

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущий эксперт по управлению персоналом – 71052, 70555, 72035

№ 22
(706)

2023

Главная тема: **АВТОМАТИЗАЦИЯ**



Агиль Хыдыров

**ПРАВИЛЬНЫЕ ЛЮДИ
НА ПРАВИЛЬНЫХ МЕСТАХ –
это конечная цель HR-бренда**

Партнёры УП



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

OZON планирует взять на склад работать заключённых. Это вызвало много вопросов.

Читайте в номере.

Но...

Как-то я еще в 1994 г. изучал такой опыт в Швеции.

Но там цеха швейной фабрики были в 5 метрах от метро Стокгольма, и вход был открыт как в ателье, рабочие в сб-вс уезжали домой, в цехах были только психологи...

Кстати, тогда меня больше удивил днем дальний свет фар во всех авто... к нам этот опыт пришел намного позже...

Александр Гончаров

Номер готовили:



Алена
Верещагина



Людмила
Веселова



Александр
Гончаров



Надежда
Гончарова



Оксана
Дегнер



Александр
Жильцов



Дмитрий
Жирнов



Павел
Кочетков



Анастасия
Насонова



Андрей
Лавринович



Анастасия
Репина



Наталья
Риль



Ольга
Сагун



Анна
Чернова



Андрей
Чепайкин



Елена
Чечикова



Александр
Чечиков



Наталья
Миронова

РУБРИКА: **ЕСТЬ МНЕНИЕ**

Комментарий к новости: «Ozon предложит работу на складах более 500 осужденным». Источник: kommersant.ru

ЭП Неужели так плохо с рабочими?

ЭП Справятся ли?

ЭП Риски?

Ничто не ново под луной. Это по существу возвращение к старому формату, еще в советские времена, когда называли эту систему спецкомендатурами. Эти осужденные находятся и живут под контролем в общежитиях или спецучреждениях, утром едут на работу, там их встречает руководитель, который ведет табель, и более того, время от времени дает характеристику. Сотрудники этих спецучреждений будут навещать OZON, смотреть, как они работают. У осужденных есть интерес работать добросовестно, потому что через какое-то время они смогут получить УДО и остаться там же в OZON или уйти на какую-то другую работу. Если же они будут нарушать, то наоборот — им условное осуждение могут перевести в реальное, и они попадут в колонию. Тем более, это впервые нарушившие, у них дисциплина достаточно хорошая. Единственное, что у них бывает злоупотребление алкоголем, что им запрещено в период отбывания наказания. Здесь та же система: если один раз заметили — замечание, второй раз — наказание, третий раз — могут отправить в места заключения свободы.



Габдулла Хамитов
Бизнес-тренер

Поэтому с точки зрения привлечения трудовых ресурсов OZON даже выгодно иметь спецконтингент, потому что они находятся под более жестким контролем, чем рабочие, приходящие с улицы. Поэтому это правильный шаг. Тем более, что рабочих на чисто физическую работу сейчас трудно найти. Молодежь не хочет идти на такую работу, как сбор заказов. А если приходят, то на короткий срок, а потом улетают на другие виды работ. Так что я считаю, что здесь OZON приобретает не риски, а возможности.

***Габдулла Хамитов**, Бизнес-тренер

Заключенные используются на многих производствах. Особенно расконвоированные. Обычно это лесхозы, тяжелые производства, раньше это называлось химия. С дешевыми рабочими реально жопа. И еще я думаю OZON работает с женскими колониями в первую очередь. Там менее жесткие условия и меньше формального контроля, потому что нет женщин воров в законе.

*** Андрей Ващенко**, Бизнес-тренер

.....



Андрей Ващенко

В целом, проект хороший, поскольку нацелен на решение 2 социально значимых задач – гуманизацию ФСИН и закрытие низкоквалификационных вакансий на дефицитом рынке труда.

Особых рисков этого решения я не вижу, поскольку ФСИН, очевидно, продолжит надзор за своими подопечными.

На осуждённых по серьёзным статьям эта возможность не распространяется. И с клиентами осуждённые, как я понимаю, контактировать не будут.



Яхонтова Е.С.

