

**НЕ НАДО БОЯТЬСЯ БОЛЬШИХ РАСХОДОВ.
НАДО БОЯТЬСЯ МАЛЕНЬКИХ ДОХОДОВ**

**КТО ВЕСЬ ДЕНЬ РАБОТАЕТ ТОМУ
НЕКОГДА ЗАРАБАТЫВАТЬ ДЕНЬГИ**

**ЕСЛИ ВАША ЕДИНСТВЕННАЯ ЦЕЛЬ – СТАТЬ
БОГАТЫМ, ВЫ НИКОГДА НЕ ДОСТИГНЕТЕ ЕЕ**

**ДРУЖБА, ОСНОВАННАЯ НА БИЗНЕСЕ, ЛУЧШЕ,
ЧЕМ БИЗНЕС, ОСНОВАННЫЙ НА ДРУЖБЕ**

**СКОРЕЕ НАЙМУТ ЧЕЛОВЕКА
С ЭНТУЗИАЗМОМ, ЧЕМ ТОГО,
КОТОРЫЙ ВСЕ ЗНАЕТ**



Константин
Цвин



Джон
Рокфеллер

Партнёры УП



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

5 идей Рокфеллера о достижении

богатства всем известны.

Но мало кто их применяет

на практике...

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



Наталия
Риль



Ольга
Сагун



Анна
Соснина



Анна
Чернова



Андрей
Чепайкин



Елена
Чечикова



Александр
Чечиков



Алена
Юрова



Наталия
Миронова

КОММЕНТАРИИ / **УТ**36(680)

Не влестесь в погоне за целью на полном ходу в невидимое препятствие

Константин Цивин — бизнес-ментор с более чем 30-летним опытом управления компаниями среднего и крупного бизнеса. Занимается организационным развитием компаний. Акцентирует делание на постановках систем планирования и контроля; структурировании задач; разработке систем нематериальной мотивации сотрудников. Эксперт в области диагностики идей владельцев бизнеса, настройки менеджмента на цели собственника, внедрении новых процессов в компаниях, масштабировании предприятий.



Константин Цивин

КОММЕНТАРИИ / **УТ**36(680)

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ / **УТ**36(680)

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ / **УТ**36(680)

Сотрудники должны чувствовать заботу компании об их жизни

На сегодняшний день в группе компаний «Росводоканал» работает более 12 тысяч человек из 10 регионов присутствия.

УТ Как вы справляетесь в социальном плане с таким количеством работников – 12 000 человек? Применяются ли в компании новые идеи, например, веллблэк?

В Росводоканале пока что не используется термин «веллблэк». Мы выделяем особые части корпоративной культуры, которые интегрируем в работу. В первую очередь это спорт, волонтерство, экопрограммы, различные внутренние конкурсы и акции, участие в городских и областных мероприятиях.

Мы также поддерживаем инициативы, дающие возможность нашим работникам почувствовать себя востребованными и нужными не только на рабочем месте. Так, в этом году мы впервые объявили конкурс волонтерских проектов.

В рамках него были сформированы 10 экологических и социальных программ в каждом городе присутствия: например, на Сахалине реализуется проект Сахалинский лосось, в рамках которого ребята убирают берега водоемов в местах нереста лосося, контролируют уровень загрязнения воды. А в Орске осуществляется инициатива «Пушистый друг» — волонтеры помогают бездомным животным, прикармливают их на передержку, организуют уроки для детей, на которых рассказывают, как важно заботиться о своих питомцах. Также есть программы помощи детям и старшему поколению.



Илья Гузев
Росводоканал

ИИ / **УТ**36(680)

ИИ, на мой взгляд, – это тоже такая серая зона

Сегодня просто доверять своей интуиции и пониманию профессиональных навыков человека уже недостаточно.

БЕСЕДОВАЛИ:



Мария Данина
Psychodemia



Александр Гончаров
гл редактор **УТ**

ИИ / **УТ**36(680)

КОММЕНТАРИИ / **УТ**36(680)

КОММЕНТАРИИ / **УТ**36(680)

В Ростовской области из 6 500 заключенных, освобожденных в 2020 году, лишь семеро (или 0,11%) нашли официальную работу

Источник: www.forbes.ru

Автор проекта «20 идей по развитию России» Дмитрий Давыдов не раз обращал внимание на то, что технологии искусственного интеллекта могут быть использованы для внедрения технологий предотвращения преступлений.

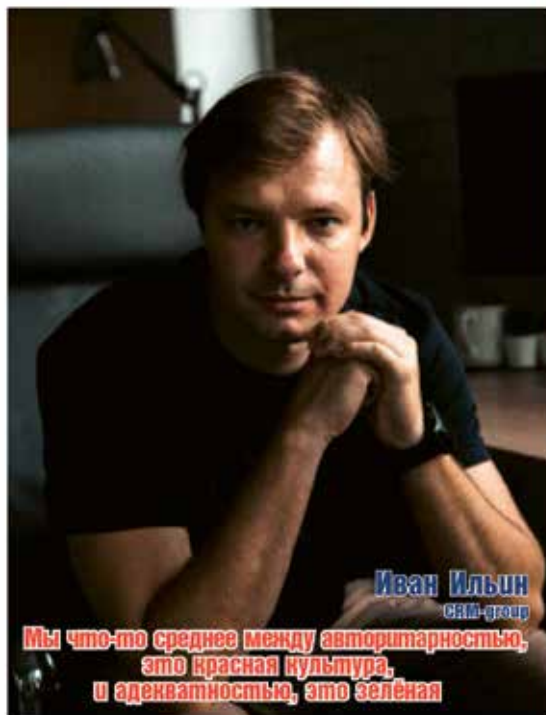
По аналогии с западными примерами нужно разработать конкретные алгоритмы для выявления травматичного или опасного поведения и оперативного извещения полиции, служб безопасности или других органов контроля общественного порядка.

