

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 22
(746)

2024

www.TOP-PERSONAL.ru

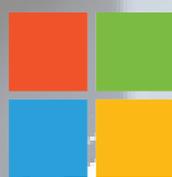
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Распечатать" – 71052, 71055, 72035;

 Avito

SAP

1С



Microsoft

Yandex

Google



Telegram

IT HR brand

Главная тема: **IT HR BRAND**

Партнёры УП



OZON



Ростелеком

ПЛАТФОРМА
ДЛЯ БИЗНЕСАМЕРИДИАН
СЕРВИС

uvenco

STICKPEEK
CREATIVE YOU

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

IT HR-brand давно уже сформировался как отдельный плод на большом дереве HR-brand.

Эксперты номера уверенно говорят об этом, и понятно, что они его буквально выстрадали в попытке привлечь лучших айтишников.

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
Челайкин



Елена
Чечикова



Александр
Чечиков

БИЗНЕС-ФОРУМ ПРОДАЖИ. ГЛАВНОЕ

17-18 октября в Москве на сцене ЦДП
25 топовых спикеров

Забронировать место со скидкой

До 18 сентября **скидка на билеты 15%**



2

дня интенсива

3

бонуса — сертификат,
рабочая тетрадь, доступ
к записи всех выступлений

25

топовых спикеров
из мира продаж
и маркетинга

600+

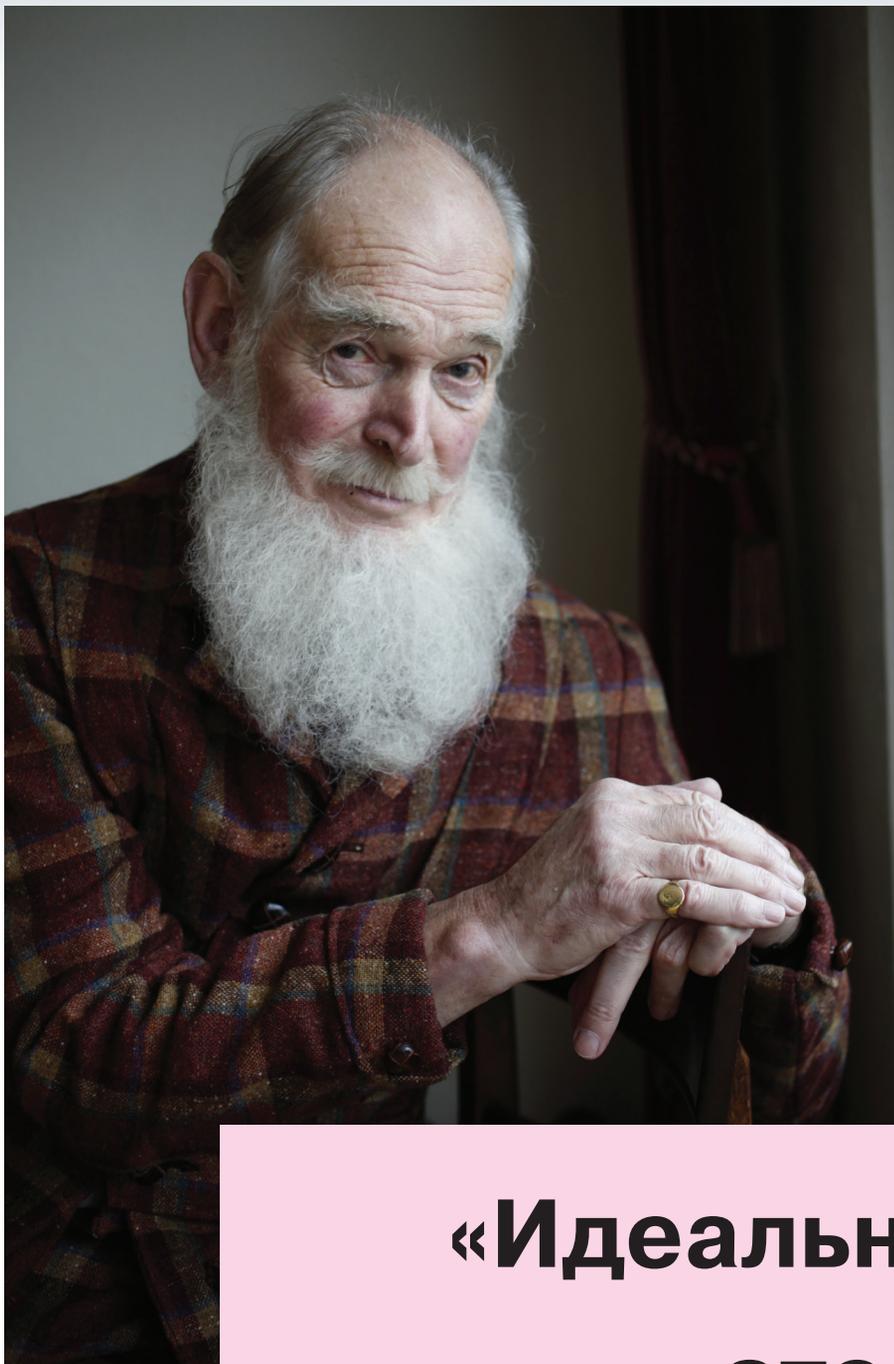
участников-
предпринимателей



Как это было год назад

Мы организовали бизнес-форум, чтобы вы получили новые знания, обрели друзей и партнеров, а главное — **насладились атмосферой в кругу единомышленников для максимально быстрого достижения своих целей**





**«Идеальный муж —
это мужчина,
считающий, что у него
идеальная жена»**

Бернард Шоу

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

№22
(746)

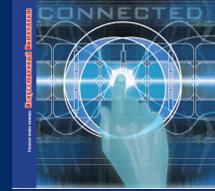
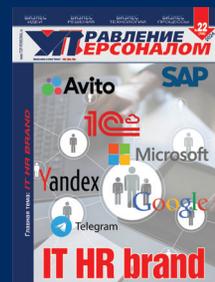
Издаётся с 1996 г. 2024 г.

Объединенная 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
TR@TOP-PERSONAL.RU



5

IT HR BRAND
IT HR-brand – кому и зачем нужен
Антон Мартьянов, «Первый Бит»