Вопрос – как OZON будет решать риски с вероятным ростом воровства (это же проблема ФСИН)? Только посредством видеонаблюдения или в штате появятся контролёры? И ещё один технический вопрос с организацией обучения этой категории. Процедуру и содержание, на мой взгляд, надо немного пересмотреть. А так решение своевременное и адекватное ситуации. Желая успеха.

*** Яхонтова Е.С.**, д.с.н., профессор РАНХИГС

.....

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Решение привлечь к работе на складах OZON осужденных — шаг не только отчаянный, но и очень рискованный. Обычно на обработке груза и комплектации заказа используются вахтовики, но сейчас их очень сложно привлекать, несмотря на довольно привлекательные ставки. Поэтому понимаю, что использование осужденных — решение «не от хорошей жизни». С учетом низкого уровня управления и контроля привлечение такого контингента существенно снизит качество и полноту комплектации заказов, увеличит количество ошибок, а значит — недовольных клиентов. Существенно могут вырасти потери из-за воровства.



Борис Жалило
Международный
бизнес-
консультант

Но главный удар нанесет такое решение по имиджу компании на рынке и имиджу работодателя. Найти вахтовиков, желающих работать вместе с осужденными, будет сложнее и дороже. Найти бригадиров и менеджеров, которые захотят и сумеют работать с таким контингентом, будет еще сложнее и дороже. Клиенты OZON, знающие о таком решении, особенно столкнувшись с первой же проблемой с полученным заказом, могут активно мигрировать на Wildberries и другие магазины. А Wildberries вполне может использовать данное ошибочное решение руководства OZON для увеличения своих продаж.

***Борис Жалило, Международный бизнес-консультант**

.....

Эксклюзивно для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



РУБРИКА: РЕЙТИНГ

Топ-15 каналов Telegram отрасли маркетинг, реклама и PR – июнь 2023

Компания «Медialogия» подготовила рейтинг каналов Telegram отрасли маркетинг, реклама и PR.

КАНАЛ	НАЗВАНИЕ	АУДИТОРИЯ, ТЫС.	СРЕДНЕЕ КОЛ-ВО ПРОСМОТРОВ, ТЫС.
1. @SALE_CAVIAR	КАБАЧКОВАЯ ИКРА ПО АКЦИИ	157,8	58,6
2. @LUDOBRENIYA	ЛИДЕР МНЕНИЙ СРЕДИ УДОБРЕНИЙ	142,7	53,4
3. @PRBEZPOSHADY	БЕСПОЩАДНЫЙ ПИАРЩИК	146,0	51,9
4. @LOBUSHKIN	ЛОБУШКИН	88,4	51,7
5. @CREATIVESTAR	КРЕАТИВ СО ЗВЕЗДОЧКОЙ	151,2	46,5
6. @BOOMERS_TV	БУМЕРЫ СМОТРЯТ ТЕЛЕК	124,7	27,9
7. @GODKETING	БОГИ МАРКЕТИНГА	127,6	26,0
8. @SMRUS	РУССКИЙ МАРКЕТИНГ	127,7	24,5
9. @MARKETINGGOLD	ОЛДСКУЛЬНЫЙ МАРКЕТИНГ	143,1	22,2
10. @INTERIUMOVERHEARD	ПОДСЛУШАНО. ИНТЕРИУМ	39,0	22,2
11. @MONEYUBAC	ТАРГЕТОЛОГ	31,3	19,2
12. @RIM_TG	РИМ / РЕКЛАМА И МАРКЕТИНГ	58,9	18,2
13. @DANKMARKETING	ЗАШКВАРКЕТИНГ	54,3	17,8
14. @GUERRILLAMARKETING	ПАРТИЗАНСКИЙ МАРКЕТИНГ	60,9	16,6
15. @MARZAGANOFF	МАРЗАГАНОВ ВЕЩАЕТ	82,9	14,4

7

HR TECH
Сам по себе подбор персонала можно хорошо автоматизировать, но он начинает страдать, когда у него нет связи со всеми остальными службами предприятия

Агиль Хыдыров, 1С

21

ПИАР АГЕНТСТВА
Эффективный пиар должен охватывать коммуникации по принципу 360 градусов

Сергей Пархоменко, Идеи&Решения

31

ПИАР АГЕНТСТВА
В выборе между звездой и не звездой, которая работает, я выберу не звезду, которая работает

Павел Житнюк, ITrend

37

РЕКРУТМЕНТ
1 000 кандидатов – но нам нужен один. Кто?

