru

Эксклюзивно для

МАСШТАБИРОВАНИЕ ИЗНУТРИ / УТ30(674)

КОММЕНТАРИЙ / УТ30(674)

КАРЬЕРА / УТ30(674)

Влияние частичной мобилизации на поведение работодателей

Эксперты hh.ru, крупнейшей платформы онлайн-рекрутинга в России, проанализировали, как на фоне частичной мобилизации изменилось поведение работодателей в части приглашения тех или иных соискателей на собеседования.

Пол соискателей

В октябре работодатели стали на 3% чаще приглашать на собеседования женщин: по сравнению с первой неделей сентября доля женщин резво, заинтересовавших рекрутеров, выросла с 59% до 62%, а доля мужчин - сократилась с 41% до 38%.

Этот тренд наиболее выражен в профессиональных сферах «Страхование» (женщинами стали приглашать на собеседования на 9% чаще), «Безопасность» (+6%), а также «Спорт, фитнес, красота» и «Административный персонал» (+5%). В целом интерес к соискателям женского пола вырос в 21 профессиональной сфере из 28.

Также отметим, что интерес к женщинам-соискателям наиболее заметно возрос в Чувотском АО (+10%), Кабардино-Балкарской республике (+16%), Карачаево-Черкесской республике (+14%), Владимирской области (+12%), Ненецком АО (+12%) и Чеченской республике (+11%).

Возраст соискателей

В октябре работодатели на 2% реже приглашали на собеседования соискателей в возрасте 18-24 лет. В то же время на 1% увеличилась доля приглашений, отправленных людям 35-44 лет, а также 45-54 лет.

КАРЬЕРА / УТ30(674)

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА / УТ30(674)



Издательство «Альпина»
8 (800) 550-53-22
www.alpinabook.ru



БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА / УТ30(674)

Содержание

- 5 Знаем, как справляться с форс-мажорами
Олег Елманов, Fusion
- 11 Конструктивная оппозиция может работать в симбиозе с руководством и ставить своей целью развитие компании
Анастасия Высоцкая, Gameducation
- 17 СРОК РАБОТЫ СОТРУДНИКА В КОМПАНИИ
ИТ-компания должна работать по принципу «незаменимых людей нет»
Айрат Нуртдинов, Simtech Development
- 23 СРОК РАБОТЫ СОТРУДНИКА В КОМПАНИИ
Топ-ветеран – опасная птица. Он цепляется в должность как орел в добычу.
Святослав Альбирео, AlbireoMKG
- 27 МАСШТАБИРОВАНИЕ ИЗНУТРИ
Как масштабировать компанию, а не расходы на нее
Оксана Набок, Train your brain
- 35 КАРЬЕРА
Влияние частичной мобилизации на поведение работодателей
HeadHunter (hh.ru)
- 37 КОММЕНТАРИИ
Дмитрий Жирнов, Bridge2HR
- 39 БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА
Максим Киселев «Ментальные привычки критически мыслящего человека»
- 49 ОБЗОР КЛУБА
Команда – ключ к успеху
Андрей Гирняк_Айта Лузгина_Антон Берт_Мария Романенко_Владимир Тяпкин_Андрей Гавриков_Владимир Давыдов
- 55 В ГОСТЯХ У ЖУРНАЛА ТРУДОВОЕ ПРАВО
Мобилизация и бизнес
Павел Хлебников
- 61 НОВАЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА
Изменения в трудовом законодательстве за октябрь 2022 года
Татьяна Кочанова

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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 27.10.2022 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

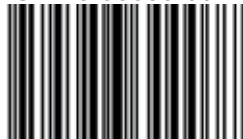
Приглашаем директоров компаний поделиться опытом управления: 7447273@bk.ru

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 >

№30
(674)

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
ТР@TOP-PERSONAL.RU



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

Знаем, как справляться с форс-мажорами

Компания занимается автоматизацией внутренних бизнес-процессов, внедрением интранет-порталов и HR-порталов. Всех форс-мажоров предупредить мы не можем, но есть комплекс мер, которые помогут не впасть в панику, а начать что-то делать.

УТ Пандемия была для вас форс-мажором?

Естественно, как и для всех владельцев бизнеса. Большинству компаний нужно было перейти со стандартной, спокойной офисной жизни на удаленку. Здесь нам помогло то, что необходимые технологии для удаленной работы мы уже внедряли нашим клиентам. И в целом у нас уже был запланирован частичный переход на такой режим работы. Пандемия лишь ускорила реализацию нашего плана.

