

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущий эксперт по управлению персоналом – 71052, 71055, 72035

№ 20
(744)

2024

Главная тема: **АНАЛИТИКА ДАННЫХ**



**Подход LOW-CODE / NO-CODE -
ценный инструмент для бизнеса**

Алексей Арустамов
Loginom Company

Партнёры УП

Ашан

ОВИ

АльфаМет

OZON



Ростелеком

РОСАТОМ

норпер
ПЛАТФОРМА
ДЛЯ БИЗНЕСА

ГАЗПРОМ

Конфали

МЕИТАН

ИННОТЕХ

Пятёрочка

АСТ

РОЛЬФ

СИБУР

РИД

ВКУСВИЛЛ

skyeng

МЕРИДИАН
СЕРВИС

АВТОДОМ

Урал
УНИВЕРСИЯУрал
Пресс

СБЕР СЕРВИС

ГРУППА АГРОКООПЕРАТИВ
РЕСУРС

ИНФОВАТЧ

INFOWATCH

u
uenco

ТЕХНОНИКОЛЬ

STICKPREEK
CREATIVE YOU**КОЛОНКА РЕДАКТОРА**

Приглашаем принять участие

в рейтинге “Лучшие бизнес книги”

В подарок участникам – любая книга на выбор.

Александр Гончаров

Номер готовили:

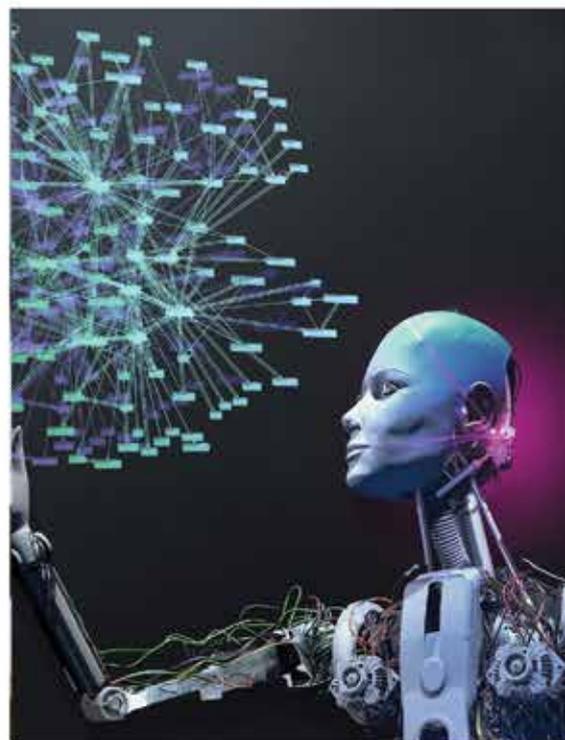
Алена
ВерещагинаАлександр
ГончаровНадежда
ГончароваОксана
ДегнерАлександр
ЖильцовДмитрий
ЖирновИгорь
ЖуковскийПавел
КочетковВладимир
КрасновскийЕлена
ЛигостаеваАнастасия
НасоноваНаталья
МироноваСергей
ПронинЕкатерина
БрынскаяНаталья
РильОльга
СагунОльга
ФилипповаАнна
ЧерноваАндрей
ЧапайкинЕлена
ЧечиковаАлександр
Чечиков

Национальная Деловая Премия КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА 2024

ОРГКОМИТЕТ ВЫДВИГАЕТ КОМПАНИЮ

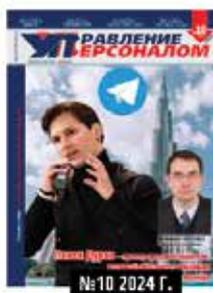
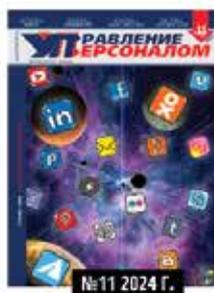
Яндекс