Специальные видеопрограммы комплексы можно использовать как в общественных пространствах (парки, улицы, дворы), образовательных или государственных учреждениях, так и на коммерческих площадках с большим скоплением людей (банки, гипермаркеты, торговые и бизнес-центры).

Еще одна важная часть работы видеонаблюдения для профилактики преступлений — социальный мониторинг действий потенциально опасных граждан. В частности, в 2017 году в Китае компания Cloud Walk разработала для полиции ПО с распознаванием лиц на основе анализа человеческого перемещения и алгоритмов поведения. Таким образом, система работает превентивно, в этом и заключается ее уникальность.

Дмитрий Давыдов предлагает разрабатывать и внедрять комплексы по предотвращению преступлений одновременно с видеонаблюдением оперативного реагирования. Чтобы избежать ошибок в таком тонком вопросе «человеческого фактора», по идее Давыдова, надо ввести обязательный тестовый период в криминальных районах.

Трибуна Директора / №36(680)



Иван Ильин
СKM-group

Мы что-то среднее между авторитарностью, это красная культура, и адекватностью, это зеленая

Трибуна Директора / №36(680)

Совещания / №36(680)

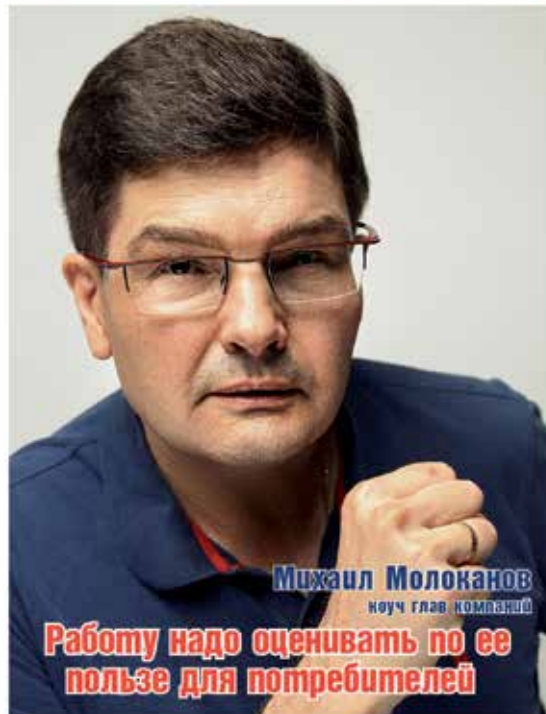


Глеб Архангельский

Можно ли снять вечное проклятие совещаний? (по мотивам вебинара Глеба Архангельского)

Совещания / №36(680)

Есть мнение / №36(680)



Михаил Молоканов
нач. глав компаний

Работу надо оценивать по ее пользе для потребителей

Есть мнение / №36(680)

Комментарии / №36(680)

ESG-принципы: что это такое и зачем компаниям их соблюдать

Источник: trends-rbc-naturepages.org

ESG расшифровывается как «Environment, Social, Governance». В переводе с английского — «окружающая среда, общество, управление». Это стратегия развития компании, которая предусматривает прозрачность в менеджменте, заботу об экологии и людях, с которыми сотрудничает компания.

Понятие появилось в 2004 году — его сформулировал Кофм Аман, который тогда занимал пост Генерального секретаря ООН.

ESG (Environmental, Social and Governance) подход к инвестированию стремительно расширяется во всем мире. Все больше инвесторов переходит от парадигмы традиционного инвестирования к инвестированию, основанному на принципах экологической социальной корпоративной ответственности. Эти принципы основаны на трех китах: экологические, социальные вопросы и корпоративное управление. Все больше инвесторов по всему миру начинают обращать внимание не только на дивиденды и прибыль, но и на социальную и экологическую ответственность бизнеса.



Сергей Зайцев
«Астелко», «Хорошие Закупки» и партнеры

В последние годы на развитых рынках стали появляться биржевые фонды (ETF), инвестирующие только в те компании, работа которых положительно влияет на экологию и социальную среду. Их инвестиционные меморандумы запрещают им вкладываться в акции производителей оружия и компаний из сферы атомной энергетики.

