

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущий журнал в области "Персонал" – 7102, 7055, 7205

№ 26
(710)

2023

Главная тема: **ТЕНЬ КОМАНДЫ**



Партнёры УП



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

ТЕНЬ КОМАНДЫ — необычная тема от эксперта О. Зуевой.

Беседа с ней прошла как-то непросто.

**Возможно, вам удастся понять ее мысли и идеи лучше
меня. Рекомендую вникнуть глубоко...**

Александр Гончаров

Номер готовили:



Алена
Верещагина



Александр
Гончаров



Надежда
Гончарова



Оксана
Дегнер



Александр
Жильцов



Дмитрий
Жирнов



Павел
Кочетков



Анастасия
Насонова



Андрей
Лавринович



Наталья
Миронова



Анастасия
Репина



Наталья
Риль



Ольга
Сагун



Ольга
Филиппова



Анна
Чернова



Андрей
Чепайкин



Елена
Чечикова



Александр
Чечиков



Карина
Шипелик

МАСТЕР-КЛАСС 

ТЕМА:

Бренд работодателя как инструмент привлечения, удержания и эффективности сотрудников.



ПРОВОДИТ:



Людмила Терехова,
*Директор по корпоративной
культуре и бренду «Магнит»*



23 НОЯБРЯ В 12⁰⁰

УСЛОВИЯ УЧАСТИЯ:

ДЛЯ ЧЛЕНОВ ДЕЛОВОГО КЛУБА УП И ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ БЕСПЛАТНО
ГОСТИ - 8000 ОФФЛАЙН, 4500 Р ОНЛАЙН, БИЗНЕС УЧАСТИЕ - 15000 Р

Бренд работодателя

как инструмент привлечения,
удержания и эффективности сотрудников.

1.

Бренд работодателя и корпоративная культура чаще всего воспринимается как нечто про командообразующие мероприятия, про мотивирующие плакаты и мерч с ценностями компании. И только те, кто серьезно относится к теме эффективности команды, развивают бренд работодателя и корпкультуру в тесной связке с бизнес показателями..

2.

Культура – это прежде всего про поведение: что мы говорим и о чем молчим, как мы действуем, на каком языке думаем и как выстраиваем отношения. Все это складывается в опыт работы в компании. Управление опытом сотрудников – это формирование правил игры, особой среды, в которой хочется эти правила выполнять.

3.

Бренд – комплекс мнений, ассоциаций, эмоций о продукте «работа», который выгодно отличает этот продукт от конкурентов.

Цель мастер-класса:

- * Разобраться с абстрактными понятиями бренда работодателя и корпкультуры.
- * Обсудить кейс по формированию необходимого пула исследований под задачи бизнеса.
- * Познакомиться и обсудить набор метрик для оценки эффективности работы с брендом работодателя.
- * Изучить практику маркетингового подхода в работе с корпкультурой и брендом.

23 НОЯБРЯ В 12⁰⁰

УСЛОВИЯ УЧАСТИЯ:

**ДЛЯ ЧЛЕНОВ ДЕЛОВОГО КЛУБА УП И ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ БЕСПЛАТНО
ГОСТИ - 8000 ОФФЛАЙН, 4500 Р ОНЛАЙН, БИЗНЕС УЧАСТИЕ - 15000 Р**

