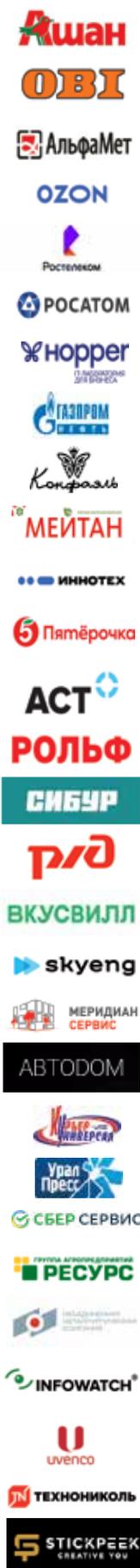


Главная тема: **НУМЕРОЛОГИЯ & HR**

- 1 – ЛЮБЯТ БЫТЬ ПЕРВЫМИ**
- 2 – УЧАТ ДОВЕРИЮ**
- 3 – САМЫЕ УМНЫЕ ЛЮДИ**
- 4 – ДОСТИГАЮТ ЦЕЛИ**
- 5 – САМЫЕ НЕПОСЛУШНЫЕ**
- 6 – БРИЛЛИАНТЫ КОМПАНИИ**
- 7 – ЭНЕРГИЯ БЬЁТ КЛЮЧОМ**
- 8 – ЛЮДИ КОНТРОЛЯ**
- 9 – САМЫЕ ЗАГАДОЧНЫЕ СОТРУДНИКИ**

по мнению известных нумерологов:  
Валерия Якубцевича,  
Алексея Капустина,  
Алекса Синкевича

Партнёры УП



## КОЛОНКА РЕДАКТОРА

Нумерология в HR — спорная тема,  
но часто на практике это важный вопрос  
в подборе топов в крупных фирмах,  
так как риски очень высоки...

Читайте обзор видео нумерологов  
и обращайтесь к ним при интересе...

*Александр Гончаров*

Номер готовили:



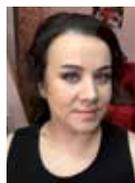
Алена  
Верещагина



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



# ЮРВЕДО

юридическая компания

Юридические услуги для граждан и бизнеса с 2005 года

В ТОП-100 лучших юридических компаний России с 2018 года

- ✓ Консультация юриста
- ✓ Правовая экспертиза и подготовка документов
- ✓ Досудебное урегулирование споров
- ✓ Защита в суде
- ✓ Арбитраж
- ✓ Абонентское юридическое обслуживание бизнеса
- ✓ Разовые юридические услуги по требованию
- ✓ Взыскание долгов
- ✓ Исполнительное производство

Услуги для граждан: [www.urvedo.ru](http://www.urvedo.ru)

Услуги для бизнеса: [www.urvedo.com](http://www.urvedo.com)

**Бесплатная консультация по телефону: +7 (499) 213-08-40**

Мы расположены по адресу: г. Москва, м. Водный стадион, Кронштадтский бульвар 7А (Бизнес-центр Кронштадтский) 1 подъезд, 4 этаж, офис А419

# 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](mailto:7447273@bk.ru)**

5

**РЕКРУТМЕНТ**  
**Кандидата стоит «осматривать» всесторонне**

Алина Новикова, Winner school

19

**РЕКРУТМЕНТ**  
**Сотрудники крутых компаний не смогут работать у вас?**

Алина Холостякова, «Скиф-Карго»

21

**БОЛЕВЫЕ ТОЧКИ БИЗНЕСА**  
**Что мешает крупным компаниям работать активнее, точнее и эффективнее?**

Лара Марченко

25

**НАЛОГИ**  
**Стране необходима налоговая реформа. Но абсолютно другая**

Сергей Пронин, «Таресс»

33

**БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА**  
**Проектное управление: как правильно делать правильные вещи**

Павел Алферов

41

**IT**  
**Типология DISC: рабочий инструмент или переоценённый тренд?**

Юстус Генрих, бизнес-тренер

45

**ВАКАНСИИ СЛОЖНЫЕ И РЕДКИЕ**  
**Для нас стала сложной вакансия аналитик «Форсайт»**

Екатерина Вислобокова, Lime

49

**МЕРЧ**  
**Мерч – один из способов помочь сотруднику почувствовать себя частью компании**

Юлия Гусарова, Flocktory

53

**НУМЕРОЛОГИЯ**  
**6-люди рожденные в это число, часто не доводят дело до конца**

№19  
(743)  
Издается 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](http://www.top-personal.ru)

Подписано в печать 20.06.2024 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](mailto: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

РУБРИКА: РЕКРУТМЕНТ

## Кандидата стоит "осматривать" всесторонне

**УТ** пригласил Алину поделиться своим опытом поиска сотрудников, готовых реально трудиться, а не найти место и бить баклуши, ждать халяву, отдыхать, изображая труд.

*Ее опыт более чем порадовал нас. Надеемся и вас.*



**ПРЕДЛАГАЙТЕ СЕБЯ В КАЧЕСТВЕ СПИКЕРА **УТ** —**  
**WHATSAPP 89263501881**

**Резюме — по каким критериям Вы сразу понимаете, что кандидату работа — то не нужна, но он зачем-то ее «ищет»? Какие случаи у Вас встречались в опыте оценки?**

**Н** айм сотрудников — моя профессиональная сфера, я просмотрела тысячи резюме и провела сотни собеседований, поэтому быстро считываю особенности соискателей. Поделюсь стоп-факторами в резюме, чтобы сразу отличить стоящего кандидата от того, кто находится «в поиске себя» и на кого точно не стоит тратить время.

