

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru



Верхний левый угол в логотипе "Ресурс" – 71852, 70555, 72835;

**УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ**

№ **18**
(742)

2024

Главная тема: **СОЦСЕТЬ ТЕНЧАТ**



Семен Теняев

***Находясь в текущем,
ты все время
должен думать о будущем***



TenChat

Партнёры УП

Ашан

ОВИ

АльфаМет

OZON

Ростелеком

РОСАТОМ

норпер
ПРЕСС-СЕРВИС

ГАЗПРОМ

Конфаз

МЕИТАН

ИННОТЕХ

Пятёрочка

АСТ

РОЛЬФ

СИБУР

РИД

ВКУСВИЛЛ

skyeng

МЕРИДИАН
СЕРВИС

АВТОДОМ

Ильинская

Урал
Пресс

СБЕР СЕРВИС

РЕСУРС

ИНФОВАТЧ

INFOWATCH®

uvenco

ТЕХНИКОЛЬ

STICKPEEK
CREATIVE YOU**КОЛОНКА РЕДАКТОРА**

TenChat удивил, стремительно взлетев на небосводе

социальных сетей, и беседа с его основателем раскрыла

ряд интересных моментов.

Александр Гончаров

Номер готовили:



Алена
Верещагина



Александр
Гончаров



Надежда
Гончарова



Оксана
Дегнер



Александр
Жильцов



Дмитрий
Жирнов



Игорь
Жуковский



Павел
Кочетков



Владимир
Красновский



Елена
Лигостаева



Анастасия
Насонова



Наталья
Миронова



Сергей
Пронин



Екатерина
Брынская



Наталья
Риль



Ольга
Сагун



Ольга
Филиппова



Анна
Чернова



Андрей
Чепайкин



Елена
Чечикова



Александр
Чечиков



Щеглов и партнёры

АДВОКАТСКОЕ БЮРО. МОСКВА

**Наша цель —
решить вашу проблему
выгодно и изящно.**

**Мы ценим время, поэтому
не будем затягивать сроки,
судяжничать ради оплаты
и реализуем
оптимальный план
по защите ваших интересов.**



+7(495)748-00-32

Info@advokats.ru

**127083, Москва,
ул. 8-го Марта, д. 1, стр. 12
(Бизнес-центр «Трио»,
корп. 1, офис 4)
Станция метро «Динамо»,
«Аэропорт», «Петровский парк»**

**ТРУДОВОЕ ПРАВО
И КАДРОВЫЙ УЧЕТ**

**ВОПРОСЫ
НЕДВИЖИМОСТИ**

**АДМИНИСТРАТИВНЫЕ
ДЕЛА**

**ГРАЖДАНСКИЕ
ДЕЛА**

**УГОЛОВНЫЕ
ДЕЛА**

**Команда узко
специализированных
адвокатов**

**Партнёрская сеть адвокатов
более чем в 30 странах мира**

**Корректное лоббирование
интересов доверителя**

**Индивидуальный подход
к каждому делу**

30 лет на рынке услуг

ПРИГЛАШАЕМ К ИНТЕРВЬЮ

Тема:

Почему компании скрывают факты воровства персоналом?

1. В каких компаниях воровство чуть ли не норма?
2. Несуны — есть ли еще такие сегодня у нас?
3. Воровство или безучастность, игнорирование проблем компании сотрудниками — что более опасно для бизнеса?
4. Видеоконтроль — как он изменил проблему внутреннего воровства?
5. Мираторг удивил, как-то раскрыв факт воровства группой топов. Почему это редкость?
6. Высокие зарплаты не гарантия честности топов. Какие правила, системы, действия и т. д. могут снизить проблемы воровства от рабочего до CEO?