Анастасия Кучай, Ozon Tech

41

БИЗНЕС СЕГОДНЯ
Как заработать деньги, чтобы покрыть все расходы и еще получать прибыль

Юлия Фуртат, «Рольф»

47

ОТЗЫВ НА КНИГУ
Бумер о гуруизме
Виноград зелен или разведчикам свойственно сомневаться

Святослав Альбирео, «Albireomkg»

Борис Жалило

Яхонтова Е.С.

55

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Законные способы удержать специалистов более 2-х недель, чтобы они закончили проекты или передали дела коллегам

Мария Лисицына, АО «Юникс»

57



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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 25.07.2023 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

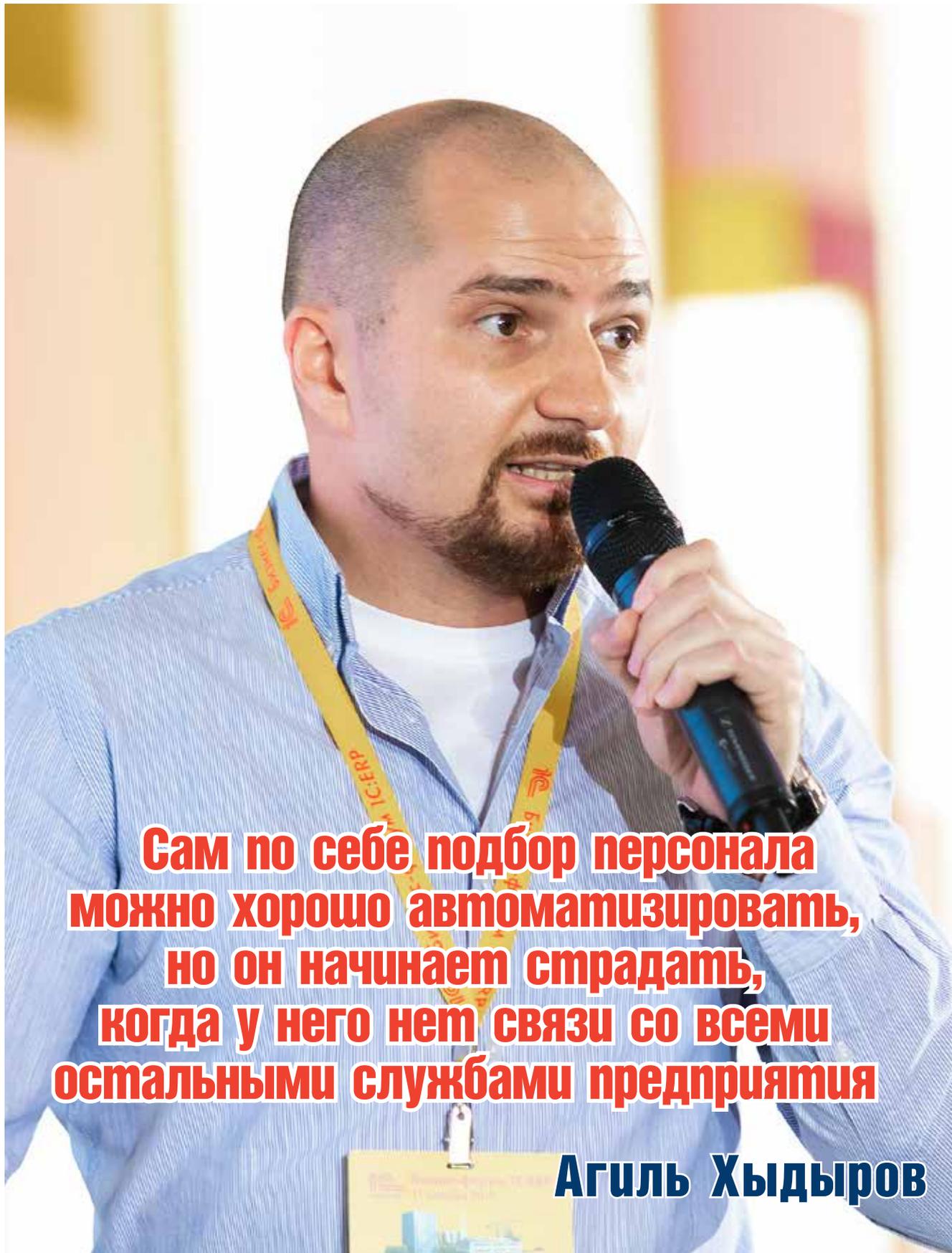
© ООО «Журнал «Управление персоналом», 1996
© ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2006