Итак, открывая резюме, смотрим на: фотографию. Если на административные офисные позиции у кандидата фото в мини, подчеркивание выступающих частей фигуры или фото с вечеринки, с кальяном и т. д. — значит, у человека нет понимания соблюдения дресс-кода и подбора одежды в соответствии с ситуацией. А еще иногда встречается и целая



**Алина Новикова**  
 Winner school

галерея фотоснимков в слишком неформальном стиле и подробное описание внешности, параметров с указанием, что может прислать фотографии себя в других ракурсах по запросу. Вопрос, нужен ли вам такой сотрудник.

Место работы. Если в резюме указано несколько мест работы, где человек работает по 3–5 месяцев и делает большие перерывы между работой, то, скорее всего, и сейчас ему работа особо не нужна, и он так же легко сменит ее на внезапный приступ отдыха.

*Такой человек не готов к системной и долгосрочной работе.*

Раздел «О себе». Если тут слишком подробно описывается хобби, личная жизнь, «мама чудесных ангелочков», планы на будущее вне профессиональной деятельности — значит, человеку важна другая часть его жизни. Я встречала резюме, где кандидаты искренне пишут про то, что параллельно занимаются нумерологией, астрологией и чем-то другим и в дальнейшем хотят именно этим заниматься.

Отсутствие информации об опыте работы. Уже не удивляюсь резюме, в которых у взрослых людей оставлены пустыми графы опыта работы, но уже не трачу на это время. Человек, который не потрудился даже заполнить несколько строк о себе, точно не заинтересован в работе.

*Кандидаты со скрытыми контактами.*

Такие кандидаты сами откликаются на вакансии, но связаться с ними можно только по почте или в сообщениях на рабочем сайте. В начале своей карьеры я честно писала письма на почту (еще и не раз), но по статистике 9/10 таких кандидатов в итоге все равно не отвечают на сообщения. Поэтому, если вы занимаетесь поиском самостоятельно, рекомендую не тратить время на таких кандидатов.

Кандидаты с несколькими должностями в одном резюме. Я часто встречаю резюме, в которых указаны сразу 2, 3, 4, 5 должностей сразу. Если в строке желаемая

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

\* Полная версия выйдет на сайте через год

РУБРИКА: РЕКРУТМЕНТ

# Сотрудники крутых компаний не смогут работать у вас?

Когда кандидат довольно быстро говорит по телефону, то чаще всего это метка о том, что соискатель готов к большому объему работ.



**ПРЕДЛАГАЙТЕ СЕБЯ В КАЧЕСТВЕ СПИКЕРА**  —  
**WHATSAPP 89263501881**



Каждому руководителю приходилось когда-либо выбирать себе сотрудников в отдел и проводить собеседование. За мой большой опыт я видела разных кандидатов и научилась интуитивно выбирать резюме сотрудника, который действительно хочет работать.

Есть категории потенциальных сотрудников, заглянув в резюме которых, можно предположить, что человек не стремится подниматься по карьерной лестнице, а все время, на протяжении нескольких лет, находится на рядовых должностях, при этом еще и часто меняет место работы — данных сотрудников отмечаем еще на моменте просмотра резюме.

Попадают резюме, где потенциальный сотрудник работал в крупных компаниях с именем, но иногда функционал в очень крупных компаниях более узкий, чем

**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

# Что мешает крупным компаниям работать активнее, точнее и эффективнее?

Одна из проблем крупных компаний — сложная иерархическая структура с большим расстоянием между руководством и исполнителями. В итоге до людей доходит искаженная информация, и они выполняют не всегда важные задачи. Другая проблема — нанимать лояльных подчиненных, которые не умеют давать обратную связь и не используют эмоциональный интеллект. В результате топ-менеджмент не знает, что происходит в компании. Набор лояльных сотрудников, которые просто кивают, не решит проблему. В итоге руководство находится в неведении, а компания может медленно, но верно идти к краху.



Одной из причин и барьеров может быть отсутствие согласованности между стратегическими целями компании или собственника и операционными действиями. Зачастую приземленные планы идут вразрез со стратегией, и это приводит к несогласованности действий.

## Обратная связь

Важно делать срез настроений людей, вынимать их мотивацию, вовлеченность, потому что низкая мотивация и вовлеченность сотрудников приводят либо к «тихому увольнению», когда человек продолжает работать, но делает это некачественно. Либо к реальному увольнению хороших людей, которые как раз и нужны компании.



Лара Марченко

Рекомендую раз в полгода, минимум раз в год, проводить глубокий опрос удовлетворенности работы сотрудников, делать это комфортно и анонимно.

Здорово, если руководители делают хотя бы раз в год оценку на 360 градусов, запрашивают у своих подчиненных всю информацию, для того чтобы понять, как все устроено. Условия анонимности позволят людям, не боясь, открыто и честно писать свои комментарии. Это помогает в матричной структуре, где верхи сильно отделены от низов и происходит «испорченный телефон». Если регулярно проводить такой опрос, он позволяет топ-менеджменту увидеть, что происходит в организации. Видеть реальность — это критично важно.

Для работы с лояльными и нелояльными сотрудниками нужно давать им возможность говорить и принимать обратную связь. Важно быть максимально вовлеченным в бизнес, чтобы не улетать в космос и не терять связь с реальностью.