Комментарии / №36(680)

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

КОММЕНТАРИИ

5 Не влестесь в погоне за целью на полном ходу в невидимое препятствие

Константин Цивин

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

10 Сотрудники должны чувствовать заботу компании об их жизни

Илья Гузеев, Росводоканал

ИИ

15 ИИ, на мой взгляд, — это тоже такая серая зона

Мария Данина, Psychodemia

КОММЕНТАРИИ

22 В Ростовской области из 6 500 заключенных, освободившихся в 2020 году, лишь семеро (или 0,11%) нашли официальную работу

Оксана Васильева_Алёна Талаш

Трибуна Директора

29 Мы что-то среднее между авторитарностью, это красная культура, и адекватностью, это зелёная

Иван Ильин, CRM-group

Личный бренд

37 Можно ли снять вечное проклятие совещаний? (по мотивам вебинара Глеба Архангельского)

Павел Кочетков, автор

Есть мнение

49 Работу надо оценивать по ее пользе для потребителей

Михаил Молоканов

КОММЕНТАРИИ

51 ESG-принципы: что это такое и зачем компаниям их соблюдать

Сергей Зайнуллин_Андрей Переладов_

Владимир Пинаев_Андрей Порсев

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

www.top-personal.ru

ISBN 5-95630-007-7

Подписано в печать 14.12.2022 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 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



№36
(680)
Издаётся с 1996 г.
2021 г.

Объединённая редакция

ИД

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

Официальный адрес
ТР@TOP-PERSONAL.RU



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

Не влечитесь в погоне за целью на полном ходу в невидимое препятствие

Константин Цивин — бизнес-ментор с более чем 30-летним опытом управления компаниями среднего и крупного бизнеса. Занимаюсь организационным развитием компаний. Акцент делаю на постановках систем планирования и контроля; структурировании задач; разработке систем нематериальной мотивации сотрудников. Эксперт в области диагностики идей владельцев бизнесов, настройки менеджмента на цели собственника, внедрении новых процессов в компаниях, масштабировании предприятий.



Константин Цивин

С удовольствием прокомментирую 5 правил Рокфеллера, ибо всю свою управленческую и менторскую жизнь строил и строю согласно им.

.....

**1. Не надо бояться больших расходов —
надо бояться маленьких доходов.**

Золотое правило, которое неплохо бы всем предпринимателям запомнить наизусть.

В своё время, будучи генеральным директором Санкт-Петербургской Экологической Компании (СПЭК), на полном ходу впелся лбом в кризис 2008–2009 годов. Одной из самых пострадавших в то время отраслей было строительство, а именно обращение отходов в строительстве было основным направлением деятельности СПЭКа. И в то время, как все конкуренты начали радостно сокращать расходы, свозя ТБО на нелегализованные полигоны или вообще преступным образом сваливая их «под берёзку», мы честно вывозили все отходы только на лицензированные полигоны и выполняли свою работу с подчёркнутым качеством и надёжностью.

В итоге не только завоевали признание строительных организаций, но одна из них порекомендовала нас, ни много ни мало – РЖД, экологическим оператором, которым и

стал СПЭК. В итоге расходы на выполнение наших работ выросли многократно, но рост доходов перекрыл их сторицей, и мы получили рекордную чистую прибыль по итогам 2009 года.

.....

.....

2. Кто весь день работает, тому некогда зарабатывать деньги.

Здесь приведу пример уже из своей менторской практики. Начинал я с довольно низкой почасовой ставки и работал на первых порах действительно много. Так много, что не оставалось время «на подумать». В какой-то момент решил сделать паузу, ибо загнал себя изрядно. И вот это «на подумать» и стало ключевым фактором успеха. Я провёл тщательный анализ своих компетенций и пришёл к выводу, что мои знания, умения и навыки в области антикризисного управления вообще никак мною не используются во время, которое уже стало турбулентным. Я помогал своим клиентам разрабатывать технологические процессы, внедрять систему нематериальной мотивации, но только не занимался самым востребованным: не делился своим опытом в прохождении кризисов. С тех пор работаю раза в три меньше, зарабатываю в пять раз больше. И думаю. Потому что зарабатывает не тот, кто работает 24 часа в сутки, а тот, кто работает головой.

.....

3. Если ваша единственная цель — стать богатым, вы никогда не достигнете ее.

Истина не абсолютная, но я с нею согласен. В своей практике целью ставлю «нанесение» максимальной пользы своим клиентам. Деньги — это следствие такого «нанесения». Мои клиенты чрезвычайно осознанные и умные предприниматели. Они прекрасно знают разницу между «просто хорошо поработать» и «получить требуемый результат». Деньги мне платят именно за получение результата, поэтому моя цель — помочь клиенту искомый результат получить.

4. Дружба, основанная на бизнесе, лучше, чем бизнес, основанный на дружбе.

Примеров этому в моей жизни масса. Я на своей шкуре испытал, что бизнес, основанный исключительно на дружбе, обречён, если не на провал, то на расставание партнёров. Поскольку дружба, как и любовь, порою застилает глаза, и ты просто не видишь или не хочешь видеть, что твой друг никудышний предприниматель. Он порядочный, ответственный человек, ... который ничего не умеет делать. А делать надо. На этом месте и возникает конфликт. Чем раньше партнёры его идентифицируют, тем лучше и для бизнеса, и для них. Иногда и дружбу удаётся сохранить...

.....