Дедлайн 27.06

Почта редакции 7447273@bk.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

5

В TenChat вы в прямом смысле обмениваете время на деньги

Трибуна Директора

Семен Теняев, TenChat

ВИП HRD

10

Ответственность HR равна его возможностям

Айнура Кошоева

УЗКИЕ МЕСТА БИЗНЕСА

14

Важно создать систему, которая учится на своих ошибках и минимизирует вероятность их повторения в будущем

Борис Шпирт, бизнес-тренер

БОЛЕВЫЕ ТОЧКИ БИЗНЕСА

20

Синергия появляется не вдруг

Дмитрий Целищев

БОЛЕВЫЕ ТОЧКИ БИЗНЕСА

23

Регулярное отсутствие отчетов о проделанной работе может свидетельствовать о недостаточной прозрачности

Марина Винберг

ТРУДОВОЕ ПРАВО

28

Все ли поручения руководства нужно выполнять?

Алла Митрахович

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

33

Бизнес-манга: Сильный лидер Юкари. Как руководителю вывести компанию на новый уровень

Тосинори Иваи

КОНФЛИКТ

39

Тень конфликта: триумф или провал руководителя?

Игорь Жуковский

СЛОЖНЫЕ ВАКАНСИИ

41

Визовых экспертов остро не хватает, и мы вынуждены обучать их с нуля

Василий Ляпало, Многофункциональный Визовый центр

ИИ

43

Искусственный интеллект позволяет нарастить экономическую эффективность и прирост ВВП практически на 6%

Екатерина Брынская

№18
(742)

Издаётся с 1996 г. 2024 г.

Объединенная редакция

ИД 

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

Официальный адрес
ТР@TOP-PERSONAL.RU



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

www.top-personal.ru

ISBN 5-95630-007-7



Подписано в печать 11.06.2024 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

9 785956 300077 >

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

В TenChat вы в прямом смысле обмениваете время на деньги

Если мы посмотрим на классические доступные соцсети, то там есть два пути к успеху: либо ты изначально приходишь на платформу в качестве звезды, либо вынужден вкладывать бешеные деньги в рекламу», — начинает бизнес-встречу с  основатель быстрорастущей соцсети TenChat.



Как устроена концепция Вашей сети TenChat?

Обычно в соцсетях хорошо зарабатывают раскрученные медийные личности, звезды шоу-бизнеса, блогеры-миллионники. А обычные пользователи, увы, до серьезного дохода не добираются. Поэтому считается, что соцсеть — это прежде всего убийца времени.

Мы хотим изменить такое восприятие. Поэтому изначально строим TenChat как платформу, где заработать может каждый — вне зависимости от статуса, рекламного бюджета и других факторов. Поэтому вся концепция строится не на контенте, а вокруг сервисов для роста в доходе.



Семен Теняев

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



В чем фишка TenChat?

— Здесь вы в прямом смысле обмениваете время на деньги — потому что TenChat помогает заключать выгодные сделки. Под ними мы понимаем поиск престижной работы и крупных заказов, участие в многомиллионных тендерах, привлечение инвестиций для масштабирования бизнеса, расширение клиентской базы — короче говоря, TenChat эффективно сводит людей, компании и возможности. Причем в отличие от других соцсетей у нас все максимально открыто, публично и прозрачно — мы осознанно идем наперекор тренду на анонимность и формируем новую деловую культуру.

ИЗНАЧАЛЬНО СТРОИМ ТЕНЧАТ КАК ПЛАТФОРМУ, ГДЕ ЗАРАБОТАТЬ МОЖЕТ КАЖДЫЙ

Подчеркну: наш посыл максимально прост. Обладаете уникальной экспертизой и готовы поделиться опытом? Делитесь качественным контентом и бесплатно получайте внимание многомиллионной аудитории. Хотите найти сотрудников, исполнителей или бизнес-партнеров и не переплачивать? Просто оформите свой профиль в TenChat и находите лучших по всему миру. Есть перспективный стартап?

Более 150 000 проверенных инвесторов уже активно рассматривают проекты для финансирования в TenChat. Если совсем упрощать, то мы создаем деловой хаб по типу доски объявлений: одним людям нужен товар или услуга, другие люди могут ее оказать.