Содержание

- 5 ПСИХОЛОГИЯ
ТЕНЬ КОМАНДЫ
Ольга Зуева, коуч
- 13 ОНБОРДИНГ
Не вешайте Онбординг на HRD!!!
Екатерина Нарская
- 20 ЕСТЬ МНЕНИЕ
Интегрируйте заранее и оценивайте эффективность
Оксана Набок, Train your brain
- 21 ФИЗИОГНОМИКА
Ассиметрия в лице человека – сигнал того, что он не подходит для интеллектуальной работы
Екатерина Костина
- 25 КОНСАЛТИНГ
Посмотрите на себя как на руководителя в зеркало
Ирина Матухнова
- 29 КОММЕНТАРИИ ЮФ
Огромные штрафы ANCOR и грядущее банкротство ITM Group – расплата за работу “в черную”?
Вера Кирьяк_Ольга Рудько_Диана Федина
- 37 ОБЗОР КНИГИ
Обзор книги Дэймона Захариадеса «Анализируй быстро, решай смело. 14 тактик для безошибочных действий»
Полина Кизилова
- 45 ПРЕМИИ & ПРАВО
Мне премия меньше всех, хотя я работал не хуже
Элина Шакирова
- 49 ИССЛЕДОВАНИЕ
Топ-10 мировых экспертов в сфере искусственного интеллекта для здравоохранения
- 55 БИЗНЕС-ФОРУМ
10-й Бизнес-форум 1С:ERP 2023
- 61 ЕСТЬ МНЕНИЕ
Комментарии к новости: «Зачем Илон Маск нанял 14 летнего Мальчика»
Андрей Ващенко_Михаил Молоканов_Габдулла Хамитов

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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 21.09.2023 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

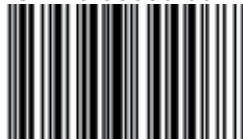
Приглашаем директоров компаний поделиться опытом управления: 7447273@bk.ru

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 >

№26
(710)

Издается с 1990 г. 2023 г.

Объединенная редакция

ИД ПЕРСОНАЛОМ

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

Официальный адрес
ТР@TOP-PERSONAL.RU



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


РУБРИКА: КОНСАЛТИНГ

Посмотрите на себя как на руководителя в зеркало

*Как собственнику бизнеса быть понятным для
сотрудников и клиентов?*

*И как индивидуальная работа с терапевтом
изменяет атмосферу и работу в компании*

Эту тему  обсудил с экспертом.

 любой бизнес — это проекции собственника бизнеса, особенно если это маленький бизнес, который только начинается. То есть это по большому счёту то, как предприниматель видит мир и таким же он видит свой бизнес», — начинает бизнес-встречу Ирина.

Естественно, когда компания растёт и развивается, туда приходят топ-менеджеры, и тогда это уже становится проекцией собственника бизнеса и тех людей, которые им управляют. Соответственно, когда меняется взгляд на жизнь человека, который принимает решения в компании, меняется и компания, и люди, которые в ней работают. Появляются какие-то новые люди с другими взглядами, и те, кому эти взгляды не подходят, уходят. Если не уходят — это опасно для компании, хотя внешне все может выглядеть как роща каштанов.

Но это иная тема.



Ирина Матухнова
Эксперт

Кейс от Ирины Матухновой

Однажды к эксперту обратился предприниматель, который занимается строительным бизнесом (у него в компании около 50 человек).

И его запрос был таков, что сотрудники не берегут технику компании. Это машины, какие-то инструменты, которыми они работают, они их могут забыть, эти инструменты могут пропасть, сломаться. Сотрудники относятся к имуществу компании как к чужому. Они ими не дорожат, не ценят его и не берегут. И соответственно, это влечет большие затраты. Это был первый вопрос, который его беспокоил. Второй запрос – это то, что сотрудники опаздывают на планёрки, они могут на них вовсе не прийти, могут не брать телефон в это время, и, соответственно, планёрки проходят очень неэффективно, они затягиваются, и он не знал, что с этим делать. И третий момент, о котором он говорил, — это то, что у него мягкий характер, естественно, он не может давить на сотрудников, и ему это мешает управлять компанией, и нужно что-то с этим делать.

Сделав заказ на консалтинг у Ирины, клиент опоздал на 40 минут на первую сессию.

И в эти оставшиеся 20 минут несмотря на то, что он опоздал, он разговаривал по телефону, потому что у него неотложные вопросы.

(Сотрудники, мол, без него ничего сами делать не могут, они спрашивают у него, на какой машине поехать, какой инструмент с собой взять, каких сотрудников взять с собой в бригаду, то есть они совершенно не самостоятельные.)