10

IT HR BRAND
Всегда будьте открыты к диалогу с сотрудниками и подтверждайте это на практике
Ирина Гришина, STEP LOGIC

13

IT HR BRAND
Merlion знает, как привлечь и удержать IT-специалистов
Анастасия Доронькина, Merlion

17

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА
Навигатор внедрения OKR; Опыт российских компаний
Наталья Гульчевская, Ирина Сукманюк

25

IT HR BRAND
IT-таланты: как привлекать, развивать и удерживать
Дарья Лагодюк

31

РЕКРУТМЕНТ
Лучше уволить сотрудника самому, если он не справляется с задачами
Алина Новикова, Алина Winner

37

IT HR BRAND
Я не склонна полагаться на отзывы при оценке кандидатов
Наталья Черкасова

42

РЕКРУТМЕНТ
Порой заказчик не слышит никакие аргументы кадрового агентства
Инна Константинова

45

КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА
Как убедить HR службу компании сотрудничать с кадровым агентством
Лариса Богданова, IBC Human Resources

51

КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА
Спрос на услуги кадровых агентств растёт последние два года неуклонно
Натэла Кобулашвили, «Выбор»

55

КАДРОВЫЕ АГЕНТСТВА
Вам нужен продажник или технарь: дилемма при подборе продавца
Екатерина Нарская

59

ТРУДОВОЕ ПРАВО
«По-дружески у меня всегда кончается скандалом!»
Виктория Мариновская

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

www.top-personal.ru

ISBN 5-95630-007-7



9 785956 300077 >

Подписано в печать 29.07.2024 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. Шипок, 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

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

IT HR-brand – кому и зачем нужен



HR-brand как некий феномен стал расти с подачи премии hh. Все крупные компании давно создают департаменты исключительно по этой задаче.

Неужели HR-brand для IT-специалистов надо сегодня создавать, лелеять и холить?