Сложнее было выйти из ситуации ступора. Что это значит? Наши клиенты на время заморозили контракты, платежи прекратились, все ждали, как будет разворачиваться ситуация. Повсюду присутствовало состояние тревожности, что отразилось не только на клиентах, но и на сотрудниках.



Олег Елманов
ИТ-интегратор
Fusion

УТ Нынешняя СВО для вас тоже была форс-мажором?

— После февраля этого года у нас резко изменился портфель клиентов, потому что западные компании приостановили работу. Российскому бизнесу срочно потребовалось переходить на отечественное ПО, мы им помогали с данной задачей. Для нас вся ситуация оказалась, с одной стороны, достаточно сложной, а, с другой — вызовом, так как мы не сидели сложа руки, а делали все, чтобы российские компании смогли продолжить работу, несмотря на уход крупных иностранных систем.

Конструктивная оппозиция может работать в симбиозе с руководством и ставить своей целью развитие компании

Оппозиция полезна компании, если ее деятельность контролируется и помогает компании развиваться, то есть направлена на конструктив.

 На что образно похожа ОППОЗИЦИЯ, на Ваш взгляд?

Н а:

- грибницу,

- плесень,

- опухоль,

- мышей на поле скошенной пшеницы,

- трутней среди пчёл,

- адвокатов в суде,

..... Иное?

Формат оппозиции в компании будет зависеть от двух моментов:

· Насколько открыто и скрытно она проявляется;



Анастасия
Высоцкая
Gameducation

IT-компания должна работать по принципу «незаменимых людей нет»

Профиль компании – eCommerce-решения на глобальном рынке, начиная от небольших интернет-магазинов до больших разработок для производственных предприятий. Примерно 90 % наших клиентов – зарубежные. Это Северная Америка, Европа, Азия, Австралия.

Соизмеримых людей найти непросто. Не хочется также терять людей, которые показали результат, проверенный временем. И который мы бы не хотели в моменте терять – ни результат, ни человека. Иначе это приведет к негативным или серьезным последствиям.

У вас уникальная школа бесплатного обучения IT-специалистов. Зачем учить 600 человек, чтобы взять в штат потом 25?

Если говорить про начинающих специалистов, то для того, чтобы в полном объеме закрывать свои потребности. А далее мы выпускаем в океан бизнеса в год по 600 своих «мальков», которые о нас потом хорошо отзываются, как минимум.

Школу запускаем в онлайн-режиме 3 раза в год. У нас 2 направления: разработка и взаимодействие с клиентами. Каждый поток – это около 200 человек. Обучение длится 1-3 месяца. Лучших выпускников приглашаем на стажерские позиции (разработчики, техническая поддержка, менеджеры по работе с клиентами). Всю линейку стартовых позиций мы таким образом закрываем. Из 200 че-



Айрат
Нуртдинов
Simtech
Development

Топ-ветеран – опасная птица. Он цепляется в должность как орел в добычу.

УП Когда новый сотрудник вливается в ваш коллектив, то чем ожидания сторон принципиально отличаются от свадьбы, когда люди женятся?

Вот это всегда важный вопрос с точки зрения психологии отношений. Скажем так, в слое здоровых отношений (и рабочих, и личных) принципиальная разница в том, что в развитом мире люди, которые женятся, знают не только свои ожидания, но и ожидания партнера. Ну не с неба же вам партнера подкинули, вы же общались, вы имели близкое общение, вы знаете этого человека, с которым женитесь.



Святослав
Альбирео
AlbireoMKG

Должны знать, если вы психологически взрослый человек. Когда к вам приходит новый сотрудник, вы не знаете его как человека, вы знаете только его как профессионала. Но ждете вы от него именно человека. Всегда-всегда, когда в компанию приходит новый сотрудник, начальство или пятое колесо в телеге – отдел эйчаров – предъявляют требования только профессиональные. А надеются на человеческие. Все же хотят, чтобы сотрудник делал чуть больше, делал чуть лучше, болел за результат. Правда, никакого повода и основания для этого фирмы сотруднику не предоставляют. Почему-то фирма (начальство и эйчары) считают нормальным выжать сотрудника, но скулят и обижаются, когда сотрудник относится к фирме так же. Так что, разница в том, что от свадьбы ожидания человеческого отношения, а при найме на работу – профессионального. Но то в здоровом обществе. Сейчас, когда царствует инфантилизм, и от свадьбы ожидания у людей безосновательные, надуманные, и у фирмы ожидания как, действительно, от свадьбы. Фирма ждет, что сотрудник будет вкладываться в чужой успех, который с ним никто не планирует делить, как в здоровую семью.