ISBN 5-95630-007-7



9 785956 300077 >

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



**Сам по себе подбор персонала
можно хорошо автоматизировать,
но он начинает страдать,
когда у него нет связи со всеми
остальными службами предприятия**

Агиль Хыдыров

Проблема эйчаров — не все из них умеют обосновывать перед руководством необходимость, востребованность, актуальность автоматизации HR-процессов.

Эксперт отвечает за разработку HR-приложений в компании «1С».

В HR Tech с 2008 года.

Начал свой путь инженером-программистом в крупной компании.

 беседует с ним о проблемах и перспективах

 Когда Вы поняли, что за HR Tech будущее, что он будет развиваться, расти.

 Когда меня пригласили в компанию 1С, чтобы в дополнение к другим продуктам 1С сделать систему для управления персоналом. Мы тогда глубоко погрузились в тему, в том числе анализ рынка, и стало понятно, что точек для развития в этой сфере очень много.

В 1С уже были некоторые попытки развития такой функциональности в существующих продуктах до моего прихода, и с конца 2008 года я активно работал над концепцией, над созданием HRM-системы на базе продукта для кадрового администрирования и расчета зарплаты. По задумке туда должны были входить такие функции, как подбор персонала, оценка, обучение, адаптация, мотивация, обслуживание сотрудников.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА** 
7447273@VK.RU

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: ПИАР АГЕНТСТВА

Эффективный пиар должен охватывать коммуникации по принципу 360 градусов

Пиар — это 50% креатива и 50 % системного подхода.

PR-агентство обязано услышать обе стороны: не только транслировать сообщение компании людям, но также получить и доставить клиенту обратную связь от целевой аудитории.

УП Рынок пиар услуг — как он развивается сегодня?

На мой взгляд, сейчас продолжается третья революция в пиаре.

Ключевые и системные изменения строятся вокруг подхода «360 градусов», который подразумевает построение комплексной и многоканальной коммуникации. Хотя, надо признать, необходимость перестройки пока не до конца понята всеми на нашем рынке. Преобразования происходят постепенно, поэтому, возможно, специалисты не так ярко прочувствовали пока эту революцию, как предыдущие две.

Первой революцией стало появление интернета.



Сергей
Пархоменко
Идеи&Решения

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА

7447273@VK.RU

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: ПИАР АГЕНТСТВА

В выборе между звездой и не звездой, которая работает, я выберу не звезду, которая работает

Мы говорили с айтишниками на одном языке и понимали, как это язык продать в СМИ, как его представить хорошо. И мы подумали: давайте у нас будет PR-агентство, которое в принципе будет заниматься ИТ, продвигать ИТ-компании, делать вот эту аутсорсинговую пресс-службу для ИТ-компаний.

Это очень хорошо взлетело. Сначала мы получили контракт с одним крупным системным интегратором, стали его внешней пресс-службой, поработали так, потом ещё, потом ещё. Мы начали набирать опыт, некую экспертность, нас стали рекомендовать на рынке через сарафанное радио. Лет через 5 мы представляли довольно редкое для PR-агентства свойство, как я уже сказал» — начинает бизнес встречу с ИТ Павел.

ИТ Чем ай ти компании отличаются от других?

В ИТ люди специфичны, они эксперты и они понимают, что обычный пиарщик ничего не понимает в их бизнес, в их продукте. А мы приходили на встречу и было понятно, что мы понимаем, и это очень сильно подкупало. То есть мы разговаривали с ними на одном языке.