БОЛЕЕ 150 000 ПРОВЕРЕННЫХ ИНВЕСТОРОВ УЖЕ АКТИВНО РАССМАТРИВАЮТ ПРОЕКТЫ ДЛЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ В ТЕНЧАТ

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: **ВИП HRD**

Ответственность HR равна его возможностям

 пообщался с Айнурой Кошоевой, лучшим HR в Теле2 и Казахстане и Киргизии



В начале встречи  поинтересовался у Айнуры о том, где и как лучше искать цифровые таланты.

Она как эксперт уточнила, что когда мы говорим о цифровых талантах, то имеем в виду специалистов, которые активно участвуют в процессе цифровизации компаний.

Это программисты, специалисты по данным, эксперты по большим данным, аналитики, инженеры по тестированию, менеджеры по продукту и многие другие.

Такие профессионалы редко ищут работу через традиционные вакансии на сайтах по трудоустройству. Для привлечения этих кандидатов отдел кадров должен обладать глубокими знаниями в области маркетинга и использовать соответствующие инструменты для поиска и привлечения этих специалистов.



Айнура Кошоева

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА  ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: **УЗКИЕ МЕСТА БИЗНЕСА**

Важно создать систему, которая учится на своих ошибках и минимизирует вероятность их повторения в будущем

«Я стараюсь отстраниться и взглянуть на ситуацию объективно, как будто это сцена в театре, где каждый играет свою», — дает совет один из успешных, харизматичных и ценных для клиентов бизнес-тренеров Борис Шпирт.



Борис Шпирт
бизнес-тренер



Узкие места бизнеса — какой метод Вы считаете наиболее эффективным для их определения?

Иногда компании сталкиваются с тем, что их обучение не приносит ожидаемых результатов, потому что они стремятся решить через него задачи, которые требуют более глубоких изменений в самой организации.

К примеру, руководители могут хотеть, чтобы сотрудники стали более инициативными или улучшили свои продажи, но это не всегда достигается только обучением.

Важно понимать корни проблемы: это может быть нехватка определенных навыков, которую можно исправить обучением, или же системные недостатки, такие как неправильная мотивация или устаревшие процессы.

Я объясняю клиентам, что обучение может улучшить навыки и компетенции, но оно не является панацеей.

Решение проблемы часто лежит в сфере управления и изменения подхода к работе с персоналом.

Как консультант я могу помочь выявить эти проблемы и разработать стратегии их решения, но истинное изменение должно исходить от самих руководителей.

Обучение — это лишь часть процесса. Иногда руководители ожидают от него чудес, как будто это волшебная палочка, которая мгновенно решит все проблемы.

Но если сотрудники демотивированы из-за отсутствия карьерных перспектив или других внутренних проблем, то одного обучения будет недостаточно.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА**
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: БОЛЕВЫЕ ТОЧКИ БИЗНЕСА

Синергия появляется не вдруг



 **Какие внутренние
проблемы часто мешают компании
расти?**

 а частую внутренними проблемами
роста являются
**отсутствие четкой
стратегии**

со стороны топ-менеджмента и акционеров,
явных и едино разделяемых

**миссии и ценностей
компании,**

а также

**отсутствие сотрудников
с ключевыми компетенци-
ями**



Дмитрий Целищев

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: БОЛЕВЫЕ ТОЧКИ БИЗНЕСА

Регулярное отсутствие отчетов о проделанной работе может свидетельствовать о недостаточной прозрачности

Сегодня я хочу поделиться своим опытом и мыслями о том, какие внутренние проблемы часто мешают компаниям расти и развиваться. Мы поговорим о конфликтах между отделами, срывах сроков выполнения работ, ненадёжных поставщиках, финансовом хаосе и даже о необходимости смены CEO. Все эти аспекты могут значительно тормозить развитие бизнеса, но с правильным подходом и стратегиями их можно успешно преодолеть.