**5. Скорее наймут человека с энтузиазмом,
чем того, который все знает.**

Всегда так поступал и поступаю сам. И когда работал топ-менеджером, и сейчас — в консалтинге. Дело в том, что «горящего» человека можно научить, пожалуй, всему. Уж особенностям вашего ассортимента точно.

Чему трудно, почти невозможно научить человека, это интересу к другим людям и искреннему желанию этим людям помочь. Такое качество, как показывает мой опыт, тренировке не подлежит. Энтузиазм — это неукротимое желание сделать свою работу лучше, ещё лучше. Это заинтересованность как в результате своего труда, так и в процессе, следование которому приводит к результату. Поэтому, в конечном итоге, энтузиасты становятся более знающими и умеющими людьми, чем всезнайки на старте.

.....

***Константин Цивин**

Эксклюзивно для 

Сотрудники должны чувствовать заботу компании об их жизни

На сегодняшний день в группе компаний «Росводоканал» работает более 12 тысяч человек из 10 регионов присутствия.

 Как вы справляетесь в социальном плане с таким количеством работников – 12 000 человек? Применяются ли в компании новые идеи, например, веллбин?

В Росводоканале пока что не используется термин «веллбин». Мы выделяем особенные части корпоративной культуры, которые интегрируем в работу. В первую очередь это спорт, волонтерство, экопрограммы, различные внутренние конкурсы и акции, участие в городских и областных мероприятиях.

Мы также поддерживаем инициативы, дающие возможность нашим работникам почувствовать себя востребованными и нужными не только на рабочем месте. Так, в этом году мы впервые объявили конкурс волонтерских проектов.

В рамках него были сформированы 10 экологических и социальных программ в каждом городе присутствия: например, на Сахалине реализуется проект Сахалинский лосось, в рамках которого ребята убирают берега водоемов в местах нереста лосося, контролируют уровень загрязнения воды. А в Орске осуществляется инициатива «Пушистый друг» — волонтеры помогают бездомным животным, пристраивают их на передержку, организуют уроки для детей, на которых рассказывают, как важно заботиться о своих питомцах. Также есть программы помощи детям и старшему поколению.



Илья Гузеев
Росводоканал

ИИ, на мой взгляд, – это тоже такая серая зона

Сегодня просто доверять своей интуиции и пониманию профессиональных навыков человека уже недостаточно.

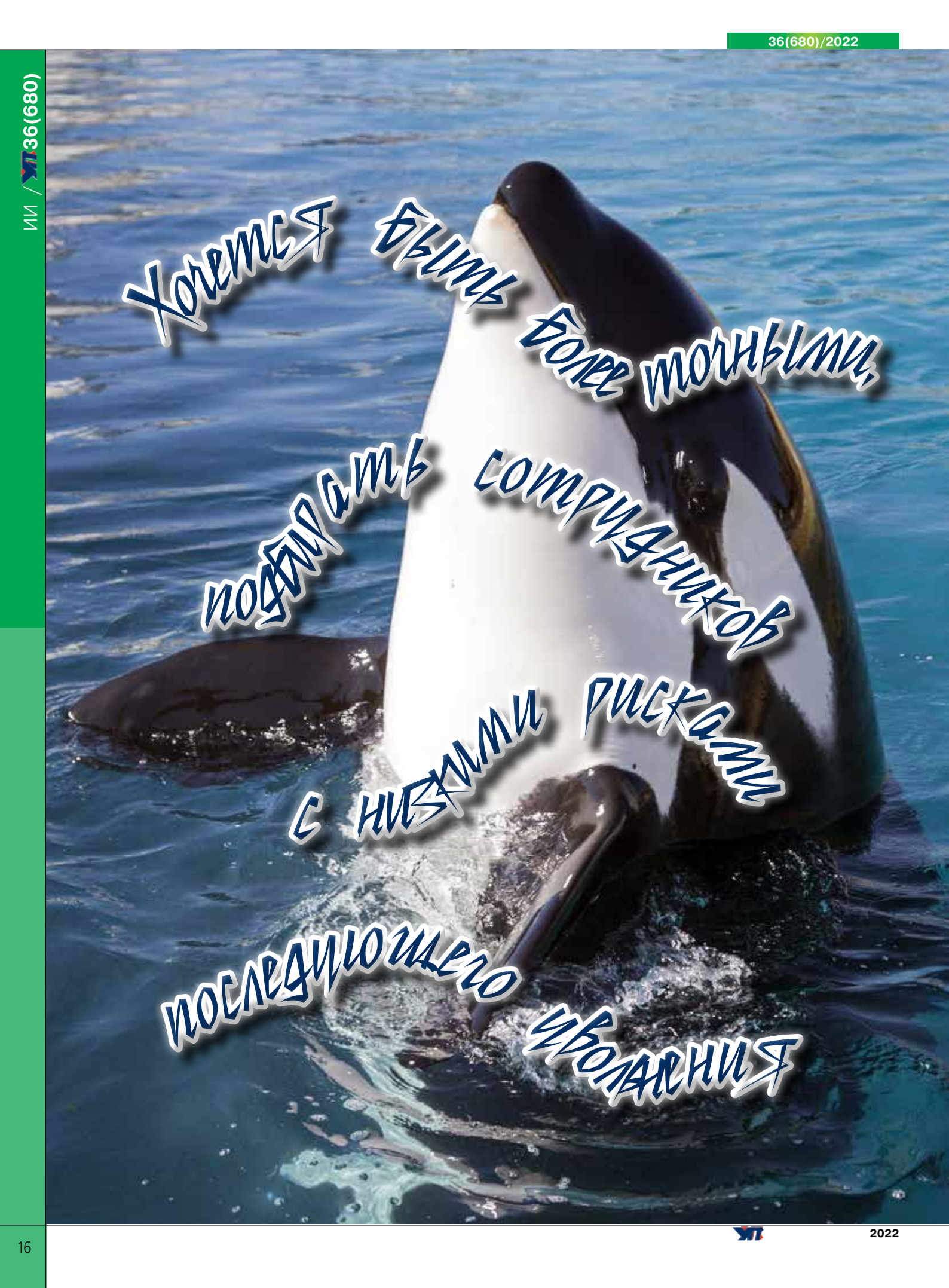
БЕСЕДОВАЛИ:



Мария Данина
Psychodemia



Александр Гончаров
гл редактор 



Хочется фильм более мощным,
показать контрастов
с нашими русскими
последующего
избранн

УП В целом, какие Вы видите перспективы ИИ в подборе персонала? Людям нужна какая-то система, на которую они могут опираться при подборе?

*С*егодня просто доверять своей интуиции и пониманию профессиональных навыков человека уже недостаточно.

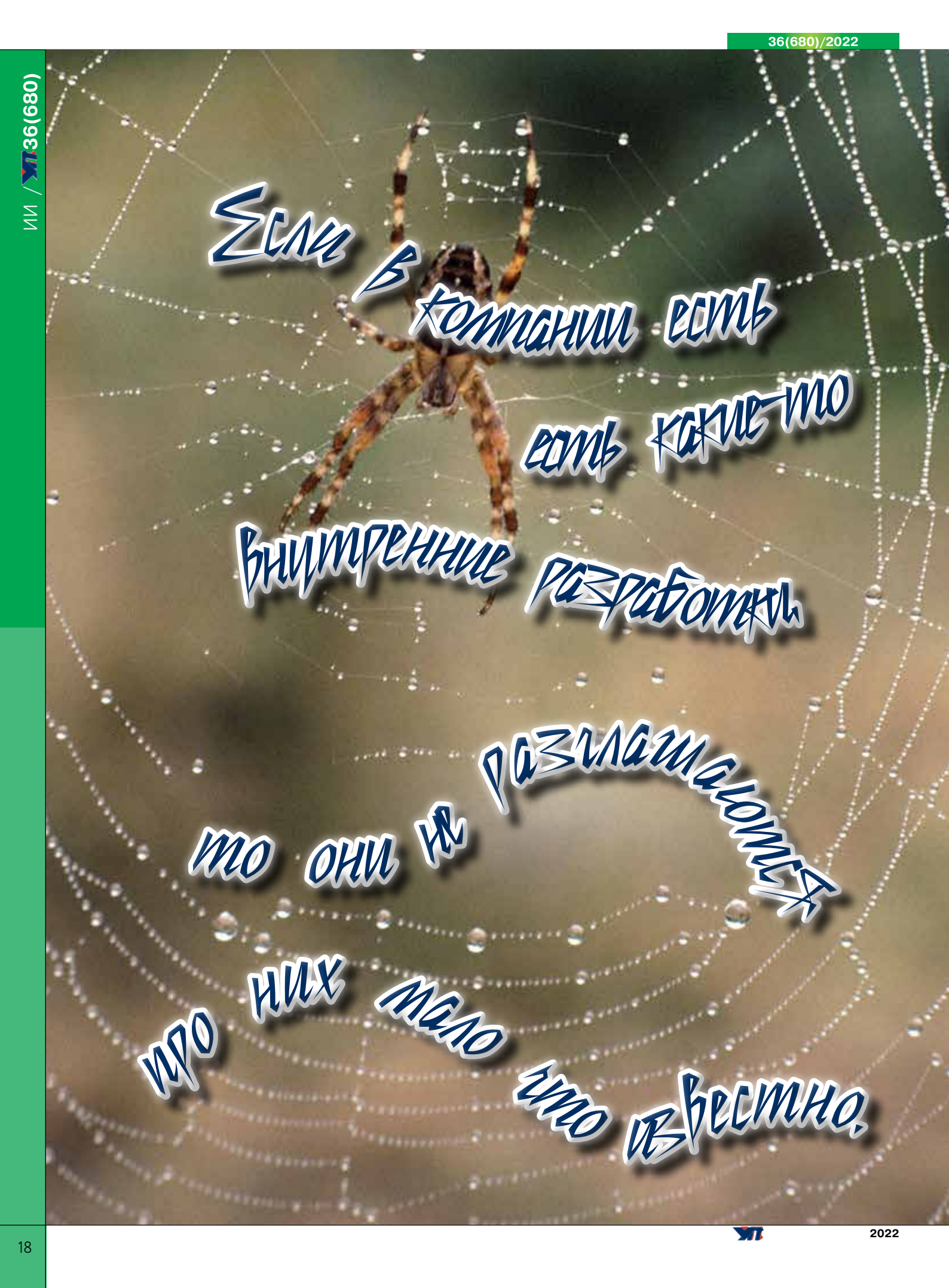
Хочется быть более точными, подбирать сотрудников с низкими рисками последующего увольнения. И HR-ы пытаются этого достичь с помощью различных методик. И когда-то попадают в системно-релевантные методы, а когда-то ищут то, что им кажется правильным. И ИИ, на мой взгляд, — это тоже такая серая зона. Потому что, с одной стороны, мы точно знаем, что при анализе поведения человека можно многое сказать о его личности, о его состоянии, о его мотивации, включенности, готовности работать.