«Через неделю клиент опять опоздал, но уже на 20 минут, и у нас осталось 40 минут. Но самое интересное, что клиент пришёл на сессию с котом. И этого кота он постоянно гладил, это был кот без шерсти, а такие коты мёрзнут», — делится опытом эксперт.

Вторая сессия закончилась, и Ирина сказала клиенту, что такое ощущение, что она на этой сессии лишняя, потому что внимание уделяется коту, внимание уделяется телефонным звонкам.

«А где вообще на этой сессии я?» — спросила эксперт.

Он пожал плечами и сказал: «Да нет, всё в порядке, вроде бы ты здесь. Я же пришёл к тебе, значит ты для меня важна».

Дальше они назначили время третьей сессии, и на третью сессию клиент совсем не пришёл.

Но за 20 минут до сессии он прислал видеозапись, где уплывает на яхте в море и написал: «Меня не будет, я уплыл».

Естественно, Ирина была растеряна, она вообще не ожидала такого поведения.

И она ему написала об этом.

При встрече все же эксперт спросила руководителя: «А как ты относишься к ресурсам своих сотрудников?»

И оказалось, что он может задержать им зарплату, оказалось, что он сам решает, кому и сколько он доплачивает за переработку, и что у него в коллективе есть любимчики и нелюбимчики. Любимчикам он доплачивает больше, а нелюбимчикам доплачивает сколько останется. В общем, он там всё это распределял как-то на свой вкус и цвет.

И когда он это увидел уже в проекции Ирины, у него пришло осознание того факта, что те сотрудники, которые недовольны тем, как он это делает, ему мстят. И мстят они таким образом, что бросают машины, бросают технику, что она ломается, они за ней не следят, не обслуживают. Что это как раз так сотрудники показывают ему как в зеркале, как он себя с ними ведёт. Это было очень большое озарение для клиента, когда он увидел, что он делает со своими сотрудниками.

И третий вопрос, который ему Ирина задала: а как ты относишься к своим ресурсам? — поставил перед ним дилемму: пересмотреть свое поведение и принципы или терять свои ресурсы, глядя, как они утекают сквозь пальцы.

В итоге клиент ввел в компании доплаты за переработки, премии за бережливое отношение к технике, за правильный тайминг и т. д.

И люди стали более охотно работать, перерабатывать, чтобы им доплачивали и чтобы они зарабатывали.

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 


Что в итоге?

«Изменения происходят в тот момент, когда человек осознаёт, как он себя ведёт, когда он начинает видеть то, что с ним происходит здесь и сейчас. Потому что, когда я разговаривала с клиентом, он говорит: «Ты знаешь, у меня было ощущение, что я такой красавчик, что я всё так правильно делаю, и вообще у меня всё так классно!» Это цитата клиента, это не я называю его красавчиком, а он сам себя так называл. Он, кстати, больше так не делает, и это тоже его изменения, он сейчас более реально смотрит на жизнь. Есть осознание, что я делаю какой-то вклад, и этот вклад, который я делаю, влияет на то, как поведут себя люди, которые с ним работают», — подводит итог кейсу эксперт.

Каждый сам решает, когда ему нужна терапия. Есть организационная терапия, когда мы проводим стратегические сессии и там учим коммуницировать команду напрямую, и там есть такие моменты терапии, но они совсем небольшие.

«Но обязывать идти кого-то в терапию мы не имеем никакого права. Это не этично, не экологично, поэтому мы этого не делаем. Но если собственник находится в терапии, он сам приходит в компанию и начинает разговаривать с ними уже по-другому, и это отражается на всём, что происходит в коллективе. Даже больше: это отражается дома, с женой и с детьми, с семьёй, с друзьями, это отражается везде», — резюмирует Ирина.