Как масштабировать компанию, а не расходы на нее

Рынок видоизменяется в безумном ритме. В попытке охватить все изменения и перестроиться под них как будто падаешь в кроличью нору. Встречаешь гусеницу, ставящую под сомнение то, что казалось неоспоримым. И Шляпника, устанавливающего новые правила существования.

Приходится взглянуть на свой проект под другим углом. И развиваться, ориентируясь не только на внешние показатели (конкуренция, спрос, прибыльность), но и с учетом внутренних ресурсов (команда, ценности, культура).

Когда пора

Ценность любой компании среди инвесторов определяется ее способностью масштабироваться в будущем. Вначале выстраиваются модели дальнейшего расширения, и только потом делается или не делается ставка на проект.

Стандартные способы масштабирования:

- Клонирование бизнеса (франчайзинг или лицензирование),
- создание инновационных технологий,
- освоение новых продуктов и каналов сбыта,
- улучшение системы продаж и изменение маркетинговой стратегии,



Оксана Набок
Train your brain

Влияние частичной мобилизации на поведение работодателей

Эксперты hh.ru, крупнейшей платформы онлайн-рекрутинга в России, проанализировали, как на фоне частичной мобилизации изменилось поведение работодателей в части приглашения тех или иных соискателей на собеседования.

Пол соискателей

В октябре работодатели стали на 3% чаще приглашать на собеседования женщин: по сравнению с первой неделей сентября доля женских резюме, заинтересовавших рекрутеров, выросла с 59% до 62%, а доля мужских – сократилась с 41% до 38%.

Этот тренд наиболее выражен в профессиональных сферах «Страхование» (женщин стали приглашать на собеседования на 9% чаще), «Безопасность» (+6%), а также «Спорт, фитнес, красота» и «Административный персонал» (+5%). В целом интерес к соискателям женского пола вырос в 21 профессиональной сфере из 28.

Также отметим, что интерес к женщинам-соискателям наиболее заметно возрос в Чукотском АО (+19%), Кабардино-Балкарской республике (+16%), Карачаево-Черкесской республике (+14%), Владимирской области (+12%), Ненецком АО (+12%) и Чеченской республике (+11%).

Возраст соискателей

В октябре работодатели на 2% реже приглашали на собеседования соискателей в возрасте 18-24 лет. В то же время на 1% увеличилась доля приглашений, отправленных людям 35-44 лет, а также 45-54 лет.

Действительно, с конца сентября наши заказчики направили нам несколько запросов, например, можем ли мы в работе над их заявками делать акцент на кандидатов-женщин, будет ли являться гарантийным случаем, если кандидат, которого мы трудоустроили к заказчику, попал под частичную мобилизацию и с ним приостановлен трудовой договор.

На hh.ru в большей части представлены прямые работодатели, а не кадровые агентства. Несмотря на это (т. к. прямые работодатели более стабильны в требованиях к кандидатам), hh.ru зафиксировали рост приглашений на собеседования женщин и кандидатов старше 50 лет. Кадровые агентства, в силу специфики бизнеса, более оперативно реагируют на изменения на рынке труда, и по информации от моих коллег заказчики прохладно стали реагировать на рискованных кандидатов, и, как следствие, таким кандидатам внешние рекрутеры стали меньше уделять внимания, переключив свои усилия на поиск более «ликвидных» кандидатов. Каждый заказчик сам оценивает риски приема на работу того или иного кандидата, но тенденция, о которой пишет hh.ru, действительно существует, её диктуют внешние условия.



Дмитрий
Жирнов
Bridge2HR

***Дмитрий Жирнов**,
руководитель Кадрового агентства **Bridge2HR**
www.bridge2hr.ru



Издательство «Альпина»
8 (800) 550-53-22
www.alpinabook.ru

Команда – ключ к успеху

Чтобы добиться минимальной текучки кадров, необходимо внедрение прозрачных управленческих процессов. Каждый год в компании проводятся различные опросы среди сотрудников, анонимно. На основе полученных данных планируется внутренняя политика компании и по необходимости в нее вносятся соответствующие изменения.

Компания внедрила открытые планёрки руководителей. Каждое утро обсуждается что было сделано вчера, чем планируем заниматься сегодня и какие есть проблемы. В компании отсутствуют кабинеты, кроме переговорных. Все друг у друга на виду. На общей стене клеятся стикеры разного цвета, каждый цвет имеет свою задачу, соответственно все в курсе внутренних и внешних проектов. Проводится публичное подведение итогов месяца. Руководство компании должно понимать своих сотрудников и оказывать должное внимание к людям на местах. Надо стараться быть со всеми одновременно, одной командой.