В НОМИНАЦИИ ИННОВАЦИИ АЙ ТИ



Интервью с Яндекс Гоу, Яндекс крауд читайте в  21

ПРОДЛИТЕ ПОДПИСКУ НА 2-Е ПОЛУГОДИЕ 2024



89263501881 ВАЦАП

Содержание

- 5** **АНАЛИТИКА ДАННЫХ**
Демократизация аналитики:
Вовлечение специалистов по предметным областям в процесс анализа данных
Алексей Арустамов, Loginom Company
- 13** **ТРИБУНА ДИРЕКТОРА**
Земной шар все так же вращается
Натэла Кобулашвили, Выбор
- 17** **РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА**
Я пришёл, когда на предприятии остался один клиент, а продуктовое портфолио было представлено одним единственным продуктом
Вадим Логвиненко, АО «Бром»
- 21** **НАЛОГИ**
Главная цель налоговой реформы заключается в том, чтобы налоги платить было почетно и выгодно, а уклоняться — позорно и опасно
Сергей Пронин, «Таресс»
- 29** **БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА**
Ценности Huawei: клиенты для бизнеса – прежде всего
Ся Чжуньи
- 37** **ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ**
Премии нельзя платить просто так
Татьяна Ситдикова, ООО «Смарт Групп»
- 41** **УДЕРЖАНИЕ ЦЕННЫХ СОТРУДНИКОВ**
Я исповедую «свежую кровь»
Дмитрий Матвеев, МОИ АВТОПРОКАТ
- 45** **ТРУДОВОЕ ПРАВО**
Права трудовых мигрантов в РФ
Александра Шишкина
- 51** **НАЛОГИ**
Налоговая взыскивает старые долги граждан с Единого налогового счета ИП
Алена Талаш, ГК «РосКо»
- 55** **ЗДОРОВЬЕ**
Курению полный бан на работе?
Екатерина Каталина, Пиар-центр «ГОРОД»
- 57** **ПРОЕКТЫ**
Все начинать надо с разработки проекта
Антон Стрельников, Ferrum It Group

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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 29.06.2024 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

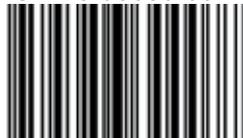
Приглашаем директоров компаний поделиться опытом управления: 7447273@bk.ru

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 >

№20
(744)

Издаётся с 1996 г. 2024 г.

Объединённая редакция

ИД «УПРАВЛЕНИЕ 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: АНАЛИТИКА ДАННЫХ

Демократизация аналитики: Вовлечение специалистов по предметным областям в процесс анализа данных



Как Вы определяете демократизацию аналитики в контексте вашей компании?

Принцип демократизации технологий основан на простой идее: чем больше людей пользуется технологией, тем она доступнее и открытее.

Эксклюзивные технологии, предназначенные для узкого круга пользователей, также имеют свое место, но истинная демократизация подразумевает широкое распространение и применение.

Например, офисные программы и веб-браузеры являются истинно демократичными технологиями, так как они используются всеми, вне зависимости от профессии или социального положения. Аналитика данных должна следовать этому же



Алексей Арустамов
Loginom Company

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

примеру, перестав быть инструментом для избранных. Чем больше людей начнут использовать аналитические инструменты, тем более открытой и доступной станет эта технология.

Не каждому необходим анализ данных в ежедневной жизни, но расширение круга пользователей аналитических инструментов делает эту технологию поистине демократичной и доступной для широкой публики.

 **Какие вызовы Вы видите в обучении персонала, не имеющего специализированного образования в аналитике, основным принципам анализа данных?**

— Изучение аналитических инструментов не является сложным заданием. Обучить кого-то основам, таким как нажатие нужных кнопок и выполнение простых операций, может быть довольно просто, особенно если учащийся имеет техническое или экономическое образование и знаком с терминами типа «дисперсия».

Я ЧАСТО ВСТРЕЧАЛСЯ С СИТУАЦИЯМИ, КОГДА ЛЮДИ ИГНОРИРУЮТ БАЗОВЫЕ ЗАДАЧИ, СЧИТАЯ ИХ СКУЧНЫМИ. НО ПРЕНЕБРЕГАТЬ ИМИ — ЗНАЧИТ ОШИБАТЬСЯ

Тем не менее, ключевая сложность заключается в необходимости глубокого понимания специфики отрасли для эффективного анализа данных. Знание аналитических методов и статистических моделей само по себе недостаточно для понимания особенностей, например, логистики или управления рисками. Глубокое изучение специализированной области требует значительных усилий.

В итоге, хотя начальный уровень в анализе данных может быть относительно

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

Земной шар все так же вращается



Бизнес бурлит и непредсказуем, как и вообще жизнь людей, делает удивительные трансформации. Что вас лично удивляет сегодня?