На сегодняшний день поздно создавать HR-бренд для IT-специалистов, ведь это дорогостоящая и долгосрочная инвестиция без видимого горизонта окупаемости. «Ресурсы на ветер хайпа и перегретого рынка».

Кому это важно? — сейчас это важно тем руководителям, у которых «болит» еще вчера, и они хватаются за эту идею как за последнюю соломинку. Увы, в моменте не может — бренд не создаётся за месяц или даже год.



Какие плоды в саду работодателя сейчас уже не привлекают IT-работников? Фитнес, спорт, питание 24 часа, офис 5 * * * * *, такси, доска почета...?



Антон Мартьянов

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

Всегда будьте открыты к диалогу с сотрудниками и подтверждайте это на практике

О таком направлении, как HR-brand, заговорили в 2006 году. Тогда такого пристального внимания общественности к IT ещё не было.

В высокотехнологичных отраслях, где конкуренция за персонал особенно высока, создание благоприятных условий для сотрудников требует особого подхода. Он включает в себя наличие интересных задач, менеджмент на высоком уровне, регулярную сертификацию и обучение работе с оборудованием и программным обеспечением. При этом на рынке той же системной интеграции присутствует не такое большое количество крупных игроков, и информация об успешных проектах компании выступает фактором привлекательности для соискателей.



Какие плоды в саду работодателя сейчас уже не привлекают IT работников?

разу же скажу, что здесь мы применяем индивидуальный подход. Не всех сотрудников интересует, например, фитнес. Более того — таких мень-

**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

Merlion знает, как привлечь и удержать IT-специалистов



HR-brand как некий феномен стал расти с подачи премии hh. Все крупные компании давно создают департаменты исключительно по этой задаче. Неужели HR-brand для IT-специалистов нужно сегодня создавать, лелеять и холить? Кому это важно?



умаю, HR-бренд в IT ничем не отличается от других отраслей. Сильный HR-бренд сегодня – один из способов достижения успешности компании. Все давно поняли, что одна из главных ценностей любой организации – ее сотрудники. Если компания в силах привлечь самые лучшие кадры на рынке за счет сильного HR-бренда, значит она является лидером в своей отрасли. IT-отрасль сейчас стремительно развивается, специалисты из этой области постоянно получают новые знания и навыки и, конечно, ищут для себя самые перспективные и интересные проекты. Кроме того, сейчас на рынке наблюдается острая нехватка IT-специалистов уровня senior и middle. Привлечь их сможет опять же компания с сильным HR-брендом.



Какие плоды в саду работодателя сейчас уже не привлекают IT-работников? Фитнес, спорт, питание 24 часа, офис 5 * * * * *, такси, доска почета...?

— Сегодня в «борьбе» за кандидатов действительно непросто выделиться среди других компаний. Если еще несколько лет назад можно было привлечь соискателей бесплатными чаем, кофе и прочими «плюшками», то сейчас это уже своего рода «стандарт», и работодатели предлагают различные привилегии. Причем с каждым годом они становятся все более разнообразными.

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

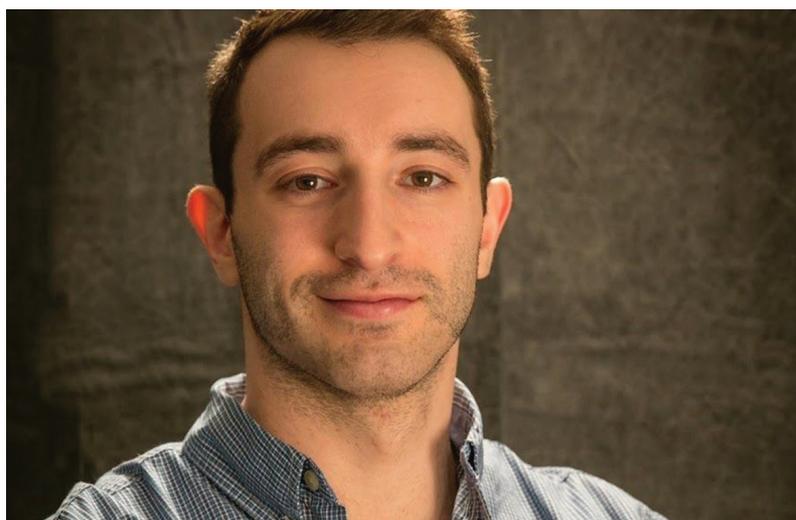
* Полная версия выйдет на сайте через год