Внутренние проблемы компании

Одной из ключевых причин, по которой компании не достигают своих целей, являются внутренние проблемы. Они могут быть связаны с неэффективным управлением, недостатком мотивации сотрудников или отсутствием чёткой стратегии. Рассмотрим эти аспекты подробнее:

- 1. НЕ ЭФФЕКТИВНОЕ РУКОВОДСТВО:** Лидеры, которые не умеют мотивировать сотрудников и принимать стратегически важные решения, могут стать серьёзным препятствием для роста компании. Недостаток лидерских качеств у руководства может привести к деморализации команды и снижению её производительности.



Марина Винберг

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



2. **ОТСУТСТВИЕ ЧЁТКОЙ СТРАТЕГИИ:** Без ясного плана развития компания рискует потерять направление и не достигнуть поставленных целей. Стратегическое планирование позволяет не только определить долгосрочные цели, но и разработать конкретные шаги для их достижения.
3. **НИЗКАЯ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ:** Когда сотрудники не чувствуют своей значимости и не видят перспектив роста, их продуктивность падает. Важно создавать условия, в которых каждый член команды будет чувствовать свою ценность и понимать, как его вклад влияет на общий успех компании.

КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ ОТДЕЛАМИ И СЛУЖБАМИ

Конфликты между отделами — это распространённая проблема, которая может существенно замедлить работу компании. Они могут возникать по разным причинам, и для их решения требуется внимательный подход:

1. **НЕПРАВИЛЬНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ:** Когда функции и задачи разных отделов не четко определены, это может привести к разногласиям и спорам. Чёткое разграничение обязанностей и зон ответственности поможет избежать конфликтов.
2. **ОТСУТСТВИЕ КОММУНИКАЦИИ:** Недостаток общения между отделами приводит к недопониманиям и ошибкам. Регулярные встречи и открытые каналы связи способствуют лучшему пониманию и сотрудничеству между подразделениями.
3. **КОНКУРЕНЦИЯ за РЕСУРСЫ:** Борьба за бюджет или кадровые ресурсы может стать причиной конфликтов. Важно распределять ресурсы справедливо и прозрачно, чтобы избежать напряжённости.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

Основной способ устранения конфликтов и повышения эффективности работы

РУБРИКА: ТРУДОВОЕ ПРАВО

Все ли поручения руководства нужно выполнять?

СТАТЬЯ ПРЕДОСТАВЛЕНА ЖУРНАЛОМ



№ 6/2024

Большинство из тех, кто работает по трудовому договору, сталкивался в своей карьере со «странными задачами» от руководства и работодателя, которые либо совсем не соответствуют профилю и трудовой функции, занимаемой позиции в штатном расписании, либо такие, которые очевидно направлены на цель – вынудить человека уволиться по собственному желанию.



Алла Митрахович

Уголовное и административное законодательство не содержит санкций за психологическое насилие в виде издевательских задач от руководства, но всегда существует возможность отказаться выполнять такие поручения, не получая за это дисциплинарное наказание, в том числе увольнение.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА



Издательство
«МИФ»
8 (800) 775-67-41
www.mann-ivanov-ferber.ru

ИЗДАТЕЛЬСТВО
МИФ

1.2. ОСНОВНЫЕ СЛАГАЕМЫЕ АДЛЕРИАНСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

*Теперь я хотел бы в общих чертах описать пять
упомянутых составляющих учения
Альфреда Адлера.*

Самоопределение. Вы — главный герой

Ранее мы уже говорили о первом слагаемом адлерианской психологии — самоопределении: «Не все в судьбе человека определяется окружающей средой и воспитанием. Любой из нас способен управлять собственной жизнью». Противоположное убеждение звучало бы так: «Трудности, с которыми вы сталкивались и будете сталкиваться, повлияли и продолжают влиять на всю вашу жизнь. Вы — жертва обстоятельств».

Концепция Адлера признаёт, что обстоятельства и воспитание определенным образом воздействуют на развитие личности, однако то, как вы толкуете резуль-



таты такого воздействия и как после этого смотрите на жизнь, зависит от вас.

На личность влияют гены и другие физические факторы, в том числе среда, которая окружала вас в детстве, но решающий фактор — это сам индивидуум.