Меня лично сегодня приятно удивляет стойкость наших предпринимателей, владельцев и управленцев компаний в независимости от отрасли, объема бизнеса. Компании развиваются, находят новые ниши, направления, открывают новые производства и расширяют действующие и это, несмотря на огромное количество рестрикций, которые повлияли на передел российского бизнес-пространства. Развитие экономики позитивно отражается на рынке труда, в 2023 году более 80% компаний в России открывали новые вакансии и искали персонал, и по опросу данная тенденция сохранится в 2024 году.



Натэла Кобулашвили
Выбор

Удивляет, поражает и то, о чем мы даже не думали 20 лет назад, что такое может произойти. Особенно удивили события последних четырех с половиной лет.

Вначале ковид и уход многих на удаленку, закрытие границ, карантин, остановка производств, но это кажется уже чем-то далеким. Надо отметить, что наша адаптивность к прохождению критических моментов меня поражает.

Эксклюзивное интервью для Эксклюзивное интервью для Эксклюзивное интервью для

Затем разворот во внешней политике, введение санкций, которые поменяли весь ландшафт бизнес-среды.

Наша модель развития долго и глубоко была ориентированы на европейские страны и США. Учиться, лечиться, рожать, покупать недвижимость, путешествовать и отдыхать модно, лучше за границей и, конечно, работать в иностранных компаниях.

До марта 2022 г. многие кандидаты имели желание работать в иностранных компаниях, так как считалось, что созданная модель и культура иностранных компаний лучшая и работать в таких компаниях престижно.

Но мир может поменяться в один момент — поэтому главными необходимыми из гибких навыков являются адаптивность, стрессоустойчивость и наличие критического мышления, чтобы держать ментальный баланс и быть продуктивным сотрудником.

Западные фирмы ушли, и что произошло?

— Уход был разный, а в некоторых случаях возникает вопрос: а был ли уход? По разной информации порядка 34% иностранных компаний покинули российский рынок: в основном США и Великобритания, далее европейские страны. В иностранных компаниях работало чуть более 2 миллионов человек, по данным цифрам можно предположить, что сокращение коснулось около 60 тыс. человек. Мы знаем громкие уходы ИКЕА, Макдональдс, ряд других компаний передали управление российскому менеджменту и изменили названия или продали компании с большим дисконтом, а часть, и она значительная, продолжают работать и даже регистрируют новые торговые марки: Леруа Мерлен, АШАН, например. Но есть и другая статистика, говорящая о том, что растет количество зарегистрированных иностранных компаний за последние 2 года, но это, как мы понимаем, представители наших дружественных стран.

Компании, которые сворачивали деятельность на территории РФ, перевели сотрудников в другие страны и, конечно, сокращали персонал, но это не было одномоментным, поэтому никак не повлияло на показатели безработицы, тем более мы не один год находимся в демографической яме. На рынок труда вышли кандидаты,

**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

Эксклюзивное интервью для Эксклюзивное интервью для Эксклюзивное интервью для

РУБРИКА: РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА

Я пришёл, когда на предприятии остался один клиент, а продуктовое портфолио было представлено одним единственным продуктом

Введенная на предприятие в 2019 году новая управленческая команда АО «Бром» — это команда из четырёх топ-менеджеров, идеальное сочетание четырех стихий и темпераментов; коренные представители Казани, Москвы, Санкт-Петербурга и Владивостока.



Спикер рассказал **УТ** о том, с чего началось восстановление заводов.

В 2019 году произошла смена собственников. «Фактически был приобретен убыточный актив, поскольку после развала Союза в предприятие прежние собственники практически не инвестировали», — говорит эксперт.

Новой команде топов были поставлены амбициозные задачи:

Первое — это провести полный реинжиниринг бизнес-процессов. Затем ревизию операционной деятельности предприятия: технологии, оборудование, персонал, выпускаемая продукция.



**Вадим
Логвиненко**
АО «Бром»

**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: **ВОРОВСТВО**

Сотрудники не считают воровство ВОРОВСТВОМ

Одной из проблем, которая наносит серьезный ущерб компаниям, является воровство, которое присутствует в большом количестве компаний, независимо от размеров компании и отрасли.

Лариса Клементьева согласилась поговорить с  об этом неприятном рецидиве прошлого.



