

БИЗНЕС  
ИДЕИ

БИЗНЕС  
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС  
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС  
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

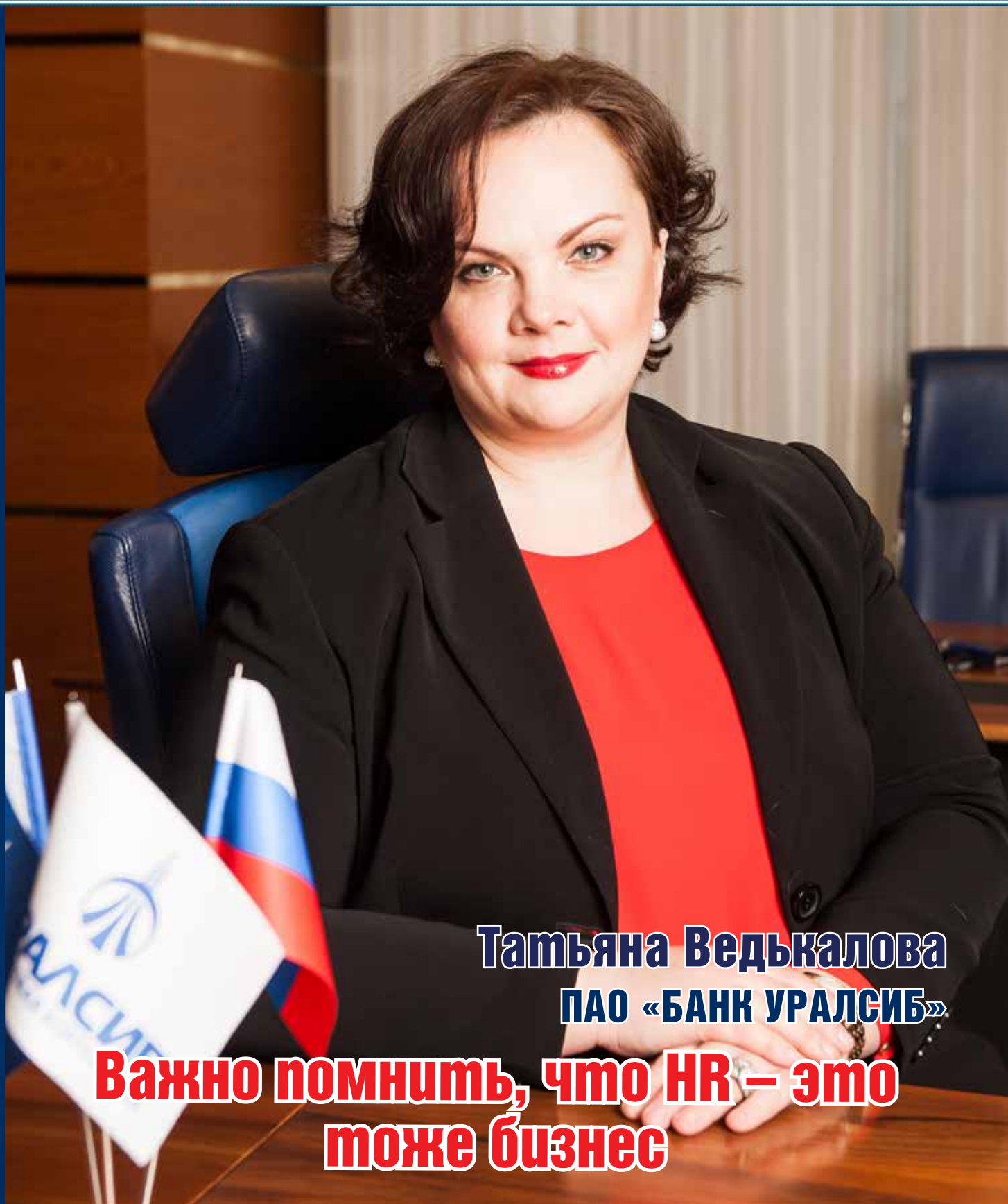
# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 13  
(521)