По словам Адлера, вы есть тот, кто вас сформировал, и вы сами можете себя изменить. А еще Адлер считал, что человек — главное действующее лицо собственной судьбы, то есть является и автором, и сценаристом, и режиссером, и звездой фильма о своем жизненном пути. Вместо вас никто не сможет прожить вашу жизнь.

Что ж, допустим, вы приступили к самоопределению. В каком направлении следует двигаться? Адлер разделял возможные пути на «полезный» и «бесполезный», я предпочитаю использовать понятия «конструктивный» и «неконструктивный». В ходе самоопределения человек может пойти как по конструктивному, так и по неконструктивному (а иногда и вовсе деструктивному) пути, который повлияет и на него самого, и на окружающих.

Сталкиваясь с трудностями, мы, как правило, пытаемся мысленно разделить происходящее на «хорошее» и «плохое» или «правильное» и «неправильное», основываясь на собственных принципах. Однако Адлер предложил иную систему оценок, выраженную в вопросе: «То, что сейчас происходит, конструктивно для меня и других или неконструктивно?»

Отвечая на этот вопрос, вы перестанете воспринимать окружающих как врагов.

Адлер считал, что людей, которым свойственно реагировать на события неконструктивно, можно переучить, чтобы они стали принимать конструктивные решения.

Телеология. За каждым действием стоит намерение

Второе слагаемое адлерианской концепции — телеология. Согласно этому учению, любое наше действие продиктовано определенным намерением. Теория Адлера представляет собой психологию с элементами телеологии и ориентирована в будущее. Это прямая противоположность этиологическому подходу, который когда-то доминировал в психологии. В этом различии и заключается уникальность метода Адлера.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА** 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: КОНФЛИКТ

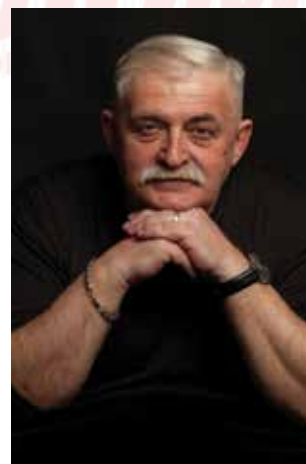
Тень конфликта: триумф или провал руководителя?

В одном видео в ютьюб директор швейной фирмы делится опытом громкого увольнения мастеров после бунта одного из них.



Видео, о котором пойдет речь, поднимает острую тему – конфликт в коллективе. Под пристальным взглядом оказывается конкретный случай, когда «тлеющее» противостояние внутри отдела вырвалось наружу. Автор, не без самодовольства, позиционирует себя победителем, умирившим бушующие волны. Но так ли однозначен этот успех? Не скрывает ли он за собой тень более глубоких управленческих просчетов?

Мудрый руководитель не тушит пожар – он не дает ему разгореться. Предугадывая потенциальные конфликты, он экономит не только ресурсы компании, но и собственные силы, которые неизбежно тратятся на «ликвидацию послед-



Игорь Жуковский
эксперт ,
психолог

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

*Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: СЛОЖНЫЕ ВАКАНСИИ

Визовых экспертов остро не хватает, и мы вынуждены обучать их с нуля



Визовая сфера — достаточно узконаправленное направление работы. А за последние несколько лет в нашей нише произошло достаточно много событий, которые поспособствовали увеличению кадрового голода. Мы дважды пережили закрытие международных границ для граждан Российской Федерации из-за пандемии коронавируса в 2020 году и политического кризиса 2022 года. Из-за этого мы столкнулись с тем, что на сегодняшний день имеем острую нехватку профильных специалистов — визовых экспертов.

Специалистов с опытом в визовой сфере и так было не так много, как хотелось бы.



Василий Ляпало
Многофункциональный

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

*Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: ИИ

Искусственный интеллект позволяет нарастить экономическую эффективность и прирост ВВП практически на 6%

По словам Никиты Николаева, технологии ИИ в России начали активно развиваться с 2010 года, а в 2019 появилась стратегия развития ИИ. В 2020 году старт масштабного Московского Эксперимента положил начало внедрениям искусственного интеллекта в отечественное здравоохранение.