ЗАКУПКИ – ЭТО ТРАДИЦИОННО САМОЕ УЯЗВИМОЕ МЕСТО В ЛЮБОЙ КОМПАНИИ, ТАК КАК ТРУДНО УСТОЯТЬ МЕНЕДЖЕРАМ, КОТОРЫМ КАЖДЫЙ ПОСТАВЩИК НОРОВИТ ПЕРЕВЕСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ЛОББИ ИХ ТОВАРА И НЕ ВСЕГДА ПО ВЫГОДНЫМ ЦЕНАМ ДЛЯ КОМПАНИИ

ЭТО ПОЗВОЛИЛО СОВЕРШАТЬ МАХИНАЦИИ С ФАЛЬШИВЫМИ НАКЛАДНЫМИ ДЛИТЕЛЬНОЕ ВРЕМЯ

Читайте интервью Ларисы Клементьевой

в новом номере 

РУБРИКА: НАЛОГИ

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

Главная цель налоговой реформы заключается в том, чтобы налоги платить было почетно и выгодно, а уклоняться – позорно и опасно

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

 **В прошлом номере Вы рассказали читателям о том, почему считаете предложенный проект налоговой реформы 2025 неудачным и не соответствующим социально-экономическим потребностям нашей страны в современных условиях. А какая налоговая реформа, на Ваш взгляд, необходима сегодня нашей стране?**

 Прежде всего, надо определиться с целями и задачами налоговой реформы, а также, какими силами и средствами и в какие сроки они должны быть достигнуты. По большому счету таких целей я вижу четыре: обеспечить наполнение за счет налоговых поступлений бюджетов всех уровней в соответствии с потребностями государства; снизить налоговое бремя со всех категорий добросовестных налогоплательщиков; обеспечить законность и справедливость в налогообложении; создать новые стимулы экономического роста национальной экономики.

Первая цель, по-моему, в особых пояснениях не нуждается: объявленные нашей стране коллективным Западом более 10 лет назад и постоянно усиливающиеся санкции очевидно нанесли, наносят и, видимо, еще долго будут наносить ощутимый ущерб нашей экономике, как бы радостно и оптимистично не рассказывали нам об этом с экранов и страниц СМИ. Плюс СВО, прямые и опосредованные затраты на которую нам не называют официально, хотя они наверняка колоссальные. Да и сам факт появления проекта налоговой реформы однозначно указывает на необходимость дополнительных серьезных вливаний в бюджет.

Только вот подход к достижению этой цели выбран, по моему глубокому убеждению, абсолютно неверный, хотя и вполне объяснимый, ведь гораздо проще и надежнее просто увеличить нагрузку добросовестным налогоплательщикам, часть которых настолько большие, что никуда не денутся, а часть будет платить всегда, потому что понимает, что без наших налогов не будет сначала нашего государства, а потом и страны.

Только вот разработчики почему-то не учитывают последствий этого простого,

**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



"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.

РУБРИКА: БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

Издательство
«МИФ»

8 (800) 775-67-41

www.mann-ivanov-ferber.ruиздательство
МИФ

ГЛАВА 7 РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ ПО HUAWEI

Руководящие принципы развития — один из ключевых факторов, благодаря которым Huawei может постоянно расширяться и становиться всемирным лидером. Эти принципы являются результатом обобщения уроков, извлеченных из долгосрочного опыта деятельности компании. Это те аксиомы, которые должны выполняться при выработке правил ведения бизнеса и деловых стратегий. Тот факт, что Huawei смогла дойти до настоящего момента в своем развитии, напрямую связан с тем, что в течение продолжительного времени руководящие принципы развития используются для определения стратегии, инвестиционных планов и ориентиров развития в управлении компанией. Именно эти принципы позволяют устанавливать политику ведения бизнеса и отбирать правильные направления для вложения ресурсов.



Каждая компания имеет весьма ограниченные возможности, и поэтому в процессе развития невозможно закрывать все двери и замыкаться исключительно на себе. Нужно быть готовыми открыться миру и впитывать энергию Вселенной. Важно отстаивать независимость и самостоятельность и овладеть ключевыми технологиями, но при этом поддерживать открытость и сотрудничество во имя собственного роста и добиваться взаимного выигрыша. Инновации — неисчерпаемый источник сил для Huawei, а потому мы должны поощрять новации и со смирением воспринимать возможные провалы. Мы должны постоянно обновляться с учетом потребностей клиентов, быть готовыми порывать с нашими текущими преимуществами и быть восприимчивыми к меняющим все основы инновациям.