2019

Ведущий эксперт по управлению персоналом – 71032, 70055, 70035

Главная тема: **ТРАНСФОРМАЦИЯ**



**Татьяна Ведькалова**  
**ПАО «БАНК УРАЛСИБ»**

**Важно помнить, что HR – это  
тоже бизнес**

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

## Содержание

### ТРАНСФОРМАЦИЯ

**Влияние – очень сильная вещь**  
Татьяна Ведькалова, ПАО «БАНК УРАЛСИБ»

### IT ТЕХНОЛОГИИ

**Как найти свое решение цифровизации в hr?**  
Александр Григорян, “Улей”

### МЕНЕДЖМЕНТ

**Как выбрать тех, кто готов передать дела днем и ночью в порядке**  
Алла Тишова

### РЕКРУТМЕНТ

**HR бренд – это зеркальное отражение бренда компании. Но мед надо всегда попробовать...**  
Юлия Сахарова, ИМПЕРИЯ КАДРОВ

### КОММЕНТАРИЙ

**А как бы вы расстались со мной будь вы директором, а не я?**  
Жирнов Дмитрий, Bridge2HR

### ВЕЛИКИЕ ПОЛКОВОДЦЫ ВОВ

**Уникальный дважды генерал. Сначала белый. Потом красный. И Сталина переживший**

### БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

**Министры финансов: От Российской империи до наших дней.**  
Михаил Алексеев, Александр Пачкалов

### ПРЕСТУПЛЕНИЯ И НАКАЗАНИЯ

**Хищения, совершенные работниками. Преступления и наказания.**  
Лариса Шевченко

### ИССЛЕДОВАНИЕ

**Почему не берут на работу специалистов с высокой квалификацией**  
Исследование Rabota.ru

### КОММЕНТАРИЙ

**Кот в мешке – это практически о любом кандидате**  
Надежда Ефимова, Инна Илюшина «MainStaff»

### ПОЛНОМОЧИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

**Злоупотребление полномочиями**  
Владимир Алистархов

### МУДРЫЕ МЫСЛИ

Конфуций

№13  
(521)  
Издается с 1996 г. 2019 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

TP@TOP-PERSONAL.RU



Сергей Пронин,  
главный эксперт  
по бизнесу



Михаил Богданов,  
эксперт по  
поиску и подбору  
персонала



Андрей  
Устюжанин



Дмитрий  
Жирнов



Жанна  
Завьялова



Светлана  
Николашина



Алекс  
Рубанов



Лев Сальц



Светлана  
Белодед



Ирина  
Баева



Павел Кочетков,  
выпускающий  
редактор



Ирина Галкина,  
менеджер по  
исследованиям  
2018-up@bk.ru

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

[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru)

Подписано в печать 25.04.2019 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](mailto: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

ISBN 5-95630-007-7



Подписные индексы  
по Объединенному каталогу: 29431, 29621  
ООО «МАП»: 99722  
ООО «Роспечать»: 70855, 71852

# А как бы вы расстались со мной будь вы директором, а не я?

Такой вопрос увольняемому может охладить его пыл...



Если принято решение об увольнении сотрудника, то увольнять нужно быстро.

Идеальный вариант, когда

Соглашение сторон подписывается на первой встрече с увольняемым. Если сотрудник берет время на обдумывание вашего предложения о расставании, то велика вероятность, что следующая встреча состоится в присутствии юриста, нанятого увольняемым. Из моей практики медиатора, на этих встречах неожиданно для работодателя вскрывается такой момент, как невозможность объективной оценки качества и объемов выполняемых работ сотрудником, т.к. нет внятной должностной инструкции и иных ЛНА с количественными показателями. И заявление работодателя, что работник «плохо работает и не справляется со своими обязанностями» оказывается юридически голословным. Поэтому, на первой встрече нужно подвести увольняемого к мысли, что увольнение по Соглашению сторон – это единственный выигрышный вариант для него. Без эмоций, оперируя только фактами предложить увольняе-

мому встать на ваше место и спросить, как бы он поступил в данной ситуации с таким работником.

Если компания стремится быть в тренде последних изменений на кадровом рынке и отслеживает ситуацию в своей отрасли, то нужно проводить выходное интервью. В случаях с принудительным увольнением оно, конечно, вряд ли будет информативным.



**\*Жирнов Дмитрий**, руководитель Кадрового агентства **Bridge2HR**  
[www.bridge2hr.ru](http://www.bridge2hr.ru)

Журнал 

2019 г.

**Эксклюзивно для**