Миллионер

Источник: <https://youtube.com/shorts/Ne1I7uh9bNQ?si=hfEQ3vii64OZqb8p>



Этого миллионера зовут Майк Блэк, и он решил всем доказать, что он сможет снова стать миллионером с нуля за год, чтобы вдохновить людей.



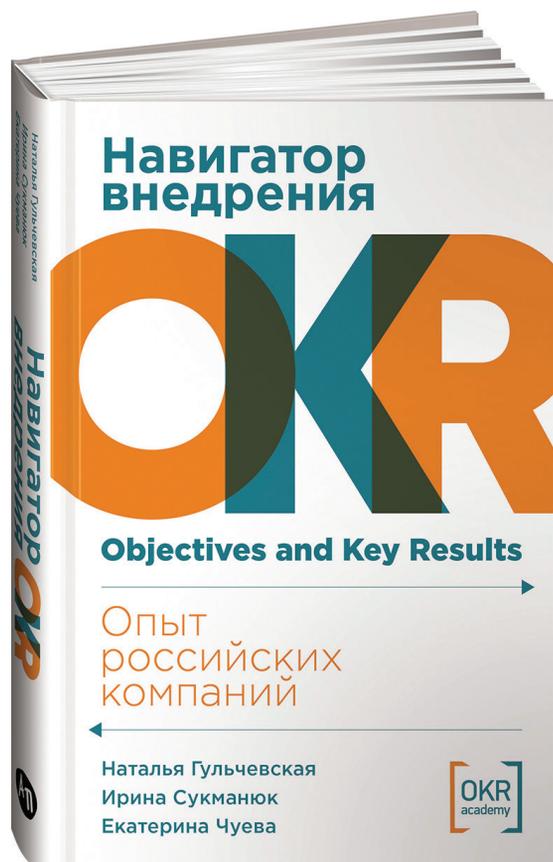
Чтобы всё было честно, перед началом эксперимента он обнулил свой банковский счёт, отказался от своего жилья и оставил себе только пару одежды и телефон. Сначала он воспользовался приложением по поиску жилья для нуждающихся и нашёл себе место для ночёвки в скромном автофургоне. Чтобы заработать свои первые деньги, он стал искать вещи даром и перепродавать их за деньги, благодаря чему сколотил свои первые 300 долларов.

Через пару недель он подыскал себе работу в офисе и, проработав там какое-то время, смог накопить достаточно денег, чтобы снять квартиру в аренду, но не для того чтобы в ней жить, а для того чтобы сдавать комнаты и кладовку в субаренду. На десятом месяце эксперимента ему пришлось его досрочно завершить, так как он и близко не был к своей цели.

За десять месяцев он смог заработать лишь 65 тысяч долларов, что было слишком далеко от изначальной цели. Майк признался, что это был худший период в его жизни, и стать миллионером с нуля намного сложнее чем кажется.

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

Эксклюзивно для 



Издательство

«Альпина»

8 (800) 550-53-22

www.alpinabook.ru



ГЛАВА 1.2. 10 ПРИЧИН ДЛЯ ЛИДЕРА ВНЕДРИТЬ OKR

ПРИЧИНА ВНЕДРИТЬ OKR №5. ПРЕОДОЛЕНИЕ ИНЕРТНОСТИ МЫШЛЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Знакома ли вам ситуация, когда инвесторы ожидают от компании значимого роста, а сотрудники действуют по старинке и ничего не меняется? OKR переводят фокус внимания с действий на результат. Прежде чем начинать планировать, что и когда мы будем делать, необходимо четко определить желаемый результат и основные метрики, которые будут использоваться для его измерения. После этого можно сосредоточиться на поиске способов его достижения. Важно помнить, что только новые действия могут привести к принципиально новым результатам. Продолжая работать по прежним шаблонам, организация добьется того же, что и раньше. Увы, многие предпочитают оставаться на прежнем уровне и просто выживать, несмотря на возможность экспоненциального роста.