И мы уже пришли к тому, что раньше у нас были просто рассылки пресс-релизов, а в прошлом году мы сделали свой пресс-центр в Телеграме, подписали на него всех ключевых журналистов и редакторов из нашей отрасли, которые за-



Павел Житнюк
iTrend

хотели подписаться, и дистрибутируем контент там. И вот эта вот непрерывная работа по сути определяет наше будущее – если мы не будем анализировать, что будет меняться на рынке, то будущее у нас довольно печально. Но мы верим в то, что контент всегда был и будет так или иначе, просто нужно всё время следить и искать новые пути его распространения.

У любой крупной компании совершенно другие подходы к найму людей – работают HR-агентства, куча всяких грейдов и т.п. У нас, конечно, всё по-другому. Мы как основатели агентства и есть главные HR-специалисты, поскольку мы людей смотрим, ищем, подбираем.

По каким принципам подбираете себе специалистов?

— На самом деле по принципу взаимной «химии» – нужно, чтобы человек понравился нам, а мы понравились человеку. Это трудно формализовать, наверное, даже невозможно. Но естественно, когда мы берём на работу пиар-специалиста или диджитал-специалиста, то смотрим, чтобы у человека был какой-то релевантный опыт либо релевантное образование плюс опыт, в зависимости от того, на какую позицию.

Причём нам даже не обязательно, чтобы у человека был опыт в журналистике или в ИТ, мы внутри всему научим, человек научится. Главное для нас, чтобы он разделял наши ценности и был на одной волне. На самом деле это всегда видно, причём видно уже на первом собеседовании. Мы всегда понимаем, пойдёт с нами этот человек дальше или не пойдёт.

И ему, наверное, тоже это становится понятно, потому что далеко не всем интересно работать в агентстве, многие предпочитают работать в крупной компании, где куча всего, куча департаментов, где человек себя чувствует совершенно по-другому. У нас просто – у нас нет бюрократии, у нас такой большой коллектив-кооператив, где все друг друга знают, всё просто, горизонтальные связи с директором, любой человек может в любой момент написать и всё обсудить. Многим же

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА**

7447273@VK.RU

* Полная версия выйдет на сайте через год

Фиктивное трудоустройство – анализ споров



Если мы проанализируем действующее законодательство в области трудового права, то увидим, что термина «фиктивное трудоустройство» не существует, это комплексное понятие, включающее в себя некоторые нарушения в области трудовых правоотношений.

В судебных актах встречаются такие понятия, как «искусственная ситуация вне реальной трудовой деятельности», «искусственная ситуация трудоустройства», «искусственная ситуация (прием на работу) для необоснованного получения денежных средств», «искусственно созданные формальные условия» и тому подобное, но для удобства мы все же будем использовать понятие «фиктивное трудоустройство». Тем не менее, можно выделить некоторые общие признаки, действия, ситуации, а возможно и нарушения, при обнаружении которых компания, допустившая или совершившая подобное, не сможет пройти проверку со стороны контролирующих органов или выиграть судебный процесс.

При оценке судебных перспектив и формировании позиции по делу, необходимо понимать, что трудовые правоотношения могут быть признаны фиктивными, если судом будет установлено, что при заключении трудового договора стороны не были заинтересованы и не планировали их фактического возникновения, иными словами все права и обязанности сторон остались на бумаге, например, работник фактически не работал, хотя был принят на определенную должность согласно штатному расписанию.

***Татьяна Бойкова**

**Читайте полный текст
в журнале «Трудовое Право №07»
или закажите бесплатно
прислав заявку на почту
7447273@bk.r**

РУБРИКА: РЕКРУТМЕНТ

1 000 кандидатов – но нам нужен один. Кто?

*Рынок специалистов очень подвижен,
настроения кандидатов меняются как погода
в Лондоне (если кто был, то поймёт нас).*

*Эксперт делится весьма ценным опытом,
анализом на основе практики компании.*

БЕСЕДОВАЛИ:



Анастасия Кучай
Ozon Tech



Андрей Лавринович
эксперт УТ,
доцент МГППУ



Андрей Ващенко
Бизнес-тренер



Александр Гончаров
гл. редактор УТ



Анастасия Насонова

Как меняется рынок кандидатов, их намерения?