Выбирайте рынки исходя из ваших преимуществ. Давайте вашим основополагающим отраслям время на инкубацию. Будьте готовы хвататься за благоприятные возможности и всецело вкладываться в них. Удерживайте себя от некоторых действий, чтобы иметь больше возможностей. Не стоит растрачивать свою стратегическую конкурентоспособность на те моменты, которые нельзя назвать стратегическим шансом. Все силы компании должны быть сконцентрированы на отдельной точке или направлении, где возможны прорывы по ключевым позициям, формирование новых рыночных возможностей и — посредством неустанных инвестиций и наращивания успехов — обретение большего рынка и установление циклов благоприятствования. Важно неизменно и устойчиво направлять масштабные вложения в большие платформы. Каждый год от 10% и более операционных доходов должны инвестироваться в НИОКР. Причем вложения в исследования от общих инвестиций в НИОКР должны наращиваться постепенно. Тем самым Huawei обеспечит себе технологическое первенство и создаст опору для долгосрочного стабильного развития компании.

7.1. Открытость, взаимодействие и инновации

7.1.1. Закрытость — прямая дорога в могилу

Любое предприятие обязано быть открытым. Закрытость — прямая дорога в могилу. Если мы говорим о Huawei, то закрытость по части ПО может при-

**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: ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ

Премии нельзя платить просто так



Обучение — каким оно должно быть, чтобы ценные для компании специалисты хотели его и по этой причине оставались в лоне фирмы?

В самом вопросе уже скрыт ответ. Чтобы ценные для компании специалисты хотели обучение от компании, оно должно соответствовать их желаниям и потребностям. Важно не навязывать обучение, а мотивировать сотрудников гибкостью в подборе обучения, свободой выбора и мобильностью обучения. В настоящее время существует множество разных платформ для обучения, которые позволят обучаться в удобное время и получать необходимые знания и навыки в доступной форме и без «воды».

Мы позволяем сотрудникам выбирать самостоятельно, что и когда им изучать

, какой сервис для обучения использовать с учетом задач бизнеса и возможности применения полученных знаний в работе. Также важно варьировать форматы обучения, это могут быть не только курсы повышения квалификации, но и лекции, тренинги, конференции, вебинары и даже книги. Не менее важно понимать, что ценные кадры невозможно удержать одним лишь хорошим обучением, необходимо, чтобы базовые потребности сотрудника были закрыты — уровень дохода, возможность получать качественные медицинские услуги (наличие ДМС), хорошие отношения в коллективе.

Зарплаты, бонусы, премии, ценные подарки — всегда было много форм и методов. Какими они должны быть, чтобы сотрудников не манили другие берега?

— Если кратко, то можно сказать: «Сколько компаний, столько и мнений». Ориентируясь на уровень зарплат на рынке труда и зарплатные ожидания кандидата, мы изначально предлагаем достойный уровень зарплаты. Плюс практикуем индексацию и возможность горизонтального роста в компании.

Мы не выплачиваем премии на постоянной основе, т. к. систематическую выплату премий сотрудники могут воспринять как должное и считать премии частью зарплаты. У нас есть система премирования для рекрутеров, они получают премию, размер которой варьируется от количества вышедших на проект кандидатов, для остальных сотрудников возможна выплата премии при выполнении дополнительных задач или роли в компании, в данном случае премия определяется в ин-

ИДЕИ РЕШЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ПРОЦЕССЫ
МЫ НЕ ВЫПЛАЧИВАЕМ ПРЕМИИ НА ПОСТОЯННОЙ ОСНОВЕ, Т. К. СИСТЕМАТИЧЕСКУЮ ВЫПЛАТУ ПРЕМИЙ СОТРУДНИКИ МОГУТ ВОСПРИНЯТЬ КАК ДОЛЖНОЕ И СЧИТАТЬ ПРЕМИИ ЧАСТЬЮ ЗАРПЛАТЫ

дивидуальном порядке. Мы поддерживаем сотрудников в стремлении заниматься спортом, повышать свои скиллы и изучать английский язык, компенсируя им затраты. Предоставляем хорошие корпоративные ноутбуки, что немаловажно для обеспечения комфортных рабочих условий, это делает работу привлекательнее и частично работает на удержание сотрудника в компании. Для повышения лояльности персонала мы дарим корпоративный мерч к Новому году и к первому дню весны сотрудникам компании, это своего рода традиция. Подбираем максимально практичные, функциональные и в то же время стильные вещи, также индивидуально подбираем подарки ко дню рождения сотрудника и к Новому году детям

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: УДЕРЖАНИЕ ЦЕННЫХ СОТРУДНИКОВ

Я исповедую «свежую кровь»

Что надо делать компании для удержания ценных сотрудников? Дмитрий знает...