Как мы подружили сотрудников с искусственным интеллектом. Компания Awatera, рассказывает Дмитрий Семенистый, скрам-мастер, HR:

Главная ценность OKR – что достичь можно всего. Просто действуй за рамками привычного мышления, тогда откроются любые горизонты. OKR задают тебе тот самый горизонт, казалось бы, недостижимый: ты начинаешь по-другому думать, и оказывается, что все возможно.

Например, возникновение ChatGPT наш бизнес поначалу воспринял как некую угрозу. Но мы стали думать не о том, как убежать от технологий, а, наоборот, как можно их использовать с выгодой для себя. Таким образом, нашей задачей стало подружиться с ChatGPT как можно большее количество людей, показать, какую пользу он может нам принести. И мы поставили соответствующие OKR на ближайший период.

Немного поясню: хотя наша компания занимается языковыми переводами, но сам перевод в нашем списке задач стоит не на первом месте. На первом месте стоит автоматизация – инструменты, о которых мы раньше не думали. Например, сканировать обратную связь от клиента раньше приходилось вручную, а сейчас это делает ChatGPT. И вот в начале февраля у нас стояла задача популяризировать во всей компании чат и его возможную пользу для бизнеса. Создавали марафоны, вовлекали в них самых заядлых скептиков – и это очень сильно помогло преодолеть сопротивление такому новшеству во всей организации. Мы хотели показать: «Вот, смотри, как с помощью ChatGPT ты можешь улучшить свою работу – и так больше еще никто не умеет!»

Таким образом, OKR помогли преодолеть страх инноваций, изменений, потому что наглядно показали, какие возможности они открывают. OKR и другие инструменты позволяют четко выстроить взаимосвязь между стратегией и текущим состоянием, систематизировать направления усилий, расписать необходимые действия и начать управлять прогрессом.

Итак, если вы как руководитель боретесь с сопротивлением изменениям, то OKR – ваш надежный инструмент!

ТРЕТЬЯ ГРУППА ПРИЧИН ВНЕДРИТЬ OKR. «СФОКУСИРОВАННОСТЬ И СОГЛАСОВАННОСТЬ»

**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

IT-таланты: как привлекать, развивать и удерживать



Кто придумал такую тему?

Тему я придумала вместе со своим руководителем. Мы в целом в нашей компании часто называем наши темы как-то необычно. Не только в отделе рекрутмента, но и те ребята, кто ходит рассказывать свои темы на различные конференции, обычно делают их необычными. И мы решили, чтобы она привлекла в самом начале внимание и заинтересовала, назвать как-то нетипично, чтобы она не была похожа на тему диплома или на что-то скучное.



Сколько в вашей компании HR департамента, если это не секрет?

— В целом, честно не подскажу. Не то, чтобы это какая-то сакральная информация, просто я ее не знаю. Я могу, наверное, про свой сказать, не отдел, а направление. У нас отдельно есть направление IT-найма, то есть мы нанимаем разработчиков, тестировщиков и так далее. И у нас в команде 6 рекрутеров, 2 сорсера и один руководитель. И есть еще отдельно продуктовый найм. Это те, кто нанимают ребят по направлению продукты data. Там 3 рекрутера и один руководитель. Я думаю, что меньше 100 человек.



Дарья Лагодюк
Сбермаркет



Когда вы и как к этому пришли – важности бренда рекрутера?

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

Лучше уволить сотрудника самому, если он не справляется с задачами



«Рекрутеру всегда нужно быть максимально объективным во избежание дальнейших разочарований», — считает Алина, и дальнейшая беседа с ней только подтверждает эту мысль.

Чтобы избежать неловких ситуаций и явных «промахов» с подбором сотрудников, главный мой вывод за годы работы — не поддаваться первому впечатлению и не полагаться только на интуицию.

Нужно всегда оставлять включённой логику, смотреть на факты и оценивать кандидата в комплексе: опыт, компетенции, личные качества и мотивацию.