Государство, бизнес и граждане поняли, что ИИ — действительно эффективный инструмент, который позволяет нарастить экономическую эффективность и прирост ВВП, поэтому сейчас большое внимание уделяется повышению качества и количества профильных кадров, региональных централизованных решений внедрения ИИ, а также импортозамещения и развития научных центров страны.

Важным аспектом стало случившееся в этом году обновление «Национальной стратегии развития ИИ до 2030 года», где, например, одна из инициатив предусматривает до 10 решений в каждый регион к 2030 году в сфере здравоохранения.

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА  ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА:



Комментарий к публикации: «Минцифры обсуждает введение сбора с бизнеса за иностранный софт». Источник: dzen.ru

.....

На протяжении последних несколько лет активно реализуются проекты, направленные на защиту отечественного производителя и внедрение технологий, произведенных на территории России в повседневную жизнь общества.

Среди самых ярких проектов – Закон о предустановке российского ПО, который в СМИ чаще известен как «Закон против Apple».

В конце мая появилась новость о том, что Минцифры России обсуждает введение сбора с российских компаний, продолжающих использовать зарубежное программное обеспечение.

Согласно рекомендациям по цифровой трансформации государственных корпораций и компаний с государственным участием, план мероприятий по переходу на использование российского программного обеспечения должен обеспечить полный переход на использование российского ПО к концу 2024 года на значимых объектах критической информационной инфраструктуры. Причины цифровой инновации понятны – введение санкций, одним из следствий которых являются сложности приобретения лицензий для софта, преимущественно производства США и Западных стран. Так и появился повод произвести попытку «революции» национального цифрового рынка.



Анатолий Гольдштейн
«Залесов, Тимофеев, Гусев и партнеры»

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

предпочтут заплатить сбор (который по своей природе напоминает индульгенцию) и продолжат осуществлять привычную экономическую деятельность. Смогут ли поощрительные меры покрыть возможные убытки «первопроходцев»? Россия только начинает свой путь «цифровой автономии». Однако, готово ли наше ПО ответить на возрастающие запросы бизнеса, не подвергая его давлению, с учетом установленных сроков и наличия оптимальных технических решений? На этот вопрос еще предстоит ответить, если инициатива примет форму нормативного правового акта.

*Анатолий Гольдштейн,

юрист практики интеллектуальной
собственности Группа компаний

«Залесов, Тимофеев, Гусев и партнеры»

<https://azalesov.ru>

ЗАЛЕСОВ
ТИМОФЕЕВ
ГУСЕВ
И ПАРТНЕРЫ | ZTG

В СМИ появилась информация о том, что Минцифры планирует выступить с инициативой о подготовке нормативного акта, согласно которому использование иностранного софта будет облагаться сбором. Поскольку уже несколько лет исполнительная власть находится в поисках инструмента, который позволил бы стимулировать спрос на разработку и использование отечественных сервисных решений, нельзя не обратить внимание и на это предложение.

Прежде всего, однако, следует оговориться, что кроме цитаты автора идеи в настоящий момент ничего более не опубликовано. Между тем уже к одной только идее возникают вопросы. Например, будут ли уплачивать сбор пользователи или компании-разработчики. Во втором случае стимулирования рынка не произойдет, поскольку размер сбора будет



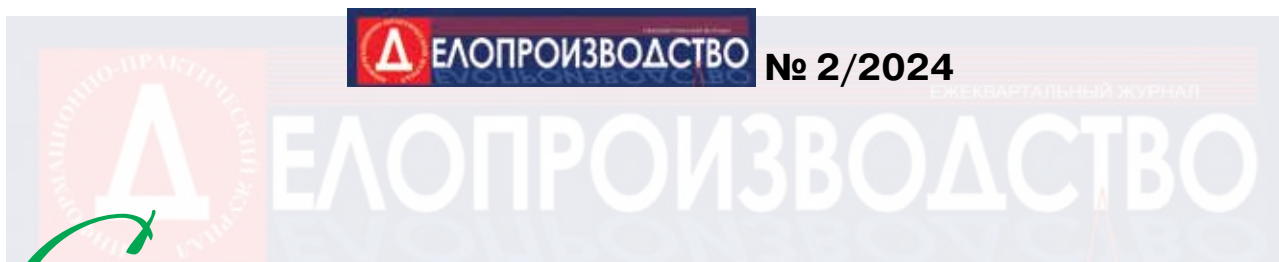
Полина Петрова
«Кирияк и партнёры»