### **Конфликты между отделами и службами. Почему возникают?**

Первая и самая большая история межфункционального конфликта — это неясность ролей и обязанностей, roles and responsibilities, или путей работы, когда не прояснены границы и зоны ответственности.

Когда я перехожу от одной роли к другой или когда меня переманивает компания, в которой я уже работаю, первое, что я делаю, — это разбираюсь в том, как устроен мир и как работает взаимодействие между различными функциями и отделами. Это важно для топ-менеджеров и менеджеров высшего звена, поскольку они должны понимать, как функционируют разные подразделения, так как работа всегда командная.

Дальше я выясняю, где пролегают границы между отделами. Как мы взаимодействуем, как принимаются решения, какие процессы и какими отделами обеспечиваются. Очень важно в любом проекте понять, где так называемый project owner, где владелец проекта, ведущий, project manager. Если какой-то процесс

**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: НАЛОГИ

**Сергей Пронин**  
телеграмм-канал  
«Про Людей и «упырей»»

**Стране необходима  
налоговая реформа.  
Но абсолютно другая**

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

 Сейчас много говорят и пишут о проекте налоговой реформы 2025, причем ее не только поддерживают, но и критикуют. Вы сначала немало лет отдали службе в налоговых органах и органах налоговой полиции, а затем многие годы являетесь налоговым консультантом и, разумеется, налогоплательщиком, наверняка имеете свое особое мнение о предстоящей налоговой реформе. Расскажите нашим читателям, что Вы о ней думаете.

*Я думаю, что никакого проекта налоговой реформы в нашей стране нет, а значит и никакой налоговой реформы не предвидится.*

По крайней мере, пока. А то, что представляют как проект налоговой реформы, на мой взгляд, является попыткой внести точечные изменения в российское налоговое законодательство. Причем, по моему глубокому убеждению, попыткой крайне неудачной, явно ошибочной, если не сказать больше.

Нашей стране действительно нужна, я бы сказал, даже необходима налоговая реформа. Но абсолютно другая. От слова совсем. [www.TOP-PERSONAL.RU](http://www.TOP-PERSONAL.RU)

 А что Вас не устраивает в предложенном проекте, ведь он включает целый комплекс вопросов: и введение прогрессивной шкалы подоходного налога, которую давно уже ждут, и увеличение налога на прибыль, и изменения в налогообложении так называемых «упрощенцев», и льготы для малооплачиваемых категорий работников?

— Честно говоря, мне не нравятся все предложения. Например, введение прогрессивной шкалы налогообложения. Кто в стране сегодня получает доходы, которые попадут под налогообложение по более высоким ставкам? Прежде всего, менеджеры государственных корпораций, предприятий сырьевого сектора, ведущие сотрудники банков и высшее и среднее звено госчиновников, депутаты, сенаторы и пр.

Понятно, что руководство страны ни при каких условиях не обидит свою опору — бюрократов и представителей государственного капитала — и еще до начала



реформы с лихвой компенсирует им будущее увеличение налоговых платежей. Я также не сомневаюсь, что о своих сотрудниках, причем не только попадающих под увеличенные налоговые ставки, позаботится и частный капитал, занимающий монопольное положение на рынке: нефтяные, газовые, металлургические компании, крупные банки, что автоматически приведет к ускоренному росту и так постоянно растущих цен на топливо, электроэнергию, ЖКХ, банковские услуги и т. д. То есть к дальнейшему только еще большему росту инфляции, ведущему к снижению реальных доходов большинства населения страны и обесценению накоплений граждан.

Поэтому популистская идея обложить дополнительными налогами богатых фактически направлена не против них, а против основной массы населения, которая станет еще беднее. Хотя, конечно, средний предпринимательский класс тоже в определенной степени пострадает, а поэтому, думаю, многие из тонкого слоя среднего класса уведут свои «избыточные» с точки зрения разработчиков этой реформы доходы, а возможно, и не только их, в теневой сектор экономики.

Понятно, что это совсем не то, что ожидают власти, но я почти уверен, что именно так все и будет. Особо хотел остановиться на том, куда и с какой целью предполагается направить эти деньги.

Казалось бы, идея замечательная — наконец-то вылечить детишек со страшнейшими недугами. Только вот лично мне совсем не верится, что эта проблема будет решена, ведь повышенные ставки налога на доход действует уже не один год, а количество ТВ-призывов к гражданам помочь больным детям деньгами меньше не становится. Не исключаю, это связано с тем, что эти дополнительные налоги поступают не в бюджеты, хотя в соответствии со статьей 8 Налогового кодекса РФ налоги уплачиваются исключительно в целях обеспечения деятельности государства и муниципальных образований, а в некий благотворительный фонд «Круг добра»!

Я заглянул на сайт этого фонда и увидел в составе его попечительского совета несколько фамилий знакомых мне людей, которым я бы не доверил даже «от мертвого осла уши». А ведь они распоряжаются ежегодно несколькими сотнями миллиардов рублей (для сравнения, бюджет Ульяновской области в 2024 году менее 90 миллиардов рублей), а в случае принятия поправок в Налоговый кодекс это уже будет не менее триллиона рублей в год!



Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Кстати, на фонд еще и работают структуры Минздрава России и регионов. В этой связи у меня как налогоплательщика закономерный вопрос: а что Минздравы РФ и его субъектов сами не в состоянии распределить эти деньги и зачем из бюджета оплачивать сотни миллионов рублей в год на аренду офиса этого фонда и оплату его сотрудников, ведь только на сэкономленные на этом деньги можно было бы дополнительно вылечить около ста детей в год?!.

### **А как оценивают предложенный проект реформы Ваши клиенты и коллеги по общероссийской общественной организации «Деловая Россия»?**

— По-разному, но в основном негативно и скептически. С радостью проект поддержали в основном те предприниматели, которые занимают различные посты в бизнес-сообществах, а также те, кто входит в различные советы, комитеты и т. п. при государственных и муниципальных структурах. Да и те это делают преимущественно в официальных выступлениях и «на камеру». Большинство же за-

## **НЕМАЛАЯ ЧАСТЬ БИЗНЕСА, КОТОРЫЙ РАНЬШЕ БЫЛ В ОСНОВНОМ «БЕЛЫМ», ПЕРЕМЕСТИТСЯ В «СЕРУЮ ЗОНУ»**

конопослушных предпринимателей, а я принципиально общаюсь только с такими, однозначно и зачастую очень эмоционально крайне негативно оценивают предложения Минфина по изменению налогового законодательства. В частности, многие из них считают, что эти изменения существенно ухудшат положение тех предпринимателей, которые в любом случае хотят, чтобы их бизнес оставался «белым». Но далеко не все предприниматели готовы преодолеть такие трудности, поэтому немалая часть бизнеса, который раньше был в основном «белым», переместится в «серую зону».

А это означает, что государство, само того не желая, своими действиями, надеюсь невольно, фактически уменьшает поступления налога на прибыль, одновременно с этим фактически способствуя увеличению «теневых доходов». Тех самых, которые являются основной материальной базой организованной преступности, коррупции и терроризма. Как бы банально и грустно это ни звучало, но опять оказался прав Виктор Степанович Черномырдин, сказавший в свое время гениальную фразу: «Хотели как лучше, а получилось как всегда!» Ну, а я бы от себя добавил, что разработчики проекта, на мой взгляд, пытаются искать не там, где потеряли, а там, где светло!



## **А почему же такое произошло? Вы же не думаете, что в нашем правительстве находятся враги России?**

— У меня нет абсолютно никаких оснований предполагать, что разработчики проекта налоговой реформы 2025 года осознанно пытаются навредить нашей стране. Более того, мне такая мысль даже не приходила в голову. У случившегося есть простое и всем понятное объяснение: проект налоговой реформы поручили готовить не тем людям.

Дело в том, что в сознании большинства людей налоги ассоциируются с фискальной функцией государства. При этом часто забывают, что налоги кроме фискальной решают еще экономическую и социальную задачу. Причем, по мнению большинства ученых-экономистов, именно экономическая задача является главной, поскольку, только создав необходимые условия для роста экономики, можно и собрать в казну необходимые средства и перераспределить их в соответствии с принципом социальной справедливости.

Поэтому, чтобы успешно решить эту триединую задачу, подготовку проекта налоговой реформы нужно было поручить как минимум трем министерствам: министерству экономического развития, министерству финансов и министерству социального развития. Причем головным среди разработчиков проекта следовало бы назначить МЭР, а общее руководство работой над проектом поручить первому заместителю Председателя Правительства, еще лучше самому премьер-министру, ведь вопрос, безусловно, того заслуживает.

А до тех пор, пока в нашей стране «пироги будут печь сапожники, а сапоги тащить пирожники», дело не пойдет на лад! Хотя, безусловно, все поправимо, главное не затягивать с этим.



## **Но ведь только этого будет недостаточно для того, чтобы налоговая реформа оказалась успешной?**

— Конечно! И здесь мы с Вами возвращаемся к вопросу, с которого началось наше интервью, а именно, почему я считаю предложенный проект не налоговой реформой, а просто точечными дополнениями и изменениями в Налоговый кодекс РФ, причем, на мой взгляд, не только не эффективными, а в чем-то даже опасными и вредными.

Эксклюзивное интервью для Эксклюзивное интервью для Эксклюзивное интервью для

*Налоговая реформа, по моему мнению, — это целый комплекс связанных между собой разноплановых мероприятий кратковременного и среднесрочного характера, рассчитанных на длительную перспективу и серьезный успех.*

Особо хочу подчеркнуть необходимость именно долгосрочного и системного характера проводимых налоговых преобразований, ведь, как известно, экономика не терпит резких изменений, а каждый успешный предприниматель строит свой бизнес как минимум на 5 лет вперед. Ну, а что и как надо, на мой взгляд, сделать, чтобы налоговая реформа стала не на словах, а на деле эффективным средством ускорения социально-экономического развития нашей страны, предлагаю поговорить отдельно, поскольку это действительно большая и сложная проблема. Которую мы можем и обязательно должны решить!

### \*Сергей Пронин,

- учредитель, генеральный директор консалтинговой компании «Таресс»

- автор информационно-аналитического телеграмм канала

#### «Про Людей и «упырей»

- председатель правления общественной организации участников долевого строительства жилого комплекса «Сенатор клуб»

- учредитель благотворительных фондов «Честь и слава» и «Кузнецкий мост»

- член Общероссийской общественной организации «Деловая Россия»

- ветеран Войск ПВО страны

- почетный сотрудник налоговой полиции России

Редактор Л. Веселова · Корректор О. Сагун · Дизайн Н. Риль

Эксклюзивно для

## ПРИГЛАШАЕТ В ДЕЛОВОЙ КЛУБ \*TOP PERSONAL\* :

- свежий номер (еженедельно);
- новые деловые знакомства в чатах;
- прямое участие в Zoom интервью с новыми спикерами ;
- участие в бизнес-вебинарах, конференциях, семинарах;
- ТГ канал журнала ;
- обзор журналов Трудовое право, Коммерческие споры, Мастер продаж и др.