А ещё очень помогает в работе, помимо рассмотренности, умение быстро разбираться в людях. И здесь на помощь начинающим рекрутерам приходит профайлинг или другие учения о типологии личностей. Именно с помощью этого инструмента мы оперативно определяем тип руководителя, с кем работать, и тип кандидата, а также смотрим их совместимость в долгосрочном периоде.



Алина Новикова

WINNER

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

Почему удалённые работники изначально чаще нацелены на фриланс и работу по принципу «когда смогу, когда захочу»?

 ля ответа на этот вопрос стоит присмотреться к теории поколений, а именно к сегменту зумеров. Зумеры — люди, рождённые с 1995 по 2009 год, а это более 22 млн россиян по данным Росстата. Это поколение готово вкладываться в работу, только если она будет приносить им удовольствие и соответствовать их требованиям. К таким выводам пришли в компании Deloitte.

Именно зумеры не хотят быть жёстко привязаны к рабочему месту и рассматривают форматы гибридной и удалённой работы, а также гибкое начало и окончание рабочего дня. Эта свобода позволяет им достичь баланса между работой и личной жизнью, что часто является ключевым мотивом для выбора удалённой занятости.

Такие сотрудники могут работать из любой точки мира, проводить время в путешествиях, выбирать интересные для себя проекты, уделять больше времени личной жизни или просто менять обстановку. Их сложно заставить работать в обычный офис, и нужно создавать особые условия. Обязательно учитывайте это при найме сотрудников.

Другие же поколения, выбирающие удаленку, — это люди, которые хотят достичь баланса между работой и личной жизнью, кто освоил онлайн-навыки, чтобы работать эффективно, а не просиживать часы в офисе. И часто эти люди даже готовы на некоторое снижение дохода за удалённый формат работы, комфортные условия и время с семьёй.

Как можно сотрудников онлайн довести до уровня офлайн?

– Эффективность работы сотрудников сильно зависит от навыков управления руководителя.

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

Я не склонна полагаться на отзывы при оценке кандидатов

Между «хочу» и «могу» я всегда выберу того, кто хочет, потому что мотивация человека учиться и развиваться гораздо важнее, чем его текущие навыки.



БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ



Резюме — по каким критериям Вы сразу понимаете, что кандидату работа не нужна, но он зачем-то ее «ищет»?

Какие случаи у Вас встречались в опыте оценки? Как распознать неискреннего кандидата?

www.TOP-PERSONAL.ru

 определить, действительно ли кандидат заинтересован в работе, можно по ряду критериев. Например, если человек имитирует активность и демонстрирует усталость, это может быть признаком того, что он не ищет работу по-настоящему. В моем опыте, около 30% деятельности в производственных системах можно отнести к задачам, которые кажутся срочными, но на самом деле неважными. Это часто связано с устаревшими процессами, которые уже давно не приносят пользы.

Ключевые критерии выбора кандидата:

При выборе кандидата я обращаю внимание на желание человека хорошо выполнять свою работу. Между «хочу» и «могу» я всегда выберу того, кто хочет, потому что мотивация человека учиться и развиваться гораздо важнее, чем его текущие навыки.

**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

Порой заказчик не слышит никакие аргументы кадрового агентства

и занимается перебором кандидатов, и это не очень интересная история для агентства



Как можно найти на рынке компании, кому реально кадровое агентство может помочь закрывать вакансии лучше и быстрее?

Специального рецепта нет, все зависит от ситуации в компании и наличия бюджета на подбор персонала. Например, компания активно развивается и открывает филиалы, либо запускает новые производственные площадки или направления и им нужно быстро нанять штат сотрудников или нужны специалисты с уникальной экспертизой. В любом случае, это будет зависеть от потребности, срочности закрытия вакансий и адекватности и платежеспособности заказчика. Да-да, именно адекватности. Порой заказчик не слышит никакие аргументы кадрового агентства и



Инна Константинова

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

Как убедить HR службу компании сотрудничать с кадровым агентством

Я поделюсь мнением о том, для каких компаний востребовано обращение к кадровым агентствам и какие нюансы стоит учитывать для того, чтобы от взаимодействия остались положительные впечатления. Мэтч случился: про идеальных клиентов и способы их привлечения.