Первое, что нужно сделать, — разобраться в причинах увольнения, они могут быть очень разными: от семейных обстоятельств до перекупки сотрудника конкурентами.

Если это семейное, то компания всегда идет навстречу и старается помочь ценному сотруднику. А если это перекупка, и сотрудник лоялен, то надо разобраться в предложении конкурентов, и если оно действительно лучше, то перебить его, обсудив дополнительную мотивацию сотрудника. Именно мотивация и сверхзадачи помогают сотрудникам расти, но первое, с чего надо начинать, это диагностировать причину, а дальше работать с задачами. У нас нет опыта ухода ценных сотрудников.

Уходили сотрудники, считавшие себя ценными, но на их месте очень быстро подрастали новые кадры, находящиеся до этого в тени более опытных коллег.

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: HR ПРАКТИКА

Выбирайте стиль управления *золотой середины*



Стиль управления — почему порой жёсткие компании выглядят сильными?

 Компании со строгими правилами, процедурами, жестким контролем и авторитарным стилем управления лишь создают иллюзию силы и лидерства. Как правило, в таких компаниях сложно работать обычным сотрудникам — они лишены собственного мнения, не могут выступать с инициативой и являются обычными исполнителями. Большинству сотрудников не подходят такие условия, поэтому компания может столкнуться с текучестью кадров.



Татьяна Мягконосова
ООО «Ресурс Групп»



Какой стиль управления надо развивать в компании сегодня для того, чтобы наиболее перспективные сотрудники хотели работать у вас долго?

— В крупных компаниях руководитель каждого уровня выбирает свой стиль управления — у кого-то получается добиваться феноменальной эффективности при авторитарном стиле, кто-то демонстрирует хороший результат при более мягком либеральном стиле. На мой взгляд, необходимо придерживаться золотой середины, выбирая комбинированный стиль. В таком случае у сотрудников будет возможность самостоятельно принимать решения и нести за них ответственность, желание развиваться, приносить пользу, при этом придерживаться общих правил и стандартов компании.

***Татьяна Мягконосова**, Заместитель генерального директора по управлению персоналом **ООО «Ресурс Групп»**

Полный текст интервью читайте на сайте 
в рубрике *новости*
<https://www.top-personal.ru/newsissue.html?29933>

РУБРИКА:



Дробление бизнеса. Трудовые ресурсы

СТАТЬЯ ПРЕДОСТАВЛЕНА ЖУРНАЛОМ



№ 7/2024

Известные события, произошедшие несколько месяцев назад, вызвали широкий резонанс относительно правового положения мигрантов из Средней Азии на территории РФ. Недовольство имеющимся положением дел выразили как сами работники, так и работодатели, и население России, в целом. Назрела необходимость перемен в регулировании иностранной рабочей силы, а также, в общем, выработки новых вех миграционной политики.

Александра
Шишкина

Так, Верховный суд недавно постановил, что для решения вопроса о наличии в действиях (бездействии) иностранного гражданина, лица без гражданства состава административного правонарушения, выражающегося в уклонении от выезда из Российской Федерации по истечении определенного срока пребывания, необходимо установить, имеются ли законные основания для временного проживания (пребывания) иностранного гражданина, лица без гражданства на территории РФ на определенную дату.

Постановлением судьи районного суда, оставленным без изменения постановлением судьи кассационного суда общей юрисдикции, гражданин Республики Узбекистан С. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 31 статьи 18.8 КоАП РФ. Судья Верховного Суда, изучив материалы дела об административном правонарушении, пришел к следующим выводам. Частью 11 статьи 18.8 КоАП РФ на момент совершения инцидента была установлена административная ответственность за нарушение иностранным гражданином или лицом без гражданства режима пребывания (проживания) в РФ,

В гостях у журнала



В гостях у журнала



В гостях у журнала



В гостях у журнала



выразившееся в отсутствии документов, подтверждающих право на пребывание (проживание) в РФ, или в случае утраты таких документов в неподаче заявления об их утрате в соответствующий орган либо в уклонении от выезда из РФ по истечении определенного срока пребывания, если эти действия не содержат признаков уголовно наказуемого деяния.

Также, в соответствии с частью 31 статьи 18.8 КоАП РФ нарушение, предусмотренное частью 11 названной статьи, совершенное в городе федерального значения Москве или Санкт-Петербурге либо в Московской или Ленинградской области, влечет наложение административного штрафа в размере от пяти тысяч до семи тысяч рублей с административным выдворением за пределы РФ. Далее, в соответствии с пунктами 1 и 2 статьи 5 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», срок временного пребывания в России иностранного гражданина, прибывшего в порядке, не требующем получения визы, не может превышать девяносто суток суммарно в течение каждого периода в сто семьдесят суток.

