

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущий эксперт по теме: "Персонал" – 71032, 70052, 70035



Дмитрий Жирнов
«Бридж ту ЭйчАр»



Валерия Дворцевая
ВИЗАВИ Консалт



Наталья Карачевцева
BSI-Project



Виктор Жидков
VestaBank



Елена Лондарь
HeadHunter



Дмитрий Трепольский
Pronline.ru



Георгий Захмылов
ABB



Валерий Сидоренко
Digital-агентство
«Интериум»



Борис Щербаков
Dell Technologies в
России

Содержание

5

ТРАНСФОРМАЦИЯ

Мы настолько заняты опытом клиента, что совершенно забываем про опыт сотрудника
Дарья Капранова, МТС-Банк

14

СКАНДАЛЫ

Бизнес на «блатных» как основной ресурс разваливается как картонный домик если эту карту убрать
Дмитрий Жирнов, «Бридж ту ЭйчАр»

17

СКАНДАЛЫ

О, это реальная проблема!!!
Валерия Дворцова, ВИЗАВИ Консалт

19

КОММЕНТАРИИ

Основной минус – с таких людей трудно потребовать
Наталья Карачевцева, BSI-Project

27

ЛИДЕРСТВО

К хорошему лидеру тянутся и новые сотрудники
Виктор Жидков, VestaBank

33

ЛИДЕРСТВО

Найди свою формулу успеха
Ольга Скоробогатова,
Национальный центр производительности

38

КОММЕНТАРИИ

Учитесь лидерству всю жизнь, ведь учиться есть у кого и есть чему
Елена Лондарь, HeadHunter

41

ЛИДЕРСТВО

Все лидеры неподражаемы
Дмитрий Трепольский, Pronline.ru

45

ЛИДЕРСТВО

Моя тетя пользуется факсом...
Георгий Захмылов, АВВ

51

ЛИДЕРСТВО

Настоящий руководитель – уметь принимать решения, быть честным и последовательным с людьми
Валерий Сидоренко, Digital-агентство «Интериум»

55

КОММЕНТАРИИ

Откровенно восхищаюсь Майклом Деллом, который создал свою компанию, имея 1000 долларов на руках всего в 19 лет
Борис Щербаков, Dell Technologies в России

61

ОБЗОР КНИГИ

Мифы и правда о KPI
Марина Вишнякова

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

Ведущие эксперты УП



Тахир Базаров



Михаил Богданов



Татьяна Ведькалова



Дмитрий Жирнов



Татьяна Кожевникова



Дарья Крячкова



Виктория Петрова



Сергей Пронин

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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 03.09.2019 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
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
по Объединенному каталогу: 29431, 29621
ООО «МАП»: 99722
ООО «Роспечать»: 70855, 71852

**Бизнес на "блатных"
как основной ресурс
разваливается как
карточный домик если эту
карту убрать**



Дмитрий Жирнов

«Бридж ту ЭйчАр»

www.bridge2hr.ru



У Каковы минусы нахождения «блатных» в структурах таких фирм?

— Так как вся деятельность компании завязана на конкретных людях, то они становятся центральным её механизмом. И топу или собственнику фирмы приходится думать не о том, как сделать свой продукт лучше, как его эффективнее реализовать на рынке, как стать самым привлекательным работодателем, а думать как удержаться около людей, которые при власти, как сделать так чтобы конкуренты их не перекупили, нужно маневрировать между личными мотивами «блатных» и интересами компании Т.е. заниматься не бизнесом, а политическими играми. Поэтому их бизнес похож на карточный домик, разрушающийся, если убрать одну карту.

У А можно ли и как без последствий уволить «блатного»?

— Все зависит от договоренностей и условий, на которых он приходил в компанию. Если он приходил на позицию человека, который решает вопросы, то после увольнения, в лучшем случае, он перестанет решать вопросы фирмы, в худшем случае он начнет решать вопросы не в пользу фирмы. Поэтому в любом случае последствия будут негативными.

У Правда ли и почему крупные компании чаще охотно берут к себе «блатных» и кто это обычно?



Когда ТОП-менеджер строит бизнес через свои связи с центром принятия решений или распределения ресурсов, то он строит не бизнес, а скорее кэш-машину для себя. Бизнес строится на рыночных условиях, на ценностях, которые компания дает обществу, и общество готово за эти ценности добровольно платить и платить столько, что образуется запланированная прибыль. Только в этом случае ТОП может считать себя успешным руководителем и предпринимателем. Если компания живет за счет административного ресурса, то это говорит о том, что в данном месте (регионе, стране) рыночные механизмы работают плохо. Похожая ситуация была в России в конце прошлого века, когда некоторые иностранные компании при входе в Российский рынок использовали свою тактику для рынков развивающихся стран, где многое решает клановость и им приходилось привлекать административный ресурс и заручаться поддержкой местных элит.

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Как лучше закрыться от предложений сильных мира сего взять к себе их «чадо»?

— Топу нужно определиться: или он строит бизнес, или пытается выкачивать деньги из административного ресурса. Если он строит бизнес, то все предложения нужно рассматривать с точки зрения полезности бизнесу. Человеку, который рекомендует своё «чадо» к трудоустройству, нужно сообщить, что «чадо» будет проходить отбор наравне с другими кандидатами в соответствии с процедурами и требованиями компании, и если в результате независимого отбора «чадо» продемонстрирует лучшие знания и навыки, то он будет принят на работу.

Почему новость о наказании Дойче банка стала хитом в Сети?

— По моим наблюдениям, хитами в сети становится информация, которая или вызывает яркие эмоции, или

является насущной проблемой большинства пользователей сети, ну... или есть политический заказ. Я не вижу в этой новости первых двух признаков «хитовости», поэтому склоняюсь к последней версии, потому что очень скромный (не сенсационный) штраф наложили на банк – всего 16 миллионов долларов. При этом за аналогичное поведение одного из мобильных операторов оштрафовали на сумму в десять раз большую, а другого на сумму, близкую к миллиарду долларов. И хитом эта информация не стала.

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

Эксклюзивно для





**ЗАДАЙТЕ ВАШ ВОПРОС ЭКСПЕРТУ
ДМИТРИЮ ЖИРНОВУ —
НАПИСАВ НА ПОЧТУ
TR@TOP-PERSONAL.RU**