Несколько лет назад мы имели тенденцию при приглашении людей или при оттоке людей всегда отмечать, в какого рода компании они уходят, и вариативность выбора была гораздо шире. При найме и при оттоке мы конкурируем с достаточно разнообразными видами компаний: зарубежные стартапы, российские стартапы, такие технологии, иные технологии. И одной из очень популярных причин смены места работы были в том числе неинтересные задачи, когда ребята уходили или приходили за чем-то новым и более любопытным.

Сейчас рынок очень понятен, и тенденции к тому, что что-то изменится, пока у людей нет. Это создаёт у людей ощущение немножко замороженности. Я это называю напряженностью — появилось немножко страха за будущее. Одной из ключевых причин в вопросах вовлечённости — почему вы работаете в «Озон» — мы видим стабильность. Раньше это было где-то в огромном пласте. Мы сначала очень боялись того, что ключевой проблемой станет отток кадров, но цифры показывают совершенно другое. Это не стало какой-то огромной проблемой, проблема в том, что «да, нам не так, может быть, нравится, но мы останемся». Вот это, наверное, из того интересного, что произошло за последнее время в компании.

 А с точки зрения прямых конкурентов у вас остались только Wildberries и Яндекс? Больше никто вас не мучает с точки зрения персонала?

— Если смотреть конкурентов в разрезе того, куда от нас уходят, то в основном от нас уходят в Тинькофф, в Авито и во ВКонтакте. Если смотреть по интересным решениям с точки зрения бренда работодателя, мы конкурируем в основном с Авито, потому что там гораздо интереснее подача бренда. Нам кажется, что мы уже очень-очень близки, а в некоторых вопросах даже лучше. Но тем не менее мы ориентируемся на бренд Авито как на самый известный в ИТ-сообществе бренд. Несмотря на то, что в исследовании «Хабр-карьеры» нас очень сильно уделал Softline. Мы очень долго ковырялись, но так и не поняли, почему.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА** 
7447273@VK.RU

* Полная версия выйдет на сайте через год

Испытание при приеме на работу

Системный анализ Трудового кодекса РФ позволяет сделать вывод, что работник и работодатель являются равными друг другу субъектами, которые имеют по отношению друг к другу корреспондирующие права и обязанности, поскольку их отношения основаны на соглашении.

Равно как работодатель, чаще всего, желает найти для себя лучшего работника, будь то речь о компетенции, самостоятельности или психологической структуре личности, так и работник хочет иметь наиболее комфортные условия труда – такие, какими он их себе представляет: для кого-то имеет важное значение коллектив, для кого-то заработная плата или местонахождение офиса. Наиболее комфортно складывающиеся трудовые отношения начинаются с того, что предложение и спрос работника и работодателя совпадают.

Вместе с тем, трудовые правоотношения – это прежде всего человеческие отношения, и на этапе заключения договора нередко случается недопонимание, что в последующем приводит к сложностям в трудовом процессе. Именно поэтому на законодательном уровне определен испытательный срок, где работник и работодатель присматриваются к друг другу и в случае несовпадения интересов, могут быстро расторгнуть договор.

***Алла Митрахович**



Алла Митрахович

**Читайте полный текст
в журнале «Трудовое Право №08»
или закажите бесплатно
прислав заявку на почту
7447273@bk.r**

ТРУДОВОЕ
ПРАВО №08

РУБРИКА: **БИЗНЕС СЕГОДНЯ**

Как заработать деньги, чтобы покрыть все расходы и еще получать прибыль

Компании «Рольф» 31 год, долгое время она находилась на этапе зрелой стабильности, являлась лидером отрасли. Однако ситуация на рынке меняется, и бизнес-процессы стали давать сбой. Появилось понимание: чтобы зарабатывать деньги и удерживать лидерство, необходимо отладить процессы, а для этого нужно осознать, какие квалификации сотрудников теперь важны.

УТ Какие критически важные цели «Рольф» ставил перед топ-менеджментом в последнее время?