РУБРИКА:  ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Организация обучения делопроизводственного персонала на рабочем месте. Наставничество

- Наставничество как метод обучения на рабочем месте
- Содержание системы наставничества
- Наставничество – средство овладения практическими навыками без отрыва от производства

СТАТЬЯ ПРЕДОСТАВЛЕНА ЖУРНАЛОМ



Современный рынок труда предъявляет достаточно высокие требования к уровню квалификации и практическим навыкам делопроизводственного персонала. Важным направлением работы с персоналом является управление планированием деловой карьеры специалиста, развитие его функциональной компетентности и профессиональный рост. Обучение работников — основа развития персонала. Целью методов обучения на рабочем месте является профессиональное развитие сотрудников. Чтобы выбрать оптимальный вариант, необходимо определиться с конкретными задачами обучения, учесть специфику метода, также особенности отдельно взятого работника. Обучение на рабочем месте относится к наиболее эффективным способам развития персонала, проводится без отрыва от выполнения основных функциональных обязанностей и позволяет планомерно развивать компетенции работников.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

Обучения на рабочем месте на основе технологии наставничества решаются задачи.

РУБРИКА:



Комментарий к публикации: «Коммерсантъ» узнал о прекращении в судах дела о махинациях на 500 млн. руб.
Источник: www.rbc.ru

.....

Любые уголовные дела о мошенничествах представляют собой сложность в доказывании фактических обстоятельств преступления и требуют большого объёма времени для расследования. Особенно, если речь идёт о многоэпизодных составах преступлений. А в случае, если речь идёт о следственной и судебной работе в отношении организованных групп и преступных сообществ, преступная деятельность участников которых тщательно завуалирована, следствию и оперативным сотрудникам приходится шаг за шагом идти к истине, собирая факты и складывая их в единую цепочку. При этом важно не упустить важные обстоятельства и не допустить процессуальные ошибки при сборе доказательств, которые не позволят действовать дальше.



Константин Горин
Партнер

Одной из тактик следствия по многоэпизодным делам о мошенничествах, совершённых группой лиц, является расследование эпизода или нескольких эпизодов в отношении одного-двух участников преступления, осуждения их приговором суда, а затем проведение дальнейшей оперативной и следственной работы в отношении других участников того же преступления, опираясь на вступивший в законную силу приговор, где установлены фактические обстоятельства преступления, которые в силу уголовно-процессуального закона признаются судом без дополнительной проверки. Назовём её «пошаговой тактикой преследования».

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

Истечение срока давности привлечения к уголовной ответственности не является реабилитирующим обстоятельством освобождения от уголовной ответственности.

Для применения давности необходимо наличие трех условий:

- 1) истечение установленных законом сроков привлечения к уголовной ответственности;
- 2) отсутствие обстоятельств, нарушающих течение давности;
- 3) согласие обвиняемого (подсудимого) на прекращение уголовного дела.

Действующее законодательство ставит продолжительность сроков давности в зависимость от категории совершенного преступления:

- 2 года - за преступление небольшой тяжести;
- 6 лет - за преступление средней тяжести;
- 10 лет - за тяжкое преступление;
- 15 лет - за особо тяжкое преступление.