Андрей Гирняк
Starta

* **Андрей Гирняк**, операционный директор digital agency
Starta

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

В связи с переходом на удалённую работу:

Во-первых, сотрудники компании стали работать в корпоративном облаке. Появилось общее рабочее пространство, в котором каждый может хранить все свои документы все свои файлы.

Второе перешли на Яндекс документ - приобрели почту + все сервисы, Яндекс телемост, Яндекс диск и т.д. Это прекрасная замена Гугл документам. В офисе, офлайн, раз в неделю собирается команда руководителей на совещание. Всё остальное время все работают удаленно.

Компания использует систему ОКР, которая позволяет синхронизировать командные и индивидуальные цели и обеспечить эффективный контроль над реализацией поставленных задач. Для руководства проектом внедрили два инструмента. Первый это паспорт проекта. Он выглядит как Excel документ в котором содержится вся информация о Проекте, о людях, которые там работают их адреса и телефоны. Это один документ который содержит в себе все ссылки на документы, на договоры, на результаты и так далее. Чтобы в любой момент любой человек мог открыть паспорт и понять, что происходит с проектом. Далее по каждому проекту сделали организационную диаграмму – это организационная диаграмма, большая схема в которой расписаны роли в проекте, то есть перечислены все проектные задачи, которые распределены по людям, которые их делают. Это позволяет определить, что у сотрудников происходит с работой. Насколько равномерно распределена работа по сотрудникам.

* **Айта Лузгина**, председатель комитета АКМР по Digital – коммуникациям. Проектный директор компании «Империал»

.....



Айта Лузгина
«Империал»

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Руководство компании очень сильно вложило в такое понятие как Внутрик. Неважно работаешь ты на удалёнке или нет, необходим не только поиск и подбор персонала, но и работа с коллективом. В компании есть персональный коуч, который помогает прикоснуться к личной цели менеджера, понять, чего он хочет. С помощью коуч – сессий руководство сочетает личное развитие и развитие компании, что реально помогает понимать горизонт планирования работ. Внедрили Битрикс 24, все корпоративное общение перенесли в один чат. Настроили воронки продаж и подключили к этому смарт-процессы.



Антон Берт
vertcomm.ru
merchcomm.ru

* **Антон Берт**, предприниматель, владелец Мерч компаний **vertcomm.ru** и **merchcomm.ru**

Основная мысль, что не каждого сотрудника можно заменить. Замена кадров происходит вне зависимости от того насколько они ценные специалисты. При экономии на расходах и зарплатах сотрудников, при смене руководства происходят увольнения и замена кадров. Руководство не рассматривает в глобальных масштабах, что на ряду со всеми уходят и очень ценные специалисты, которых необходимо всячески удерживать, поощряя их работу. Ведь квалифицированные специалисты – это рост непосредственно бизнеса.

Необходимо достаточно уделять внимание их графику работы, чтобы избежать выгорания и вследствие этого – понижение работоспособности. Что приводит к снижению продаж и соответственно на прибыли. Существуют программы в разработке искусственного интеллекта чтобы отследить процесс, когда человек начинает перерабатывать, выгорать, чтобы вовремя дать ему возможность перезагрузиться, отдохнуть. Такой подход увеличивает желание работать приносить что-то новое в решение текущих задач.

* **Мария Романенко**, владелец агентства **R-Marketing**, директор по маркетингу и рекламе **MBsaun.ru**, маркетолог-аналитик



Мария Романенко
R-Marketing

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Команда мечты – это временное и не масштабируемое, а эффективная команда – это построение правильных процессов внутри команды. А также:

1. Не нужно строить системные бизнес – процессы, пока не получил Product-Market Fit

2. Не масштабируемый результат или не сходимость unit-экономики на масштабах – это большая проблема.

3. Вовлечение, удержание и развитие сотрудников – это важный аспект любого бизнеса, не нужно сосредотачиваться только на продажах и маркетинге.

4. Значимая, измеримая и вовлекающая цель бизнеса поможет собрать и удержать эффективную команду вокруг вас.

5. Для решения большинства бизнес задач вам не нужна команда мечты, вам нужна эффективная команда.

6. Правильная корпоративная культура.»

Сильная команда – это важно, но намного важнее личность руководителя. Необходимо выйти из операционки самому и вытащить из операционки всех своих топ менеджеров, чтобы заняться стратегией. Только тогда вы сможете создать эффективную команду.