Основная задача была сохранить клиентов, которые нам доверяют, и 10 000 работающего персонала, который по сути является частью градообразующего предприятия. Ситуацию усложняла эпидемия ковида. Маркетинг сломался, и при уменьшении числа клиентов нужно было решить, как обеспечить зарплату тем, у кого её основную долю составляла переменная часть. Главный вопрос, на который предстояло ответить CEO и совету директоров, — как заработать деньги, чтобы покрыть все расходы и еще получать прибыль.



Юлия Фуртат
«Рольф»

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА

7447273@VK.RU

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: **ОТЗЫВ НА КНИГУ**

Бумер о гуруизме

Отзыв на книгу «Мышление без слепых зон» Джулии Галеф.



Книга хороша прямо с аннотации.

«Приходилось ли вам ловить себя на том, что вы [...] отстаиваете идеи, в которые верите, и защищаетесь от тех, в которые не верите?»

Странно бы было, если бы было наоборот, не находите? Я понимаю, что тут обычная попытка повесточки популярной современной околонучной психологии, мол, мыслите неограниченно, не закрывайтесь от новых идей, изучайте то, что вам кажется неприятно-непривычным, ставьте себя на место оппонента, попробуйте понять противоположные убеждения. Но сформулировано очень безграмотно. Ведь отстаивание идей, в которые веришь, не имеет никакого отношения к тому, консерватор ты или новатор. Ведь тем же занимается всегда и автор гуру-книг, который часто нас убеждает, что нужно не навязывать, а изучать.



Святослав
Альбирео
«Albireomkg»

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА** 
7447273@VK.RU

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: **ОТЗЫВ НА КНИГУ**

Виноград зелен или разведчикам свойственно сомневаться

Отзыв на книгу «Мышление без слепых зон» Джулии Галеф.



«**А**х, обмануть меня не трудно! Я сам обманываться рад!» – писал А.С. Пушкин. Беспристрастное мышление – большая редкость. Виноград зелен, всё что происходит – к лучшему, всё идёт по плану - большинству людей свойственно себя обманывать или мыслить мотивированно, усиленно выискивая подтверждения своей точки зрения вместо поиска истины. Страстно желать, чтобы территория была похожа на карту. А не стремиться к тому, чтобы карта была как можно реалистичнее. Именно об этой особенности пишет Джулия Галеф в своей книге «Мышление без слепых зон (Мышление разведчика)». Мысль отнюдь не нова, более того, давным-давно определены десятки видов когнитивных искажений, которые «помогают» нам себя обманывать. Примеры самообмана описаны в книге очень живо и интересно. Руководителям, которые не знакомы с когнитивными искажениями и не задумывались об этих особенностях мышления, книга будет однозначно интересной и полезной. По принципу «предупрежден – значит вооружен».



Борис Жалило
Международный
бизнес-
консультант

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА**

7447273@VK.RU

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: **ОТЗЫВ НА КНИГУ**

Отзыв на книгу «Мышление без слепых зон» Джулии Галеф.



Общее впечатление о книге – набор прописных истин, которые автор пытается по-новому упаковать в свою теорию «мышления солдата и мышления разведчика». Лейтмотив книги – в современном мире, как никогда ранее, люди нуждаются в рациональном подходе к принятию решений, который помогает избегать иллюзий и позволяет снизить вероятность стать жертвой манипуляций со стороны окружающих. С этим трудно не согласиться!



Яхонтова Е.С.

Автор абстрагируется от факторов, оказывающих влияние на процесс принятия решения, и фокусирует внимание читателей на то, как использовать «мышление разведчика», которое позволяет объективно оценивать ситуацию и принимать верные решения. При этом автор в книге дает объяснение сложности этого процесса – автор знакома с детерминантами рациональности и закономерностями иррационального мышления. Рецепта, как справиться с этой сложностью я в книге не нашла. Но, в целом, со своей задачей автор справилась – описала основные направления и действия для самосовершенствования – думать, прежде, чем действовать, развивать эмпатию и уверенность в себе, быть честным и добрым и так далее. Хотя ряд постулатов автора почти по-детски наивны.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА**

7447273@VK.RU

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: 

Законные способы удержать специалистов более 2-х недель, чтобы они закончили проекты или передали дела коллегам

Экономика России растет, и появляются новые предприятия. Это приводит к тому, что рынок работодателей приходит на смену рынку соискателей. То есть компании более усердно борются за хороших специалистов. Что делать, если ключевой сотрудник решил сменить место работы? Как его удержать законными способами и простимулировать отработать положенные по закону две недели, а то и дольше?