С другой стороны, сами по себе эти данные в отрыве от контекста, задачи не очень информативны.

Например, мы можем сказать, что человек сейчас находится, допустим, в подавленном состоянии, и мы принимаем решение не брать его как сотрудника, хотя это состояние может быть связано с какой-то конкретной ситуацией, которая завтра пройдет, а компетенции у него подходящие, и по другим параметрам он мог бы подойти. Т. е. без контекста все данные, которые способен дать нам ИИ, теряются. Но на сегодняшний день можно много других данных определить. Это личностные черты, мы их точно можем определять даже по тексту, не обязательно с человеком напрямую разговаривать. Можно определить его эмоциональное состояние, возможно выявить признаки психических расстройств. Можем определить его сочетаемость с другими членами команды, если мы набираем команду. Можно при собеседовании измерять активность человека, его мотивацию, искренность.

УП Что из всего перечисленного уже применяется в компаниях?

— Те опции, про которые я рассказала, — это те алгоритмы, которые уже существуют и которые уже используются. Т. е. есть интеллектуальные приложения или решения, которые это позволяют делать. Если в компании есть какие-то внутренние разработки, то они не разглашаются, про них мало что известно.

A brown and black spider is positioned in the center of a large, intricate web. The web is covered with numerous small, clear dew drops. The background is a soft-focus green, suggesting foliage. Overlaid on the image is Russian text in a stylized, white font with a blue outline and a drop shadow effect. The text is arranged in several lines, following the curve of the web and the spider's position.

Если в компании есть
какие-то
внутренние разработки
то они не размещаются
по ним мало что известно.

УП Лет 20 назад была модна соционика. Говорят, что это очень серьезная вещь, если в ней разобраться.

— Типология личности, классификация, какие-то упрощения — все это действительно очень популярно, потому что помогает быстро принимать решения, а для бизнеса важно принимать решения, предсказывать последствия. Но, на мой взгляд, это скорее мешает, потому что отсекает большое количество людей, которые могли бы подойти на позицию.

УП Прокомментируйте такой кейс. Есть программа, куда заносятся все данные о пожарных, врачах, по заболеваниям, вирусам и т. д. И создатель этой программы как-то рассказывал, что отправил студентов на Ваганьковское кладбище, они переписали даты смерти всех, кто там похоронен. Потом все это занесли в эту программу и попытались из нее получить какие-то данные. Как Вы думаете, на что они надеялись?

— Я знаю результаты исследований по смертности и факторам риска заболеваний, возможно, это такого же рода история. Да, есть эпидемиологические исследования, когда ты сначала контролируешь здоровье человека, а потом смотришь жив он или нет. И на основе этого строишь предсказательную модель продолжительности жизни, если есть какие-то входные условия.

УП Есть подтвержденные исследования, что у женщин с определенным именем таинственным образом погибают мужья или у 70 % женщин, которые отбывают срок за отравление, одинаковое имя!!! (эксперт Б. Хигир). Ваш комментарий?

— Я как исследователь могу прокомментировать это следующим образом: при попытке восстановить связь между событием и какими-то другими данными всегда возникают различные артефакты, которые выглядят как что-то интересное и осмысленное, а на самом деле являются статистическим выбросом и случайным совпадением.

Если мы такие же исследования попробуем провести в другом регионе, у нас будет совершенно другая история. Эти артефакты очень легко найти, поэтому, когда есть работа с данными, ИИ, очень важна экспертиза результатов, чтобы эксперт, разбирающийся в отрасли, мог подтвердить или опровергнуть те или иные выводы.

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УИ Уже есть системы распознавания лиц, «умные» холодильники и многое другое. Куда приведет нас ИИ? И Ваш совет коллегам, как использовать ИИ в масштабах маленькой компании.

— Наши персональные данные уже давно не персональные. Если мы пользуемся современными технологиями, то цифровой след оставляет каждый пользователь. И по этим следам уже сейчас можно много сказать о поведении человека, предсказать его и точно так же манипулировать его выборами. Например, предлагать какие-то поисковые выдачи, которые будут склонять тебя в определенную сторону.

Т. е. в принципе манипуляция персональными данными, которые мы раздаем налево и направо, уже сейчас есть, и она просто выходит из мира цифровых систем в мир интернета вещей.

И говоря о том, куда нас это заведет, тут есть несколько аспектов. С одной стороны, этический – насколько действительно персональные данные принадлежат нам, насколько их можно использовать, насколько это этично, если можно использовать, то в каких целях можно, а в каких нельзя. Это все очень важно продумывать на законодательном уровне, принимать какие-то регламенты, ограничения.