***Ирина Матухнова, Эксперт**

Редактор Ольга Сагун
Эксклюзивно для 

РУБРИКА: ОБЗОР КНИГИ

Обзор книги Дэймона Захариадеса «Анализируй быстро, решай смело. 14 тактик для безошибочных действий»



Насколько часто, по вашему мнению, вы принимаете решения? Вероятнее всего, вы об этом не задумывались, но, как сказано в книге Захариадеса, «эксперты утверждают, что каждый день мы только по поводу еды принимаем больше 200 решений». Разумеется, такие выборы никак не влияют на жизненный путь человека. Однако если говорить о серьёзных проблемах, раздумьях и препятствиях, с которыми мы порой сталкиваемся, осознаёт ли каждый из нас, каким образом подходит к их преодолению? Произведение Дэймона Захариадеса с первых строк стремится натолкнуть на подобные мысли.

Ещё до начала своих рассуждений автор заявляет, что в книге идёт речь «об индивидуальных подходах к принятию решений, когда вы единственное действующее лицо». Возможно, для того, чтобы у читателя появилось желание проверить, так ли это.

Как именно мы принимаем решения и какие факторы при этом на нас влияют — первое, что считает необходимым обсудить автор. Люди зачастую предпочитают списывать результат неверно сделанных выборов на простое невезение, что является проблемой, и путь к решению лежит через понимание её сути. «...Умение признать свою ответственность имеет колоссальную ценность: оно помогает осознать, что мы очень во многом контролируем происходящее», — пишет автор.

Когда люди принимают решения, то чаще всего опираются на эмоции и интуицию, а не на логику. По мнению писателя, такой подход нельзя назвать плохим. Хотя эмоции и могут «восприниматься как препятствие принятию рациональных решений», в действительности «они дают нам ценные подсказки». Тем не менее, нельзя допускать того, чтобы чувства были основным фактором влияния, ведь они становятся причи-

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

ной предрассудков и когнитивных искажений. Важно соблюдать тонкую грань между ценностями и убеждениями, логикой и разумными соображениями. С этим сложно не согласиться. Однако так ли легко применять данные советы в действительности, как они преподносятся в книге.

Ещё один важный момент, который мы узнаём из текста, — любое решение основывается на том, что мы готовы от чего-то отказаться, желая что-то получить взамен. Как отмечает автор, у экономистов это называется «ценой выбора». Именно поэтому, чтобы принимать решения, обеспечивающие положительный результат, «необходимо осознавать и признавать существование компромисса: только тогда удастся определить и сравнить издержки и выгоды от каждого варианта».

В таком случае возникает вопрос, ответ на который писатель и собирается дать читателям в процессе. Как же нужно действовать, чтобы «максимизировать выгоды от принятого решения и минимизировать связанные с ним издержки»? Для этого автор предлагает провести исследование и, в первую очередь, выявить самые распространённые препятствия при принятии правильных решений.

Например, он перечисляет довольно очевидные, хотя может быть и не всегда, факторы влияния:

- Бесконтрольные эмоции — по мнению автора, «обоюдоострый меч в принятии решений».
- Ложное чувство срочности, подталкивающее «предпринять хоть что-нибудь», нежели поразмыслить над вариантами.
- Непонимание срочности (прокрастинация), опасное тем, что в основном связано с негативными эмоциями, которые приводят к нерешительности.
- Излишний оптимизм.
- Боязнь потерь.
- Опасения в связи с публичным образом.

Даже осознавая наличие всех этих препятствий и сталкиваясь с ними, можно ли полностью избежать их влияния? Об этом предстоит задуматься уже читателю.

Однако наиболее важными проблемами на пути к принятию правильных решений автор считает когнитивные искажения и предлагает нам узнать о самых опаснейших из них. Довольно примечательным становится эпиграф (слова американского бейсболиста Йоги Берра), с которого начинается глава, посвящённая данным препятствиям: «Причина 90% всех наших ошибок у нас в голове». После прочтения информации о ряде искажений читатель может быть поражён, какие уловки использует человеческий мозг. Вещи, остающиеся большую часть времени незамеченными и являющиеся для людей привычными, могут оказаться следствием когнитивных искажений. Одно из самых распространённых — эффект авторитета — хотя и объясняется «инстинктивным поведением», вызывает чувство негодования. Во время перечисления так называемых «уловок мозга» автор рассказывает, «как заметить подобные искажения и какие приемы использовать, чтобы ограничить их влияние».