Нормативное регулирование вопроса

В статье 80 ТК РФ установлено: Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Кажется, ТК РФ четко предусматривает обязанность работника предупредить работодателя о своем решении покинуть компанию за две недели до увольнения. И некоторые руководители полагают, что сотрудник будет отрабатывать положенные 14 дней. Но зачастую люди стремятся как можно скорее покинуть нелюбимое место. Поэтому просят предоставить им отпуск с последующим увольнением (если остались



Мария Лисицына
АО «Юникс»

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 

7447273@VK.RU

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: НОВОСТИ

Новый фильм «Отцы Донбасса»



Наш корреспондент встретился с директором съемочной группы восьмисерийного документального фильма «Отцы Донбасса» Сергеем Пономарёвым, который сообщил о завершении съемочного периода фильма. Продюсер фильма Анна Ревякина, режиссер Константин Зайцев, креативный продюсер Владимир Набоков. Премьера фильма будет приурочена к празднованию Дню Отца.

«Это фильм про мужественных людей, любящих своих детей и свою Родину, так или иначе связанных с Новороссией. Захватывающие истории про врачей, военных, чиновников, волонтеров, музыкантов с неожиданными поворотами сюжетов... Судьба каждого героя достойна отдельной книги, отдельного многосерийного фильма. В фильме прозвучат новые песни российских музыкантов».

В следующих выпусках журнала мы обязательно сделаем интервью с участниками съемочной группы, героями фильма и расскажем, как проходили съемки фильма. Производство фильма происходит при поддержке Президентского Фонда Культурных Инициатив (ПФКИ).

Эксклюзивно для



РУБРИКА: ПРЕСС-РЕЛИЗ

Страх самозанятых: российские предприниматели назвали риски работы с внештатными ИТ-специалистами

25 июля 2023 год, — большинство компаний хотя бы раз сталкивались с недобросовестной работой самозанятых (77%), а в 13% случаях подобное сотрудничество даже вредило репутации бизнеса. Такими оказались результаты исследования Аналитического Центра Консоль.Про (платформа для работы с внештатными специалистами) среди предпринимателей по всей России. Российские компании активно привлекают к работе самозанятых: 63% участников опроса в настоящий момент сотрудничают с самозанятыми или ранее работали с ними. Чаще всего бизнес обращается к специалистам в сфере маркетинга и рекламы (44%), логистики (40%) и информационных услуг (18%).

Большинство предпринимателей положительно оценивают работу самозанятых (73%). Но для многих работа с такими сотрудниками связана с определенными неудобствами. Свыше трети опрошенных признались, что большое число самозанятых в компании не позволяет качественно контролировать их работу (37%), а каждый четвертый отметил, что с ними сложнее взаимодействовать по причине их дистанционной работы (24%). Чаще всего от работы с самозанятыми останавливает потенциальный риск утечки конфиденциальной информации (25%). В то же время только четверть респондентов подписывают договор (26%), и всего 8% заключают соглашение о конфиденциальности и защите данных. Чтобы защититься от недобросовестных сотрудников, большинство компаний сотрудничают только с проверенными исполнителями (35%), а около трети выбирают крупный бизнес или популярные сервисы для найма самозанятых (31%).

Большая часть предпринимателей придерживаются мнения, что работа с самозанятыми позволяет усилить штатных сотрудников и избавить их от рутины (26%). Еще для 22% респондентов это возможность масштабировать бизнес. Столько же опрошенных считают, что привлечение таких специалистов позволит обеспечить высокое качество продукта или услуг компании. Тем не менее абсолютное большинство предпринимателей (87%) уверены, что далеко не всех сотрудников можно заменить самозанятыми. Почти каждый третий считает, что это решение невозможно применить в отделе логистики (30%). Еще 13% не стали бы привлекать таких сотрудников в отдел маркетинга и рекламы, а 11% — отказались бы от участия самозанятых в продажах и разработке.

*Методология