+7 (926) 350-18-81  
(WhatsApp):



"Про Людей и "упырей".  
Информационно-аналитический  
канал Сергея Пронина

**T.ME/PROLUDEIUPYREI**

ЭТО КАНАЛ О ЛЮДЯХ, НА КОТОРЫХ ДЕРЖИТСЯ НАШ МИР,  
И "УПЫРЯХ", КОТОРЫЕ МЕШАЮТ НАМ ЖИТЬ.

*Александра Мишкина*

## **Заграничный больничный**

*Татьяна Човикова*

## **Не жюль-верновский грант**

*Виктория Соколова*

## **Смягчение уголовной ответственности для предпринимателей. Как будет на практике?**

*Чина Аржанникова*

## **Можно ли оспорить действия должника по смене генерального директора в целях ухода от ответственности?**

*Алла Митрахович*

## **Все ли поручения руководства нужно выполнять?**

*Валерия Левина*

## **Может ли организация выдать беспроцентный займ сотруднику**

*Сергей Тронин*

## **Стране необходима налоговая реформа. Но абсолютно другая**

*Виктория Мариновская*

## **Электронный документооборот в сфере трудового права. Анализ судебной практики**

РУБРИКА: БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА



Издательство  
«МИФ»  
8 (800) 775-67-41  
[www.mann-ivanov-ferber.ru](http://www.mann-ivanov-ferber.ru)

издательство  
**МИФ**

## ГЛАВА 3 ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОЕКТА. СЛОЖНОСТЬ, УНИКАЛЬНОСТЬ, ОГРАНИЧЕНИЯ

*Настанет время, когда потомки наши будут удивляться,  
что мы не знали таких очевидных вещей.  
Сенека*

Когда мы с коллегами разрабатывали российский ГОСТ по проектному управлению, то обнаружили, что единого, общего для всех определения проекта не существует. Каждый автор стандарта писал свое.

- ПРОЕКТ — это временное предприятие, направленное на создание уникального продукта, услуги или результата. РМВОК-7.
- ПРОЕКТ — это уникальный процесс, состоящий из набора взаимосвязанных и контролируемых работ с датами начала и окончания и предпринятый,



чтобы достичь цели соответствия конкретным требованиям, включая ограничения по времени, затратам и ресурсам. ISO/TR 10006:1997.

- **ПРОЕКТ** — это уникальная совокупность взаимосвязанных действий (работ) с определенными датами начала и окончания, предназначенных для успешного достижения общей цели. Australian National Standard for PM.

- **ПРОЕКТ** — это уникальная совокупность скоординированных действий (работ) с определенными точками начала и окончания, предпринятая индивидуумом или организацией для достижения определенных целей с установленными сроками, затратами и параметрами выполнения. BS 6079-1:2000.

И так далее и тому подобное. В общем, мы решили: раз уж у всех есть свое определение, почему бы нам не сформулировать свое? И вот определение из ГОСТ Р 54869-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом».

*Проект – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленный на создание уникального продукта или услуги в условиях временных и ресурсных ограничений.*

И это определение, и вышеперечисленные выделяют три основные особенности любого проекта: сложность, уникальность и ограничения (рис. 3.1).

Проект — это всегда про сложность: мы создаем то, что требует коллективной скоординированной работы группы людей. Это всегда про уникальность: мы делаем что-то исключительное, то, чего мы еще не делали. Ну, или, по крайней мере, не в этих условиях. Проект — это всегда про ограничения, в первую очередь по срокам.

И все три черты важны. Что будет, если одну из них убрать? Например, ограничения. Что мы увидим? Делаем что-то сложное, уникальное, но особых ограничений нет. На что это похоже? Например, на научную деятельность. Поиск каких-нибудь экзопланет в других звездных системах — это очень и очень сложно и очень-очень уникально. Но нет требования сделать это к какой-то дате. И здесь рамка проектного управления не нужна, избыточна. Уберем уникальность. Делаем что-то сложное в условиях ограничений

**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: IT

# Типология DISC: рабочий инструмент или переоценённый тренд?



## Работает ли на практике?

Четырёхсекторная поведенческая модель DISC достаточно широко используется в Российской практике. Часть Компаний применяет модель в качестве входного барьера для диагностики соискателя. Например, недавно готовил человека на ТОПовую позицию в одну крупную IT-компанию. В дополнение к классическим этапам собеседования, его попросили пройти ряд опросов и тестов. Помимо PAEI-теста (Ицхака Адизеса), ряда прикладных кейсов на problem-solving ему нужно было пройти тест DISC. Работая с рекрутерами разных Компаний, часто слышу, про успешное использование данного теста в отборе персонала. Часть Компаний использует DISC в обучении персонала на руководящие и экспертные позиции. Обучая большое количество руководителей команд разработки (team-lead'ы) разных ведущих компаний России, мы нередко рассматриваем модель DISC в рамках обучения. Относительно систематизированные и типовые стили поведения людей