Исчисление сроков давности начинается со дня совершения преступления и до момента вступления приговора суда в законную силу. Никакие процессуальные действия



Н. К. Тарасова

юрист, Адвокатский кабинет

Д.А. Токарев

Д. А. Токарев

адвокат, директор компании

Национальный центр банкротств

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: ПМЭФ

Всё или ничего? Эксперты предлагают сбалансированную антитабачную политику

Курение «съедает» 15% роста нашего ВВП, сообщили эксперты Высшей школы экономики на Петербургском экономическом форуме 2024. Вредные привычки, и, в первую очередь, табакокурение являются ключевой причиной развития хронических неинфекционных заболеваний, которые стоят нам 4% ВВП, посчитали в Минздраве. Но несмотря на то, что наша антитабачная политика признана одной из самых передовых в мире, число заядлых курильщиков в России не уменьшается с 2016 года. Выход не в дальнейшем ужесточении законодательства, а во внедрении научно обоснованного, гибкого, риск-ориентированного регулирования никотинсодержащей продукции, считают эксперты.



Экономические потери, вызванные хроническими неинфекционными заболеваниями (ХНИЗ), связанными с вредным образом жизни, достигают 4% ВВП, сообщил заместитель министра здравоохранения Евгений Камкин на ПМЭФ-2024. По его данным, только табакокурение приводит к ежегодным потерям работодателей в размере 443 миллиардов рублей за счет презентеизма и перекуров. Специалисты Высшей школы экономики называют еще более тревожные цифры. По словам директора Института экономики здравоохранения ВШЭ Ларисы Попович, курение и другие вредные привычки наносят экономике страны ущерб, эквивалентный

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: INCREDEABLE

Мозг в 60 лет молодеет?



 иректор медицинского факультета Университета Джорджа Вашингтона утверждает, что мозг пожилого человека гораздо более практичен, чем принято считать. В этом возрасте взаимодействие левого и правого полушарий мозга становится гармоничным, что расширяет наши творческие возможности. Именно поэтому среди людей старше 60 можно найти много людей, которые только начали свою творческую деятельность.

Конечно, мозг уже не так быстр, как был в молодости. Однако он приобретает гибкость. Поэтому с возрастом мы более склонны принимать правильные решения и меньше подвержены негативным эмоциям. Пик интеллектуальной активности человека приходится примерно на 70 лет, когда мозг начинает работать в полную силу.

Со временем в мозге увеличивается количество миелина — вещества, способствующего быстрому прохождению сигналов между нейронами. Благодаря этому интеллектуальные способности увеличиваются на 300% по сравнению со средними показателями.

Интересен и тот факт, что после 60 лет человек может использовать 2 полушария одновременно. Это позволяет решать гораздо более сложные задачи.

Профессор Мончи Ури из Монреальского университета считает, что мозг пожилого человека выбирает путь, который потребляет меньше энергии, устраняет ненужное и оставляет только правильные варианты решения проблем. Был проведен опрос, в

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год



**НОВОЕ
УПРАВЛЕНИЕ**

ОТ ВОЗДЕЙСТВИЯ СТРАХОМ
К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ ЧЕРЕЗ ДОВЕРИЕ

КУЛЬТУРА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ по Системе «4.О»

ОСОЗНАННОСТЬ

ОТКРЫТОСТЬ

ОПРЕДЕЛЕННОСТЬ

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

1

Развиваем человекоцентричный подход в руководстве, который интегрирует способности людей с подходящими для них функциями/ролями, помогает раскрыть их потенциал и повысить эффективность работы.

2

Формируем внутреннюю клиентоориентированность для эффективного кросс-функционального взаимодействия через развитие ответственности сотрудников в отношении их ролей и обязательств.

3

Создаём системное лидерство на всех уровнях организации через развитие осознанного соучастия сотрудников и руководителей по принципу «смысл-цель-правила-возможности».

Каждый проект для организаций мы создаем индивидуально, используя:

-  Стратегические и командные сессии
-  Марафоны развития руководителей и наставников
-  Тренинги, воркшопы и мастермайнды
-  Бизнес-игры
-  Модели компетенций и оценки сотрудников всех уровней

**Подберём наилучшее решение
и самый удобный формат работы
для вашей компании!**

8 (800) 707-90-56

NEWMANAGEMENT.STORE ЦЕНТР-ПЕРСПЕКТИВЫ.РФ