Второй аспект – в чьих руках находятся эти данные.

Когда мы пользуемся соцсетями, нас как минимум пытаются спросить о предоставлении этих данных, хотя понятно, что их собирают и без нашего согласия. Когда мы говорим про интернет вещей, там нет места, где у человека можно спросить — а можно вас отсканировать по сетчатке глаза, можно вас идентифицировать? Это тоже такой вопрос, может ли или должен ли человек знать, что будут делать с его данными.

Что касается рекомендаций по использованию ИИ, мне кажется, сейчас на данный момент точно не стоит злоупотреблять данными, которые мы можем получить таким образом.

Я бы поставила их на один ряд с психологическим тестированием, с ассесментом, с беседой, интервью. И абсолютно точно принятие решений на основе данных ИИ пока очень преждевременно. В конечном итоге принимать решение должен

человек, опираясь на контекст, опираясь на свои опыт и знания, опираясь на потребности и задачи компании.

ИИ на сегодняшний день — это скорее подсказчик, помощник, инструмент диагностики, но он все еще слаб в том, чтобы понимать человеческий мир, человеческий контекст. И отдавать ему право распоряжаться человеческими судьбами я бы не отдавала.

***Мария Данина**, Кандидат психологических наук, ранее – старший научный сотрудник лаборатории консультативной психологии и психотерапии ПИ РАО, практикующий психолог.

Основательница онлайн-школы **Psychodemia**

[@geek.psychologist](https://t.me/geekpsychologist)

Эксклюзивно для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



АУДИТОРИЯ:



–5 МЛН. В ГОД



–2,5 МЛН. В ГОД

(ОТКРЫТАЯ СТАТИСТИКА)

150 000 ПРОСМОТРОВ СТРАНИЦ В ДЕНЬ

**10 000 ВИП-ИНТЕРВЬЮ ТОПОВ ВЕДУЩИХ
ФИРМ РОССИИ ЗА 25 ЛЕТ – КРУПНЕЙШАЯ
В РФ БАЗА ПРАКТИКИ БИЗНЕСА**

В Ростовской области из 6 500 заключенных, освободившихся в 2020 году, лишь семеро (или 0,11%) нашли официальную работу

Источник: www.forbes.ru

втор проекта «20 идей по развитию России» Дмитрий Давыдов не раз обращал внимание на то, что технологии искусственного интеллекта могут быть использованы для внедрения технологий предотвращения преступлений.

По аналогии с западными примерами нужно разработать конкретные алгоритмы для выявления травматичного или опасного поведения и оперативного извещения полиции, служб безопасности или других органов контроля общественного порядка.

Специальные видеопрограммные комплексы можно использовать как в общественных пространствах (парки, улицы, дворы), образовательных или государственных учреждениях, так и на коммерческих площадках с большим скоплением людей (банки, гипермаркеты, торговые и бизнес-центры).

Еще одна важная часть работы видеонаблюдения для профилактики преступлений — социальный мониторинг действий потенциально опасных граждан. В частности, к 2017 году в Китае компания Cloud Walk разработала для полиции ПО с распознаванием лиц на основе анализа человеческих перемещений и алгоритмов поведения. Таким образом, система работает превентивно, в этом и заключается ее уникальность.

Дмитрий Давыдов предлагает разрабатывать и внедрять комплекс по предотвращению преступлений одновременно с видеокамерами оперативного реагирования. Чтобы избежать ошибок в таком тонком вопросе «человеческого фактора», по идее Давыдова, надо ввести обязательный тестовый период в криминогенных районах.

Иван Ильин
CRM-group

**Мы что-то среднее между авторитарностью,
это красная культура,
и адекватностью, это зелёная**

Ошибок не избежать.
Но они делают
компанию сильнее...

С экспертом беседовал гл. редактор
А. Гончаров

Как бы Вы описали вашу корпоративную культуру? Она действительно такая бирюзовая, о которой сейчас многие говорят: нет иерархии, все равны и прочее?

Я считаю, что уровень корпоративной культуры, если взять правильную динамику, — это чёткое отражение основателя и лидера внутри компании.

Когда мы начинали, думали, что будем бирюзовыми. Считали неприемлемой бюрократию, стремились к автономии. Но спустя восемь лет моё мнение поменялось: я считаю, что лидер и компания должны уметь передвигаться с уровня на уровень. Сегодня ты можешь быть бирюзовым, но в какие-то сложные моменты ты должен становиться красным, и наоборот.

Сейчас мы что-то среднее между авторитарностью, это красная культура, и адекватностью, это зелёная. У нас нет жёсткой иерархии.

Что произошло, на Ваш взгляд, за последние десять лет с программистами как частью нервной системы мозга компании? Что изменилось?

— Считаю, что к ним сильно изменилось отношение. Десять лет назад стереотипным программистом был бородатый парень в майке, которого все боялись, с которым не хотели общаться. Сейчас это новая современная элита. Все крупные богатые корпорации в мире созданы программистами.

Герман Греф пару лет назад вернулся с конференции в США и заявил, что искусственный интеллект (ИИ) со временем заменит программистов, они будут не нужны. Ваше мнение?

— Я не думаю, что это произойдёт. Скорее, миру потребуется больше программистов.