**Юстус Генрих**  
бизнес-тренер  
лауреат премии Капитаны  
Российского Бизнеса 2024

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

помогают начинающим и опытным руководителям более комплексно, профессионально, глубинно понимать свои команды. Данные знания помогают не только в формировании благоприятной рабочей атмосферы, но и существенно помогают в performing'е команды (в распределении задач, в предотвращении конфликтов, в создании небольших проектных команд и др.). А часть использует для раскрытия потенциала сотрудников. В некоторых Компаниях линейные и ТОП-руководители настаивают, чтобы их действующие подчиненные прошли этот тест. Осознанное принятие полученных результатов помогает подчиненным лучше принимать свои сильные и слабые стороны. Что в свою очередь ведет к более уверенному использованию сильных и нивелированию слабых сторон в работе.

Цели и задачи разные, но все они достигаются с помощью DISC'а.



## Как работать с тестом?

— Методология работы относительно проста. На первом этапе полезно четко обозначить, какие цели планируете достичь с помощью теста DISC. Важно понимать, что очень мало диагностических инструментов, которые на 100% закрывают актуальные потребности «на местах». Поэтому DISC может быть не единственным инструментом и его могут дополнять другие диагностические инструменты оценки (ассесмент, 180/360 градусов и др.). На втором этапе происходит само тестирование. В формате онлайн. Средняя продолжительность около 10-15 минут. Работа происходит индивидуально. Тестируемый из нескольких предложенных альтернатив выбирает свой вариант. Большинство компаний дает кандидатам самим выбрать наиболее комфортное время и место для тестирования. На финальном этапе генерируется индивидуальный отчет, который далее используется по-разному. Кто-то использует результаты при разработке ИПР (Индивидуального плана развития) сотрудника, кто-то отдает только непосредственному руководителю для использования результатов DISC в работе, а кто-то использует для кадровой ротации и др.



## Как найти или подготовить специалиста для оценки кандидатов с помощью теста DISC?

**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: **ВАКАНСИИ СЛОЖНЫЕ И РЕДКИЕ**

# Для нас стала сложной вакансия аналитик "Форсайт"



## СЛОЖНЫЕ ВАКАНСИИ

Так как мы работаем в сфере финтеха, то часто ищем узких специалистов с уникальным опытом. Зачастую это касается IT-специалистов и тех, кто связан с аналитикой данных, так как мы частично переходим на отечественное ПО и ищем уникальных соискателей. В России есть ограниченное количество профессионалов с релевантным опытом работы с подобными платформами и алгоритмами.

Так, для нас стала сложной вакансия аналитик «Форсайт». Мы долго искали сотрудника, потому что площадка стала набирать популярность относительно недавно. Кандидатов с требуемыми навыками оказалось немного.

Если вы ищете сотрудника на сложную или редкую позицию, необходимо уделить внимание логичной структуре и грамотности текста,



**Екатерина  
Вислобокова**  
Lime

**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

# Травматизм в офисах – анализ споров



Нередко в офисах или на территориях, подконтрольных работодателю, возникают случаи причинения работникам травм. При этом не каждое происшествие можно считать несчастным случаем на производстве. Поэтому работодателю важно квалифицировать то или иное событие, которое происходит на территории работодателя для дальнейшей квалификации и правильного оформления документов, так как, согласно ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан проводить расследование и вести учет несчастных случаев, произошедших с работниками при исполнении трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя.



Дмитрий Мартасов

Несчастный случай на производстве может произойти и с другим лицом, действующим по поручению или в интересах работодателя в рабочее время на территории работодателя либо в месте выполнения работы; во время установленных перерывов; при совершении действий перед началом или после окончания работы; при выполнении работы в выходные и нерабочие праздничные дни; по дороге на работу или с работы и т. д.

**Читайте полный текст  
в журнале «Трудовое Право №06»  
или закажите бесплатно  
прислав заявку на почту  
7447273@bk.ru**



РУБРИКА: **МЕРЧ**

# Мерч – один из способов помочь сотруднику почувствовать себя частью компании

*Но очень важно, чтобы он был качественным, полезным и оригинальным.*



**М**ы в компании Flocktory только начинаем развивать направление бенефитов для сотрудников, поэтому очень внимательно подходим к выбору и вручению подарков.

Все подарки у нас делятся на три типа: для действующих сотрудников, для новичков и для гостей корпоративов. Каждый флокер, успешно прошедший испытательный срок, получает стильный свитшот с уникальным дизайном, который переплетается с айдентикой компании. Эта вещь не висит в шкафу и не отправляется на дачу: ребята активно их носят. Некоторым мы даже заказываем свитшоты повторно, потому что прежние изнашиваются :) Теперь наш мерч хотят получить даже партнеры.

Еще у нас есть welcome pack для всех новичков. Мы внедрили его 2 года назад и за счет это-



**Юлия Гусарова**  
Flocktory

**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

HR-экспертиза

# ЛюдиPeople

Повышение эффективности  
и производительности без затрат

Девиз «ЛюдиPeople»:  
«Практика – критерий истины»



Консалтинговая компания  
«ЛюдиPeople» – эксперт в вопросах  
повышения производительности.