По мнению Захариадеса, ещё одним сильнейшим препятствием, мешающим делать верные выборы, становится усталость от принятия решений. Здесь для автора важно, чтобы каждый осознал нормальность подобного явления. Этому подвержены абсолютно все. Далее из текста мы узнаём следующее: «...одно из исследований, опубликованное в 2011 г., доказывает, что решения судей оказываются в прямой зависимости от того, сколько вердиктов они уже вынесли и насколько устали. Доля оправдательных приговоров падает в течение дня, если судья не может сделать перерыв и передохнуть».

Если мы сталкиваемся с неизбежностью проблемы, можно ли знать, как именно её преодолеть. Автор считает, что нужно: «Невозможно бесконечно избегать решений — так мы вообще ничего не сможем делать».

Именно поэтому писатель предлагает нам использовать следующие семь тактик:

- Выбатывать правила, которые будут направлять вас к нужному решению.
- Использовать автоматизацию.
- Первым делом браться за самые важные решения.
- Упрощать решения, не имеющие особого значения.
- Прежде чем принимать важное решение, съесть что-нибудь.

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

- Учиться говорить «нет».
- Стараться, чтобы вокруг было как можно меньше отвлекающих факторов.

Некоторые из них довольно похожи и могли бы превратиться в одну. Например, такие тактики, как использовать автоматизацию, упрощать решения, не имеющие особого значения, и выработать правила, направляющие к нужному решению. На самом деле они все просто предполагают уменьшение затрат по времени на мелкие выборы.

После выяснения всевозможных препятствий, с которыми может столкнуться человек при принятии решений, автор уже непосредственно переходит к инструментам, помогающим, по его словам, «добиваться лучших результатов во всех областях жизни».

Далее нашему вниманию представляется главная идея книги, заключающаяся и в её названии, — «14 тактик для безошибочных действий». Если верить писателю, прочитав и изучив их, мы должны понять, как принимать удачные решения.

I. Первый совет — это «определить, какого результата вы хотите добиться», что, на мой взгляд, действительно является основным шагом на пути к цели. Перед читателем появляется конкретное наставление, важность которого автор стремится пояснить: «Именно так нужно подходить к принятию решений. Когда знаешь, чего хочешь добиться, проще принимать те, что соответствуют цели и ценностям». Однако сам писатель незамедлительно задаётся вопросом: «Как же одновременно и представить результат, и принять решение, которое соответствует нашим ценностям?» Его ответ довольно прост и зауряден. Нужно всего лишь задать себе четыре вопроса и ответить честно: ««Чего я хочу добиться?», «Почему я хочу именно этого?», «Что от меня требуется для достижения этой цели?», «Соответствует ли ожидаемый результат моим ключевым ценностям?»

II. Вторая тактика заключается в том, чтобы ослабить стремление избегать риска. По мнению автора, излишняя осторожность, основанная на сильном страхе, приводит к нерешительности. Важно осознать, что «брать на себя риск всегда оказывается нормальной частью процесса принятия решений». Писатель рассказывает о четырёх инструментах, каждый из которых помогает избавиться от чересчур пессимистичного мышления.

РУБРИКА: ИССЛЕДОВАНИЕ

Топ-10 мировых экспертов в сфере искусственного интеллекта для здравоохранения

Сервисы Работа.ру и «Подработка» провели исследование и выяснили, испытывали ли работодатели трудности с поиском сотрудников на подработку или аутсорс. В исследовании приняли участие более 360 компаний из всех регионов России.