При этом непрерывный срок временного пребывания в РФ указанного иностранного гражданина не может превышать девяносто суток. Временно пребывающий в РФ иностранный гражданин обязан выехать из Российской Федерации по истечении срока действия его визы или иного срока временного пребывания, за исключением случаев, когда на день истечения указанных сроков ему продлен срок действия визы или иной срок временного пребывания, либо ему выдана новая виза, либо у него (в отношении его) приняты заявление и иные документы, необходимые для получения разрешения на временное проживание, либо у него принято заявление о выдаче уведомления о возможности приема в гражданство РФ иностранного гражданина, признанного носителем русского языка, или заявление о выдаче вида на жительство, либо федеральным органом исполнительной власти в сфере внутренних дел принято ходатайство работодателя или заказчика работ (услуг) о привлечении иностранного гражданина к трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста или заявление работодателя или заказчика работ (услуг) о продлении срока действия разрешения на работу, выданного такому высококвалифицированному специалисту.

**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

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 6 (287)

ИЮНЬ 2024

Подписные индексы: «Почта России» – 99724; Урал-Пресс: 47489

Александра Мишкина

Заграничный больничный

Татьяна Новикова

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 Тропин

Стране необходима налоговая реформа. Но абсолютно другая

Виктория Мариновская

Электронный документооборот в сфере трудового права. Анализ судебной практики

РУБРИКА: **НАЛОГИ**

Комментарий к публикации: «Налоговая взыскивает старые долги граждан с Единого налогового счёта ИП». Источник: <https://dzen.ru/video/watch/6633731047c42e56339a85bf>

Налоговики нередко «мудрят», списывая старые долги физического лица с его же ЕНС, как предпринимателя. Ведь ИП – это человек, не организация, у него один ИНН, и отвечает по своим обязательствам и долгам всем своим имуществом (ст. 24 ГК РФ). Но это не значит, что ИП должен за все платить дважды! Что делать, если вы уже внесли налог, а его списали снова?



Алена Талаш
ГК «РосКо»

Почему старые налоговые долги – это опасно?

Потому, что раньше вы могли перечислить средства на конкретный налог, указав его код (КБК) и период. Например, вы как частное лицо уплатили транспортный налог за 2021 г., и погасалась задолженность именно по этому налогу и именно за этот год. После введения единого «котла», т.е. единого налогового платежа все деньги зачисляются на единый же налоговый счет (ЕНС). Даже если вы подчеркнете, что платите налог за имущество за 2022 г., сумма все равно зачислится на ЕНС, а потом будет распределена в соответствии с порядком, указанным в п. 8 ст. 45 НК РФ. А именно: сначала будут погашаться старые недоимки, и лишь потом – текущие налоги (по мере наступления сроков уплаты). Изменить этот порядок мы не можем. Самое плохое то, что ИП – это физическое лицо, и ИНН, и ЕНС у него может быть лишь один. Поэтому складывается такая ситуация, что после погашения старых недоимок не останется денег на уплату текущих налогов, что влечет за собой новые начисления, штрафы, пени.

**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

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

WWW.TOP-PERSONAL.RU



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 5 (286)

МАЙ 2024

Подписные индексы: «Почта России» - 99724; Урал-Пресс: 47489

Татьяна Кочанова

Прием на работу беженцев. Как сделать правильно и получить субсидию?

Татьяна Чобикова

Дробление бизнеса

Александра Шишкина

Арест собственника бизнеса: причины, основания и практика судов

Чина Аржанникова

По вине работника оштрафовали работодателя, можно ли взыскать с работника штраф? Анализ споров

Татьяна Кочанова

Удаленная работа за границей. О каких рисках надо помнить работодателю

Чина Аржанникова, Ольга Анисимова, Светлана Алексеева, Ирина Питунова

Дисциплинарный проступок по неосторожности. Влияет ли отсутствие прямого умысла при наложении взыскания?

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за апрель 2024 года

Комментарии экспертов

РУБРИКА: **ЗДОРОВЬЕ**

Курению полный бан на работе?



Например, в Финляндии разрешено курить на открытом воздухе при отсутствии рядом общественных мест и дома. Штраф (50–150 €) можно получить даже в случае курения на балконе.