НАС ВЫБИРАЮТ ДЛЯ:

- Сокращения затрат на труд, логистику, закупки;
- Сокращения производственных потерь;
- Повышения эффективности бизнеса;
- Оптимизации бизнес-процессов;
- Нормирования и организации труда;
- Построения систем оплаты труда и мотивации;
- Создания оптимальных оргструктур;
- Проведения обучения по развитию управленческих навыков и внедрения бережливого производства.



С 2009 года мы накопили более  
200 кейсов повышения  
производительности.

НАШИ КЛИЕНТЫ –  
ЛИДЕРЫ В СВОИХ ОТРАСЛЯХ:

- Машиностроении;
- металлургии;
- Добыче и переработке полезных ископаемых;
- Транспорте;
- здравоохранении;
- Химии и газохимии;
- Государственных и бюджетных организаций.

## НАША ПРАКТИКА



### КЕЙС 1

Крупное предприятие черной металлургии

**Задача:**  
оптимизация ФОТ пилотных подразделений не менее чем на 25%

**Результат:**  
комплекс мероприятий, снижающих ФОТ на 37%



### КЕЙС 2

Крупнейший оператор контейнерных перевозок

**Задача:**  
сокращение расходов на аппарат управления, создание его новой оргструктуры и штатного расписания

**Результат:**  
сокращение численности управленческого персонала на 28%, автоматизация ее расчета



### КЕЙС 3

Атомная промышленность.  
Управляющая инжиниринговая компания.

**Задача:**  
повысить производительность труда, оптимизировать бизнес-процессы.

**Результат:**  
построена стратегическая функциональная матрица, КПЭ, рассчитана оптимальная численность на планируемый объем производства, описан план достижения результата по каждой функции.

Даже самый успешный бизнес имеет резервы повышения эффективности.

## МЫ НАЙДЕМ ИХ!



[www.hr-people.ru](http://www.hr-people.ru)  
[petrova@hr-people.ru](mailto:petrova@hr-people.ru)



+7 (495) 105-93-73  
+7 (985) 774-10-08



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

# ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 6  
ИЮНЬ  
2024

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

*Татьяна Кочанова*

**Третейские суды о недвижимости: практика работы, споры, анализ**

*Ирина Дружинина*

**Расторжение брака и раздел недвижимого имущества, находящегося в ипотеке или приобретенного посредством вступления в жилищно-строительный кооператив**

*Чина Аржанникова*

**Когда можно отменить меры обеспечения иска в целях защиты прав должника в связи с их чрезмерностью (несоизмеримостью) к заявленным требованиям? Анализ споров**

*Ульяна Зеленая*

**Продавец банкрот. Вашу квартиру могут отобрать через 3 года после покупки**

*Татьяна Новикова*

**О защите исключительных прав**

*Виктория Мариновская*

**Мансарда — от возведения до демонстража. Судебная практика**

РУБРИКА: НУМЕРОЛОГИЯ

# 6 — люди рожденные в это число, часто не доводят дело до конца

*Обзор видео нумерологов не стоит принимать за аксиому.*

*Я сравнил числа со многими своими знакомыми, сотрудниками и, увы, все иначе...*

*Но в мыслях нумерологов тем не менее много ценного.*

*Скорее они точные как часы, но и часы замедляют ход у магнита... Ломаются...*

*Крупные компании применяют на практике много нетрадиционных технологий оценки людей и бизнеса. От астрологии до нумерологии, имен, физиономики...*

Удачи

А. Гончаров



# М

ногие постоянно говорят, что 6, 15, 24 числа спокойствия.

Почему они считаются успешными? Потому что шестерка привлекает успех, любовь, наслаждение. Но шестерка является и самым ленивым числом. Потому что люди, рожденные в эти числа, часто не доводят дело до конца.

Куда направить энергию, если брать 6, 15 и 24 числа. Вас называют самородками. Пока шестёрка нежится в кровати, бог даёт ей все блага. Вам, шестёрки,

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

очень важно высыпаться и вовремя ложиться спать. Если у шестёрки много работы, у них начинают страдать ноги и мочеполовая система.

Это значит, шестёрки, что вам срочно надо уменьшить количество физического труда и побольше спать, ведь когда вы спите, вам творец посылает деньги.

Дело в том, что шестёрки должны воплощать свою энергию через творчество и красоту, генерировать идеи, писать произведения, сочинять композиции, создавать гениальные картины.

Обнимая этих людей в вашу жизнь придут деньги.

Шестерки — бриллианты общества.

Шестерки – люди, рожденные 6, 15 и 24 числа любого месяца, обладают энергией Венеры и созданы для любви.

Шестерки очень тактильны, любят обниматься и ценят отношения.

Шестерки обладают мудростью и интуицией, что делает их бриллиантами общества.

Шестерки могут реализовываться в сфере инвестиций, недвижимости, психологии, красоты и турбизнеса.

Шестеркам важно много спать, чтобы погасить эмоции и получать любовь.

Шестеркам также важно много пить воды, чтобы наполняться любовью.

Шестеркам нужно учиться, получать истинные знания и трансформировать мудрость в гениальность.