Применение технологий искусственного интеллекта (ИИ) в сфере клинической медицины, управления и фармацевтике является одним из самых перспективных и многообещающих направлений развития современного здравоохранения практически во всех развитых странах. Очевидно, что лидеры мнений и мировые эксперты по этому вопросу очень сильно влияют на развитие ИИ, определяя актуальные проблемы и направления исследований и разработок.

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Мы составили список из 10 самых известных и авторитетных мировых мыслителей в сфере искусственного интеллекта и машинного обучения в здравоохранении и медико-биологических науках. Список не является исчерпывающим, так как в этой активно развивающейся индустрии есть еще очень много вдохновляющих людей.

1. Эрик Тополь (Eric Topol)

<https://twitter.com/EricTopol>

Эрик Тополь Эрик Джеффри Тополь – американский кардиолог, ученый и писатель. Он является основателем и директором Научно-исследовательского трансляционного института Скриппса, профессором молекулярной медицины в Исследовательском институте Скриппса и старшим консультантом отдела сердечно-сосудистых заболеваний в клинике Скриппса в Ла-Хойя, Калифорния.

Главный редактор Medscape и theheart.org. Он опубликовал три книги-бестселлера о будущем медицины: *The Creative Destruction of Medicine* (2010), *The Patient Will See You Now* (2015), and *Deep Medicine: How Artificial Intelligence Can Make Healthcare Human Again* (2019).



2. Демис Хассабис (Demis Hassabis)

<https://twitter.com/demishassabis>

Демис Хассабис Британский исследователь искусственного интеллекта, нейробиолог, разработчик компьютерных игр.

Член Королевской инженерной академии Великобритании (2017), Лондонского королевского общества (2018). Лауреат премии Дэна Дэвида (2020). Демис получил докторскую степень в области когнитивной нейробиологии в Университетском



Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

колледже Лондона, в своей работе для новых алгоритмов ИИ черпал вдохновение в человеческом мозге. Работая в области исследования механизмов работы /памяти и амнезии, был соавтором нескольких важных научных статей, опубликованных в таких авторитетных научных журналах как Nature, Science, Neuron и PNAS.

Демис Хассабис – соучредитель и генеральный директор DeepMind, компании, занимающейся искусственным интеллектом, которая разрабатывает универсальные алгоритмы обучения и использует их для решения серьезных мировых проблем. С момента своего основания в Лондоне в 2010 году DeepMind опубликовал более 100 рецензируемых статей, три из них в научном журнале Nature.

3. Джон Д. Халамка (John Halamka)

<https://twitter.com/jhalamka>

Джон Д. Халамка – Магистр медицины, американский бизнесмен и врач. Является президентом Mayo Clinic Platform, группы инициатив в области цифрового и удаленного здравоохранения.



Получив образование в области экстренной медицины и медицинской информатики, Халамка разрабатывает и внедряет информационную стратегию и политику в области здравоохранения более 25 лет. Он специализируется на искусственном интеллекте, внедрении электронных медицинских карт и безопасном обмене медицинскими данными для координации помощи, здоровья населения и улучшения качества мед. услуг.

Халамка продолжает свою работу врачом скорой помощи и консультирует в Региональном центре по контролю и профилактике отравлений в Бостоне.

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

4. Брендан Фрей (Brendan Frey)

LinkedIn



Брендан Джон Фрей – предприниматель, инженер и ученый канадского происхождения. Является основателем и генеральным директором Deep Genomics, соучредителем Института искусственного интеллекта Vector и профессором инженерии и медицины Университета Торонто. Фрей является пионером в разработке методов машинного обучения и искусственного интеллекта, их использования для точного определения последствий генетических мутаций и в разработке лекарств, которые могут замедлить, остановить или обратить вспять развитие болезни.

В 2015 году Фрей основал компанию Deep Genomics с целью производства эффективных и безопасных генетических лекарств с более высоким уровнем успеха, чем это было возможно ранее. На сегодняшний день компания получила финансирование в размере 60 миллионов долларов от ведущих инвесторов Bay Area, включая спонсоров SpaceX и Tesla.