***Владимир Тяпкин, основатель web-студии SpaceApp**



Владимир Тяпкин
SpaceApp

.....

Команда мечты – это временное и не масштабируемое, а эффективная команда — это про построение правильных процессов внутри команды. А также:

1. Не нужно строить системные бизнес – процессы, пока не получил Product-Market Fit

2. Не масштабируемый результат или не сходимость unit-экономики на масштабах – это большая проблема.

3. Вовлечение, удержание и развитие сотрудников – это важный аспект любого бизнеса, не нужно сосредотачиваться только на продажах и маркетинге.

4. Значимая, измеримая и вовлекающая цель бизнеса поможет собрать и удержать эффективную команду вокруг вас.

5. Для решения большинства бизнес задач вам не нужна команда мечты, вам нужна эффективная команда.

6. Правильная корпоративная культура.»

Сильная команда – это важно, но намного важнее личность руководителя. Необходимо выйти из операционки самому и вытащить из операционки всех своих топ менеджеров, чтобы заняться стратегией. Только тогда вы сможете создать эффективную команду.

*** Андрей Гавриков**, Совладелец и генеральный директор маркетинговой группы «Комплето»



Андрей Гавриков
«Комплето»

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Компания разработала корпоративную одежду со сменными стикерами. Все стикеры делаются под компанию заказчиков, под её корпоративную культуру. Это качественная одежда, которую сотрудники носят с удовольствием и к ней прилагаются разнообразные стикеры, которые можно менять в зависимости от происходящего в данной компании. Их применяют при рекламе проектов, так же стикеры можно использовать как мотивацию, отмечая ими эффективность работы сотрудников.


Сотрудники компании заказчика сами разрабатывают что на стикерах должно быть изображено и для решения какой задачи их будут применять. Этот процесс еще более скрепляет команду.



Владимир
Давыдов
Stick Peek

***Владимир Давыдов**, совладелец компании **Stick Peek**

.....

Эксклюзивно для 

Читайте в новом
номере **ТП**

**Самозанятым могут разрешить
заниматься пассажирскими
перевозками**

Дарья Герасименко

Мобилизация и бизнес

Недавно обсуждалась тема рынка труда России за 6 месяцев 2022 года. Анализ экономической ситуации на рынке труда давал повод для некоторого оптимизма и надежды на скорую адаптацию к существующим санкциям. Но 21 сентября произошло новое событие, которое отразится на всех сферах жизни и сегментах рынка — частичная мобилизация. Как следует из названия, она подразумевает призыв на военную службу определённой части имеющегося запаса, а именно объявленные 300 тысяч трудоспособного населения.

Уменно мужское трудоспособное население будет призываться и призывается на военную службу, так как оно не имеет (или имеет незначительные) ограничения по здоровью. Оно и понятно, так как для исполнения воинских обязанностей необходимо иметь некий уровень физического и психического здоровья. Первая реакция на мобилизацию была весьма сдержанной и смешанной. Мобилизация в современной истории России объявляется впервые с 1941 года, и никакого наработанного опыта нет. Более того, объявлена частичная мобилизация, что ставит в тупик не только работодателей и компании в целом, но и государственных исполнителей этой функции.



Павел
Хлебников

Сейчас многие представители крупных и мелких компаний говорят, что повестку вручают там, где найдут подлежащего мобилизации работника, чуть ли не в полях. И, действительно, такие факты имеют место быть, но на то есть законные основания.

На сегодняшний день порядок призыва установлен постановлением Правительства РФ № 852 от 30 декабря 2006 года (с изменениями и дополнениями). Уста-

Изменения в трудовом законодательстве за октябрь 2022 года



Одним из самых актуальных документов стал Федеральный закон от 7 октября 2022 г. N 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», связанный с регулированием право-отношений с гражданами, подлежащими мобилизации, добровольцев и контрактников.

Мобилизованных, контрактников и добровольцев не увольняют, трудовой договор с ними приостанавливается.

Действие трудового договора мобилизованных, добровольцев и контрактников приостанавливается по заявлению работника. В период приостановления за работником сохраняются место работы (должность), социально-трудовые гарантии. Этот период засчитывается в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением досрочного выхода на пенсию по старости).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан рассчитать работника в полном объеме за предшествующий период работы.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. О выходе нужно предупредить как минимум за 3 рабочих дня.

Если один родитель мобилизован или подписал контракт, второму родителю дано преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата, а если ребенку нет 14 лет, то второго родителя могут направить в ко-



Татьяна
Кочанова