**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

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

www.TOP-PERSONAL.ru



ЕВРАЗ



ГРУППА  
ЧТПЗ



РОЛЬФ

АВТОДОМ



КЛЮЧАВТО

АЕРОФЛОТ



АБСОЛЮТ  
БАНК



Уралсиб

ОТПБАНК

Альфа-Банк



Тинькофф



СОВКОМБАНК

МАГНИТ

М.видео

ОВИ

ЛЕНТА

Ашан

MEGA



азбука  
вкуса

ВкусВилл

ТЕХНОНИКОЛЬ



СТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ



НОРНИКЕЛЬ

ALROSA

BOSCH SIEMENS SAMSUNG

ПИК

FM LOGISTIC

ДЕЛОВЫЕ ЛИНИИ

DHL

ЛАНИТ KASPERSKY

IBS

АЙТЕКО

OZON tech



Ростелеком



Консалтинг

NOVO TECH

HERBALIFE  
NUTRITION

MARY KAY

lamoda

Этуаль  
L'Etoile

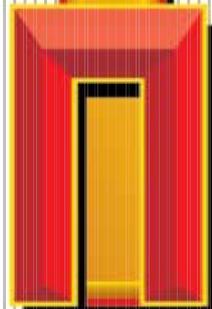
ancor



CONSORT  
GROUP

ВИЗАВИ  
КОНСАЛТ

Выбор  
КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО



*Александра Мишкина*

## **Заграничный больничный**

*Татьяна Човикова*

## **Не жюль-верновский грант**

*Виктория Соколова*

## **Смягчение уголовной ответственности для предпринимателей. Как будет на практике?**

*Чина Аржанникова*

## **Можно ли оспорить действия должника по смене генерального директора в целях ухода от ответственности?**

*Алла Митрахович*

## **Все ли поручения руководства нужно выполнять?**

*Валерия Левина*

## **Может ли организация выдать беспроцентный займ сотруднику**

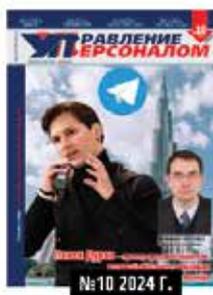
*Сергей Тронин*

## **Стране необходима налоговая реформа. Но абсолютно другая**

*Виктория Мариновская*

## **Электронный документооборот в сфере трудового права. Анализ судебной практики**

# ПРОДЛИТЕ ПОДПИСКУ НА 2-Е ПОЛУГОДИЕ 2024



89263501881 ВАЦАП



**НОВОЕ  
УПРАВЛЕНИЕ**

ОТ ВОЗДЕЙСТВИЯ СТРАХОМ  
К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ ЧЕРЕЗ ДОВЕРИЕ

# ПОЧЕМУ БИЗНЕСУ ВЫГОДНО ИГРАТЬ В ИГРЫ?

## Вызовы бизнеса

- ❌ Чтобы отработать нужное умение/навык сотрудников нужно много времени на поиск тренера и проведение обучения.
- ❌ Традиционные форматы обучения негибкие, трудоёмкие для организаторов и часто не приносят нужных результатов.
- ❌ Сотрудники боятся поднимать острые темы в реальном взаимодействии с коллегами.
- ❌ Нет возможности проверки большого количества вариантов решения задачи бизнеса в практике, высока вероятность ошибки.

## Преимущество бизнес-игр

- ✅ Игра-тренажёр всегда у вас под рукой, проста в проведении и экономит время на тренировку нужного умения/навыка.
- ✅ Игра – это удобный, современный и гибкий формат развития сотрудников, который быстро показывает свою эффективность.
- ✅ Игровая среда способствует созданию открытой коммуникации и поддерживает чувство безопасности у участников при решении острых вопросов.
- ✅ Возможность без риска для компании промоделировать разные варианты решений в ходе игровой симуляции.

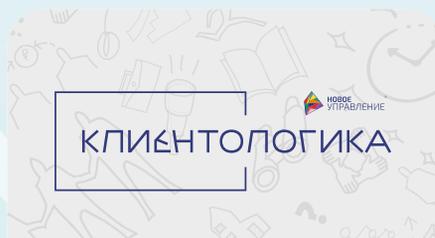
## САМЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ БИЗНЕС-ИГРЫ 2024\*



### Игра-тренажёр «УПРАВЛЕНИЕ ЭМОЦИЯМИ»

Комплексно развивает навыки внутриличностного и межличностного эмоционального интеллекта (EQ).

В результате игры участники смогут осознать свои ключевые потребности, осознать иллюзии и различать эмоции, научатся распознавать эмоции других людей и влиять на них.



### Деловая игра «КЛИЕНТОЛОГИКА»

Развивает навыки клиентоориентированного мышления и осознание ценности процессного подхода в управлении, повышает коммуникативную компетентность при взаимодействии с внутренними клиентами. Также игра улучшает кросс-функциональное взаимодействие и снижает напряжённость в отношениях между коллегами.



### Деловая игра «НОВЫЙ МИР»

Создана для обучения и оценки сотрудников / руководителей / команд компании.

#### Может проводиться в трех форматах:

- работа в команде и культура взаимодействия
- навыки управления и лидерство
- системное и стратегическое мышление

Наши бизнес- игры моделируют различные взаимодействия в бизнесе и являются инструментом эффективного развития основных компетенций сотрудников и руководителей. Каждый инструмент, который мы создаем для развития потенциала людей, команд и бизнеса, помогает организациям самостоятельно и регулярно развивать своих сотрудников, формировать новые способы взаимодействия и решать реальные бизнес-задачи

Мы можем разработать новую уникальную игру для решения задач вашего бизнеса!

С полным ассортиментом наших авторских бизнес-игр вы можете ознакомиться на сайте [newmanagement.store](https://newmanagement.store)

\*По мнению партнёров и клиентов ООО ЦПир «Перспективы»