В Ирландии разрешено курить в специально отведённых местах, на улицах, в тюрьмах и психиатрических клиниках.

В Швеции и Германии разрешают курить в барах и ресторанах – для этого там оборудованы специальные помещения.

Будет ли эффективен подобный запрет в России?

Скорее всего, на это потребуется время: установка систем контроля, назначения штрафов, осознание гражданами ответственности перед обществом... Тем не менее есть места, где курение должно быть строго недопустимо. Учитывая вред пассивного курения, важно учитывать то, как часто та или иная компания работает с большим количеством клиентов, какого возраста эти люди. Например, если это детский развлекательный центр или медицинское учреждение, то запрет курения вполне обоснован и эффективен: гораздо проще предотвратить негативное воздействие никотина, нежели бороться с ним. Важно понимать, что запрет или исключение курильщиков из трудового коллектива с большой вероятностью не станут оптимальными решениями этой проблемы. Предприятие может лишиться ценных специалистов. Борьба с зависимостью путём жёстких ограничений может привести к стрессу, срывам и раздражительности. Те, кто сталкивался с решением бросить курить, понимают: избавление от зависи-

**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: **ПРОЕКТЫ**

A professional portrait of a man with a beard and glasses, wearing a suit and tie, with his arms crossed. The background is a neutral grey.

Все начинать надо с разработки проекта

Антон Стрельников
Ferrum It Group

Начнём с определения — что такое «проект»?

Этого слова для нас, интеграторов, два значения. Для заказчика проект — это комплекс работ, результатом которых является создание услуги или продукта в определённые временные рамки с ограниченными привлечёнными ресурсами.

При этом отличают проекты внедрения и проекты поддержки. Проекты внедрения и аккумуляция под них ресурсов реализуются не так часто. Например, модернизация инфраструктуры в какой-либо компании осуществляется раз в 3–4 года.

А проект поддержки — это, по сути, замкнутый круг повторяющихся действий: за системой наблюдают, получают обратную связь, производят улучшения, снова наблюдают и так далее.

Основная задача такого проекта — отработка инцидентов, запросов от пользователей, отслеживание проблем, то есть инцидент-менеджмент.

«Внутри» интегратора проект — это способ контроля хода бизнес-процессов в самой компании. На каждый проект мы выделяем ресурсы и смотрим, насколько эффективно они расходуются.

Когда заказчик приходит к вам, какие вопросы Вы задаете ему в первую очередь?

— При модернизации предприятия один из главных вопросов — что для его работы стратегически важно? Что «болит», что в наибольшей мере тормозит развитие.

Определившись с главной «болью», следующим шагом уже можно определить, какая система «лечения» для нее нужна, каковы параметры ее функционирования (например, максимальное допустимое время простоя).

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

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

www.TOP-PERSONAL.RU



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 6 (287)

ИЮНЬ 2024

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 Пронин

Стране необходима налоговая реформа. Но абсолютно другая

Виктория Мариновская

Электронный документооборот в сфере трудового права. Анализ судебной практики



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.fdp-personal.ru

(апрель-июнь)

В номере:

№2
2024

**Международный стандарт ИСО 15489.
Необходимость актуализации**

**Локальные (внутренние) нормативные акты:
оформление приложений**

**Организации оперативного хранения
документов в делопроизводстве учреждения
Министерства обороны РФ**

**Правила организации хранения,
комплектования, учета и использования
документов Архивного фонда Российской
Федерации и других архивных документов
в государственных органах, органах местного
самоуправления и организациях. Что нового?**

**Применение искусственного интеллекта
в информационной безопасности**

**Организация обучения
делопроизводственного персонала
на рабочем месте. Наставничество**

**Приказ о дисциплинарном взыскании
(форма, содержание, составление)**

При поддержке:



РЕЙТИНГ

“100

ЛУЧШИХ

БИЗНЕС КНИГ

2024”

**НАЗОВИТЕ
ПОЖАЛУЙСТА
ЛУЧШИЕ БИЗНЕС
КНИГИ**

**ЖДЕМ НА ВАЦАП 89263501881
ИЛИ НА ПОЧТУ 7447273@VK.RU**





**НОВОЕ
УПРАВЛЕНИЕ**

ОТ ВОЗДЕЙСТВИЯ СТРАХОМ
К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ ЧЕРЕЗ ДОВЕРИЕ

КУЛЬТУРА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ по Системе «4.0»

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