В 2019 году Deep Genomics стала первой компанией, объявившей о лекарстве-кандидате, обнаруженном искусственным интеллектом.

5. Дэн Рискин (Dan Riskin)

LinkedIn



Дэн Рискин – американский предприниматель и хирург. Как эксперт в области искусственного интеллекта в здравоохранении, Рискин способствует повышению качества здравоохранения и помогает формировать политику в США и во всем мире. Компании Рискина, упомянутые в Forbes и The Wall Street Journal, повлияли на лечение миллионов пациентов. Он продолжает практиковать, преподавать и проводить исследования в качестве адъюнкт-профессора хирургии и адъюнкт-профессора исследований биомедицинской информатики в Стэнфордском университете.

6. Дафна Коллер (Daphne Koller)

<https://twitter.com/daphnekoller>

Дафна Коллер – израильско-американская ученая в области компьютерных наук. Она была профессором факультета информатики Стэнфордского университета и стипендиатом Фонда Макатура. Является одним из основателей Coursera, одной из самых популярных в мире образовательных онлайн-платформ. Ее основная область исследований – искусственный интеллект и его применение в биомедицинских науках. Коллер была упомянута в 2004 году в MIT Technology Review в статье «10 новых технологий, которые изменят ваш мир», посвященной теме байесовского машинного обучения.



7. Джеки Хантер (Jackie Hunter)

<https://twitter.com/ajackiehunter>

Энн Жаклин Хантер – британская ученая, являющаяся членом совета директоров BenevolentAI. Хантер также является приглашенным профессором Медицинской школы больницы Святого Георгия и Имперского колледжа. Ранее она была генеральным директором Исследовательского совета биотехнологии и биологических наук.



8. Кристофер Бутон (Christopher Bouton)

<https://twitter.com/chrisbouton>

Кристофер Бутон – основатель и генеральный директор Entagen, компании, которая разрабатывает решения для интеграции и аналитики больших данных. Технологии Entagen были названы «Инновационной



Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

технологией года в области больших данных» в 2012 году Советом по руководству технологиями штата Массачусетс. Entagen была приобретена Thomson Reuters в октябре 2013 г. за нераскрытую сумму.

9. Ран Д. Балисер (Ran Balicer)

<https://twitter.com/ranbalicer>



Ран Д. Балисер Ран Д. Балисер – врач государственного сектора, менеджер и исследователь, занимает должность директора по планированию политики здравоохранения в крупнейшей израильской организации здравоохранения Клалит и является директором-основателем Исследовательского института Клалит, который сотрудничает с ВОЗ. Автор большого количества научных статей в здравоохранении. Индекс Хирша – 45.

10. Бьёрн Шуллер (Björn Schuller)

<https://twitter.com/bjoernschuller>

LinkedIn



Бьёрн Шуллер Бьёрн Шуллер – ученый в области электротехники, информационных технологий и информатики, а также предприниматель. Профессор искусственного интеллекта в Имперском колледже Лондона и заведующий кафедрой встроенного интеллекта для здравоохранения и благополучия в Аугсбургском университете в Германии. Является соучредителем и управляющим директором, а также нынешним главным научным сотрудником (CSO) audEERING GmbH.

Шуллер является автором и соавтором более 800 статей в рецензируемых книгах, журналах и трудах конференций. Google Scholar отмечает более 20 000 цитат его работ.

РУБРИКА: **ЕСТЬ МНЕНИЕ**

Комментарии к новости: «Зачем Илон Маск нанял 14-летнего Мальчика». Источник: <https://www.youtube.com/shorts/bm7bNZmwW08>

Новость о появлении ну очень «молодого» сотрудника в компании спейсХ случилась еще в июне, 14-летнего Кайрана Квази приняли на на позицию инженера-программиста

В США очень популярен сериал «теория большого взрыва» и «молодой шелдон». Время от времени американские компании хвастаются что принимают на работу гениев школьного возраста. Этот сюжет даже экранизирован в комедии 80х годов Малыш, с Томом Хэнксом в главной роли.