Всё идет к тому, что за счёт ИИ будет покрываться мировая потребность в цифровизации и программировании. Сейчас это невозможно: миру не хватает разработчиков. ИИ способен ускорять их работу и освобождать рабочие руки.

Это заметно уже сейчас. В нашей компании раньше какую-то часть баннеров от руки рисовал иллюстратор за 40 часов. Сейчас Midjourney делает это за две минуты и не хуже, чем человек. Но всё равно под контролем и руководством человека: он даёт программе задачу, описывает, решает, сколько вариантов делать, и прочее.

Так что я думаю, что до того, как разработчиков уволят совсем и придёт ИИ, жить ещё долго.

УП Можете дать советы коллегам, как подбирать людей, которые работали бы долго и хорошо? Или кого отсеивать, когда HR уже дал вам кандидатов?

— Я бы предложил тратить достаточное количество времени на интервью кандидатов.

Часто компания, которая ищет людей к себе в команду, считает, что человек должен готовиться к собеседованию, но сами интервьюеры этого не делают. Но готовиться должна и нанимающая сторона.

Плюс в найме есть много факторов, на которые человеческие компетенции не влияют. К примеру, вероятность, приживётся даже очень компетентный топ-менеджер в крупной компании или нет, составляет 50/50. И эту вероятность можно повысить с помощью правильного онбординга.

УП Какие ошибки Вы совершили, работая с клиентами? И что бы Вы посоветовали коллегам — компаниям, которые сейчас идут вверх?

— Первый совет, хоть это и банально звучит, но не нужно бояться работать с крупными клиентами.



Глеб Архангельский

**Можно ли снять
вечное проклятие совещаний?**
(по мотивам вебинара Глеба Архангельского)



Михаил Молоканов
коуч глав компаний

**Работу надо оценивать по ее
пользе для потребителей**

ESG–принципы: что это такое и зачем компаниям их соблюдать

Источник: trends-rbc-ru.turbopages.org

ESG расшифровывается как «Environment, Social, Governance». В переводе с английского — «окружающая среда, общество, управление». Это стратегия развития компании, которая предусматривает прозрачность в менеджменте, заботу об экологии и людях, с которыми соприкасается компания.

Понятие появилось в 2004 году — его сформулировал Кофи Аннан, который тогда занимал пост Генерального секретаря ООН.

.....

 (Environmental, Social and Governance) подход к инвестированию стремительно расширяется во всем мире. Все больше инвесторов переходят от парадигмы традиционного инвестирования к инвестированию, основанному на принципах экологической социальной корпоративной ответственности. Эти принципы основаны на трех китах: экологические, социальные вопросы и корпоративное управление. Всё больше инвесторов по всему миру начинают обращать внимание не только на дивиденды и прибыль, но и на социальную и экологическую ответственность бизнеса.

В последние годы на развитых рынках стали появляться биржевые фонды (ETF), инвестирующие только в те компании, работа которых положительно влияет на экологию и социальную среду. Их инвестиционные меморандумы запрещают им вкладываться в акции производителей оружия и компаний из сферы атомной энергетики.



Сергей
Зайнуллин
«Астахов, Хорошев,
Зайнуллин и
партнеры»

Пресс-релиз: Pronline.ru получил “Премию Рунета 2022” в номинации “Лучшее бизнес-сообщество в соцсетях”

13 декабря 2022 года в Москве на площадке пресс-центра «Россия сегодня» состоялась торжественная церемония вручения Премии Рунета 2022 — старейшей и одной из самых престижных наград российской интернет-отрасли. В этом году Премия Рунета прошла уже в 19-й раз: конкурс был учрежден в 2004 году, в рамках 10-летнего Юбилея Рунета.

Церемония вручения Премии Рунета — это ежегодное представление лидеров цифровой отрасли и подведение IT-итогов года. В также яркое, креативное и атмосферное мероприятие, собирающее десятки лауреатов и сотни гостей и сопровождаемое онлайн-трансляцией и поддержкой в интернете, вовлекающей миллионы пользователей. Тем ценнее оказалась победа агентства PRonline.ru в одной из самых почетных номинаций — «Лучшее бизнес-сообщество в соцсетях».

В 2022 году Премия Рунета была вручена в семи основных номинациях: Государство и Общество; Экономика и Бизнес; Здоровье и отдых; Наука, технологии и Инновации; Образование и Кадры; СМИ и Массовые коммуникации; Путешествия по .РФ; Подкасты и цифровой контент; Туризм и индустрия гостеприимства; Народов много-Родина одна; Культурные проекты в Сети

Одновременно в рамках проведения Конкурса проводилась Всероссийская онлайн-акция «Народное голосование», в которой мог принять участие каждый желающий из разработчиков проектов, а любой интернет-пользователь — отдать свой голос за понравившийся проект. По итогам голосования интернет-пользователей в онлайн-акции «Народное голосование» были выделены победители в трех номинациях: «Лучший блогер Рунета», «Лучший социальный проект в Рунете» «Лучшее бизнес-сообщество в соцсетях», победу в которой и одержало агентство PRonline.ru.

В Народном голосовании приняли участие более 279 тысяч пользователей.