

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 08
(612)

2021

Ведущий эксперт по управлению персоналом – 71072, 70050, 70030

Главная тема: **PART TIME РАБОТНИКИ**



Денис Решанов
GigAnt

**Мы придумали GigAnt –
такой Uber part-time исполнителей**

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

5

Нам важно дать клиенту конечную ценность и эту ценность поддерживать на всем жизненном цикле подработки человека

АЙ ТИ ИННОВАЦИИ

Денис Решанов, GigAnt

12

Культ личности. Как авторитет руководителя влияет на успех компании и какими методами боссу прокачивать свою эффективность

АВТОРИТЕТ БОССА

Ольга Чижевская

17

Не доводите идею до абсурда

D&I

Михаил Молоканов, коуч глав компаний

27

Зачем нам D&I?

30

Тахир Базаров

31

Юлия Герасимова

Возможно, скоро Политика D&I станет необходимым внешним атрибутом компании

33

Дмитрий Жирнов, «Бридж ту ЭйчАр»

КАПИТАНЫ БИЗНЕСА

37

Александр Жирнов, ООО «Запросто!»

Главным нужно сделать помощь другим людям и компаниям в решении их проблем, а не себе или своей компании

43

Как стать КАПИТАНОМ БИЗНЕСА?

Андрей Устюжанин, Кадровый Центр Эксперт

Ольга Малашкина, Холдинг «Швабе»

47

Бизнес в стиле «Макдоналдс»

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

Марсель Зиганшин

55

Обзор новаций ТП и значимых судов в ТП

КОММЕНТАРИИ

Елена Квартникова, АБ «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры»

57

Привлечь кандидата мало... попробуйте его удержать

КОММЕНТАРИИ ПО КНИГЕ

Ефим Климов, ГК «Эттон»

61

Вузы понимают, что делать, чтобы студенты становились ближе к практике бизнеса

ВУЗЫ И РАБОТОДАТЕЛИ

Юлия Болотина, Южно-Уральский государственный университет

№08
(612)
Издается с 1996 г. 2021 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

TR@TOP-PERSONAL.RU

Ведущие эксперты УП



Тахир Базаров



Михаил Богданов



Дмитрий Жирнов



Дмитрий Карманов



Татьяна Кожевникова



Дарья Крячкова



Михаил Молоканов



Марина Олешек



Виктория Петрова

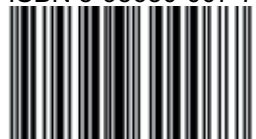


Сергей Пронин

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

www.top-personal.ru

ISBN 5-95630-007-7



9 785956 300077 >

Подписано в печать 30.03.2021 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 авторов к сотрудничеству: tp@top-personal.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

Возможно, скоро Политика D&I станет необходимым внешним атрибутом компании

УИ Что теряют те компании, где игнорируют интересы сотрудников и совсем не признают политику D&I?

*В*опрос задан не совсем корректно. Игнорирование интересов сотрудников и отсутствие политики D&I в компании – это не одно и то же. Политика D&I – не является отражением интересов всех сотрудников конкретной компании. Политика направлена на создание комфортных условий в коллективе сотрудникам, так скажем, с особенностями. На западе под этим понимают цвет кожи, гендер, сексуальную ориентацию и т.п. Для нашего менталитета чаще – это



Дмитрий Жирнов

«Бридж ту ЭйчАр»

www.bridge2hr.ru

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



физические ограничения, принадлежность к конкретным этническим или социальным группам, сейчас стало модным еще и выделять в отдельную категорию людей предпенсионного возраста, и т.п. И во вторую очередь культура D&I прививает сотрудникам принципы гуманизма.

Проблему неформального деления коллектива на своих и чужих, у нас сейчас, к сожалению, в большинстве случаев решают с помощью дискриминации при найме. У малого бизнеса, как правило, не хватает ресурсов для выстраивания корпоративной культуры, в том числе и политики D&I как одной из её составляющих. Нынешняя ситуация на рынке труда в России так же не стимулирует предпринимателей прикладывать усилия для создания комфортных эмоциональных условий своим сотрудникам. Как вы думаете, что больше волнует усредненного владельца бизнеса в России: удовлетворен ли работник своей работой, или удовлетворен ли работодатель резуль-

татами труда своего сотрудника? То, что между этими фактами есть прямая зависимость хотя бы задуматься далеко не все предприниматели.

Да, это модный западный тренд, актуализируемый государственной политикой этих стран в отношении мигрантов, меньшинств и т. д. Многие Российские компании с IPO и Российские представительства глобальных компаний тоже внедряют политики D&I. Возможно, скоро это будет таким же необходимым внешним атрибутом как политика комплаенс, без которой трудно победить в тендере на мировом рынке.

***Дмитрий Жирнов,**
руководитель Кадрового агентства
Bridge2HR
www.bridge2hr.ru

Редактор: П. Кочетков
Эксклюзивно для

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для