Один из первых вопросов, который мы обсуждаем с потенциальным заказчиком – что вы ожидаете от работы с кадровым агентством и по каким причинам решили обратиться за помощью?



Как правило, кадровое агентство востребовано, когда:

— В компании отсутствует собственный HR-отдел. Например, небольшой бизнес растет так динамично, что своими силами подбор уже сложно осуществляем. В таком случае внешнему провайдеру часто передают целый пул вакансий для закрытия «под ключ».

— Ограничены ресурсы in-house для самостоятельного рекрутинга.

Многие компании делегируют поиск кадровым агентствам в силу загруженности собственной HR-команды, либо когда все проработанные источники и технологии не принесли ожидаемого результата.



Лариса Богданова
IBC Human Resources

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

Спрос на услуги кадровых агентств растёт последние два года неуклонно



/АВГУСТ  22/2024



Как можно найти на рынке компании, кому реально кадровое агентство может помогать закрывать вакансии лучше и быстрее?

В последние 2 года спрос на услуги кадровых агентств значительно возрос. Клиенты обращаются самостоятельно с запросами на подбор персонала. Особенно заметно увеличение количество запросов со стороны среднего бизнеса, который в последнее время показывает стремительный рост. Также в кадровых агентствах клиентские менеджеры постоянно занимаются развитием портфеля клиентов, проводя активный поиск. При формировании плана по продажам клиентский отдел кадрового агентства проводит глубокую проработку информации о клиенте и оценивает финансовые показатели и планы на развитие,



Натэла Кобулашвили
Выбор

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

Вам нужен продажник или технарь: дилемма при подборе продажника



Я придерживаюсь мнения, что профессионалы в конкретной области справятся с задачей быстрее и эффективнее, поэтому я сторонник сотрудничества с кадровыми агентствами в вопросе поиска персонала. В отличие от внутрикорпоративных рекрутеров, пусть даже вполне компетентных и опытных, у агентств и база больше, и опыт разнообразней, и глаз не замылен на одной индустрии.

Тем более, если речь идет о малом или среднем бизнесе, то ответственный за персонал сотрудник часто выполняет все функции HR в одном лице, что в большинстве случаев сильно отражается на качестве результатов.

Конечно, агентства бывают разные. Однако мой опыт показывает, что, если вы работаете с агентством с хорошей репутацией, которое много лет на рынке, проблем быть не должно.

Секрет успеха, на самом деле в том, как вы этим агентством управляете, как вы им ставите задачу, как даете корректирующую обратную связь, ну и, самое главное, как хорошо вы сами понимаете, кого вы ищете.



Екатерина Нарская

**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

Трудовые споры в мире

СТАТЬЯ ПРЕДОСТАВЛЕНА ЖУРНАЛОМ



№ 7/2024

Трудовое законодательство и активность сотрудников в мире имеет неоднородную структуру. Где-то принято с рвением защищать и отстаивать свои права, проводить практически бесконечные забастовки (например, страны Европы - Франция, Испания и проч.). Где-то, напротив, права работников еще находятся в зачаточном состоянии и не являются какой-либо ценностью.

Такая страна как Япония вообще обладает чуть не безграничной властью над сотрудником,



Александра
Шишкина

имея право заключить с ним чуть ли не пожизненный контракт, а сами служащие офисов нередко проводят на работе дни и ночи. В этой стране даже существует специальная профессия, когда после окончания рабочего дня такой человек прогоняет людей домой.

В США же, в противоположность строгим японским традициям, принято менять работу каждые 3-5 лет, а то и профессию вовсе.

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



«По-дружески у меня всегда кончается скандалом!»

(Увольнение гендиректоров и споры по
премиям и выплатам. Судебная практика)

СТАТЬЯ ПРЕДОСТАВЛЕНА ЖУРНАЛОМ



№ 7/2024

Крупные компании стараются не разбрасываться кадрами, которые повлияли на развитие их бизнеса и смогли привести организацию к высоким результатам. Но и среди гигантов, и среди небольших обществ, в силу различных обстоятельств, нередко случаи расторжения трудовых договоров с директорами.



