



Елена Виноградова
Herbalife Nutrition



Олег Шевцов
WayToStart



Кристина Леонгардт
«Абсолют Страхование»



Андрей Устюжанин
Кадровый Центр Эксперт



Елена Салихова
«Открытие»



Александр Иванов
«Поток»



Елена Сидоренко
«Прифинанс»



Дмитрий Жирнов
Кадровое агентство Bridge2HR



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

5 ТАЛАНТЫ
Ставьте четкие цели и держите слово лидера

Елена Виноградова, Herbalife Nutrition

ТАЛАНТЫ

Таланты как раз и организуют «племена»...

Надежда Бондарева, Linxdatacente

ТАЛАНТЫ

Ручеек свежей воды (кадров) должен всегда
пополнять ваш аквариум с рыбками

Олег Шевцов, WayToStart

ТАЛАНТЫ

Таланты есть представители уникальной корпоративной культуры

Игорь Воловой, Elit-Web

ТАЛАНТЫ

Цветы и таланты надо всегда поливать и лелеять

Кристина Леонгардт, «Абсолют Страхование»

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

Всегда ешьте левой рукой: А также перебивайте,
прокрастинируйте, шокируйте. Неочевидные советы для успеха

Рохит Бхаргава

КНИГА

Всегда ешьте левой рукой

Сергей Сергеев, Журналист УП

ТОКСИЧНЫЕ СОТРУДНИКИ

Окружение «выталкивает» нас наверх к успеху

Андрей Устюжанин, Кадровый Центр Эксперт

ТОКСИЧНЫЕ СОТРУДНИКИ

Корпоративная среда либо пресекает развитие
«токсичности» либо позволяет ей развиваться

Елена Салихова, «Открытие»

ТОКСИЧНЫЕ СОТРУДНИКИ

Бойтесь токсичных лидеров

Екатерина Сорокина, ТЕХНОНИКОЛЬ

ТОКСИЧНЫЕ СОТРУДНИКИ

Развивайте всегда здоровую культуру
с прозрачными ценностями

Екатерина Смирнова, Diamond Personnel_R&C

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Внутренний шаблон рекрутера

Павел Кочетков

КОМПЕНСАЦИИ

Что будет, если разрешить сотрудникам
выбирать размер своей зарплаты

Алена Путивцева

КОММЕНТАРИЙ

Сам себя режиссер?

Александр Иванов, «Поток»

КОММЕНТАРИЙ

Идея выглядит безумной...

Елена Сидоренко, «Прифинанс»

КОММЕНТАРИЙ

Крах проекта неизбежен

Дмитрий Жирнов, Кадровое агентство Bridge2HR

ВЕЛИКИЕ CEO

Мохамед Девжи

Римма Абол, автор статьи

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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 15.10.2018 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 АО «ИПК «Чувашия»
428019, г. Чебоксары, пр. И. Яковлева, 13

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 >

№37
(497)

Издаётся с 1996 г.
2018 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



Сергей Пронин,
главный эксперт
по бизнесу



Михаил Богданов,
эксперт по
поиску и подбору
персонала



Андрей
Устюжанин



Дмитрий
Жирнов



Павел Кочетков,
выпускающий
редактор



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

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

Крах проекта неизбежен



Дмитрий Жирнов

Кадровое агентство
Bridge2HR

Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



УИ В каких компаниях такой формат можно применить?



Чем дальше от люмпенизированного типа по шкале мотивации стоит большинство сотрудников компании, чем выше демократичность в стиле управления, чем меньше иерархичности и больше матричности в структуре компании, тем безопаснее (в теории) будет внедрение подобной системы мотивации.

В некоторых компаниях принято привязывать ежегодный бонус к оценке сотрудника по методу «360 градусов», это можно считать первым шагом к распределению заработной платы путем голосования.

УИ Какие риски при этом несет компания?

— Пару лет назад в наше агентство обратился предприниматель с задачей срочно сформировать штат организации под ключ. При проверке контрагента, мы выяснили, что компанию существует с 2008 года, о ней есть упоминания в СМИ, есть финансовая история, есть узнаваемый бренд. На наш вопрос: «Что случилось

с предыдущей командой?», собственник бизнеса ответил буквально следующее: «Персонал сговорился и украл у меня бизнес, хорошо, что товарный знак был зарегистрирован». Данный пример показывает, что в крайнем случае придется менять команду. Т.е. присутствуют очевидные репутационные и финансовые риски.

УИ Чем ограничить риск перехода бизнеса в зону убыточности?

— Глава Smarkets Джейсон Трост сказал: «Обычно, оказывается, что работник требует слишком высокую зарплату». Да, Джейсон, обычно это именно так (с точки зрения работодателя). Поэтому, чтобы избежать банкротства компании, лучше сразу ограничить размах зарплатных фантазий сотрудников конкретной «вилкой», рассчитанной по финансовой модели. Но тогда и революционность этого инструмента тоже снижается.

УИ Не повысится уровень «войн» среди персонала в такой системе зп?

— Глава Smarkets Джейсон Трост сказал: «Она (система зарплаты) позволяет им (сотрудникам) быть людьми. Если человек хочет купить дом, ему нужно получать на несколько тысяч больше... и если вы можете позволить себе такое повышение, это



здорово». Я опасаясь, что именно потребности работника, а не его вклад в добавленную стоимость продукта компании будут обсуждаться на голосованиях по зарплате. Если специалист Смирнов уже ездит на иномарке, то надо сначала зарплатно поддержать специалистов Васильева и Петрову, т.к. они ездят на метро. Тем более у Петровой двое детей.

Я допускаю, что при такой системе распределения зарплаты, можно прийти к модели социального поведения как на телешоу канала ТНТ «Дом-2». Я думаю, что сотруднику придется часть рабочего времени (да, и свободного времени тоже) тратить на «продажу» своих трудовых достижений коллегам. Время пребывания сотрудников вне рабочих мест (курилки, комнаты отдыха и приема пищи, и т.п.) должно увеличиться в ущерб производительности труда. Сговор и создание кланов в такой модели вознаграждения за труд – неизбежны.

В чем же плюсы?

— Первой пришла мысль, что этот инструмент поможет коллективу избавиться от «паршивой овцы», но в условиях ТК РФ понижение зарплаты путем голосования невозможно. Идея интересна как социальный эксперимент, но прикладное применение подхода «pick Your own pay» нереалистично.

*Дмитрий Жирнов,
Кадровое агентство Bridge2HR

Журнал



2018 г.