Тут важно следующее, компания СпейсХ ничем не рискует, молодой человек получил необходимое образование и знания

Цитата из Газета ру «Квази окончил инженерную школу Университета Санта-Клары, став самым молодым выпускником в истории учебного заведения. Подросток планирует переехать из Калифорнии в город Редмонд штата Вашингтон на северо-западе США вместе со своей матерью.

При этом сам Квази остался доволен обучением в университете. «Я думаю, что мои студенческие годы были самыми счастливыми годами в моей жизни, потому что у меня было много свободы», — заметил он в общении с журналистом.

В Los Angeles Times рассказали, что в детском саду вундеркинд рассказывал другим детям и учителям о новостях, которые слышал по радио.



Андрей Ващенко
Бизнес-тренер

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

В возрасте девяти лет Квази прошел стажировку в Intel Labs в качестве научного сотрудника по исследованию искусственного интеллекта, а к 11 годам перевелся в Университет Санта-Клары, чтобы изучать информатику и инженерию.»

В Америке нет устоявшихся традиций, когда человек в возрасте автоматически считается более мудрым и опытным. Именно поэтому в США так бурно развивалась индустрия стартапов. Возраст не помеха, если ты доказал делом что способен управлять людьми и зарабатывать деньги.

В целом ситуация с гениями, с детьми которые раскрыли свой потенциал в раннем возрасте, весьма противоречива и не стабильная на длинных дистанциях. Слишком мало тех кто в юном возрасте увлекался наукой, и показывал сверх высокие результаты, продолжали это делать в зрелом возрасте.

Компания заполучила молодого программиста, посмотрим через пару лет, какие она получит результаты его работы.

* Андрей Ващенко, Бизнес-тренер

.....

Посмотрим на «человеческую составляющую» этого события. Маск не может не пиариться. И этот шаг усиливает бренд Маска как предпринимателя. Плюс это сигнал экстравагантным талантам: «Мы вас можем нанять, даже если вам везде отказывают». Очевидно, что если человеку везде отказывают, то нанять его можно за меньшие деньги, чем он стоит на самом деле. Плюс изначально он будет более лояльным компании. Да, возможно, ради нескольких жемчужных зерен придется просеять тонны навоза, но это уже дело HR-технологий.



**Михаил
Молоканов**
коуч глав

* Михаил Молоканов, коуч глав

.....

В дополнение написанному Коллегами:

Современный мир стремительно и динамично меняется, однако стереотипы и предубеждения в мире продолжают оставаться. И в этом контексте Илон Маск вновь совершает прорыв. Его поступок указывает на то, что подростки тоже могут быть трудоустроены.

И это верно, подростки обладают большей свободой мысли и проявляют большую амбициозность, энергичность и склонность к конкуренции.

Думаю, что этот шаг Маска приведет к тому, что начнутся изменения в трудовом законодательстве по всему миру.

Кстати, в России Госдума с 1 июня приняла закон (<https://www.forbes.ru/society/490221-gosduma-prinala-zakon-ob-uprosenii-trudoustrojstva-podrostkov>) позволяющий подросткам старше 14 лет трудоустроиться без согласия органов опеки, а с согласия одного из родителей.

Кстати и исследования ВЦИОМ также показали, что 91% старшеклассников желают работать во время летних каникул, а 9 из 10 подростков готовы начать работать до достижения возраста 18 лет.

Это свидетельствует о готовности молодых вступить в «трудовую сферу».

Такой подход открывает новые перспективы для экономики и общества.

Вывод: необходимо признать и поддержать потенциал молодых людей, устраняя возрастные барьеры в законодательстве. Это позволит использовать их энтузиазм, творческий подход и инновационные идеи для развития их самих как личностей, так и компаний и общества в целом.

***Габдулла Хамитов, Бизнес-тренер**



Габдулла Хамитов
Бизнес-тренер