Виктория
Мариновская

Примеров множество во всем мире: увольнение директора компании Kobe Steel CEO, крупного сталелитейщика в Японии (скандал с данными по качеству продукции), уход в отставку главы компании Volkswagen (подозрения в нарушении антимонопольного законодательства), громкое разбирательство, связанное с компанией Merlion – по делу бывшего генерального директора, вступившего в конфликт с ее учредителями.

**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

генеральный инфопартнер



12-15 сентября

ПиР-2024. Практики Развития Тема 13-го фестиваля: ЧИИ человек?

Место проведения – Оздоровительный комплекс «Клязьма», Московская область

◇ Билеты и цены ◇

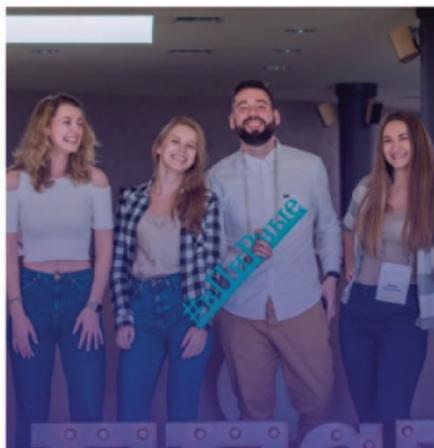
Новости и обсуждения:

↶ Канал ПиРа

Возникли вопросы, напишите нам:

↶ Мы онлайн

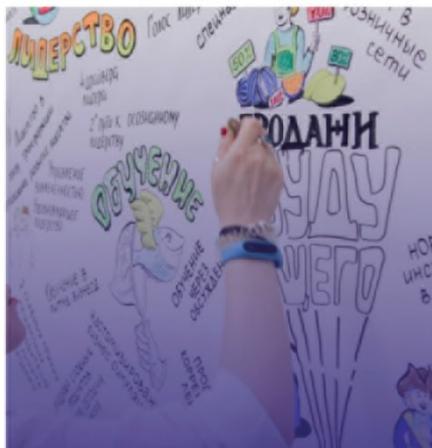
ПиР. Практики Развития — Объединяем людей, которые хотят сделать следующий шаг в своем развитии и развитии компаний



Более 400 событий

Формируем многослойную глубокую программу — одну из масштабнейших в России

Стараемся соблюдать баланс между теорией и практикой, без перекоса. Так участники могут выбрать те темы, которые им близки, и найти ответы на свои вопросы.



Непрерывное развитие

Фестиваль ПиР. Практики Развития направлен на целостное развитие человека

Интересуемся людьми, а не профессиональными статусами. На мероприятии, помимо обсуждения рабочих тем, учимся взаимодействовать с собой, телом, эмоциями.



Твой путь развития

Даем возможность участникам выстроить индивидуальный образовательный маршрут

Участник может кастомизировать программу под себя. На ПиРе каждый подбирает те темы и форматы, которые отвечают его запросу.

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 7 (288)

ИЮЛЬ 2024

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

Татьяна Човикова

Дробление бизнеса. Трудовые ресурсы

Чина Аржанникова

**Аутсорсинг персонала — за что карает ФНС.
Как смотрят суды на аутстаффинг в «упаковке»
аутсорсинга?**

Дмитрий Мартасов

Травматизм в офисах — анализ споров

Александра Мишкина

**Действия работодателя в случае смерти
работника**

Виктория Мариновская

**«По-дружески у меня всегда кончается
скандалом!» (Увольнение гендиректоров и споры
по премиям и выплатам. Судебная практика)**

Татьяна Кочанова

**Изменения в трудовом законодательстве за июнь
2024 года**

Чина Аржанникова

**Переработка по инициативе работника
в отсутствие приказов о привлечении к работе
за пределами рабочего времени. Обязан ли
работодатель доплачивать?**

Элина Макирова

Увольнение директора — анализ свежих споров



**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