

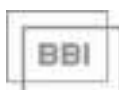
юбилейный ВЫПУСК

500 НОМЕРОВ УП ЗА **22** ГОДА


– ИСТОРИЯ РОСТА РОССИЙСКОГО
БИЗНЕСА




Партнёры



КОЛОНКА РЕДАКТОРА

«Исключить возможность предательства – пока не решенный ни кем жизненный кейс» – эта мысль эксперта  Дмитрия Жирнова показалась мне самой яркой в номере.

Феномен «предательства» актуален во всех сферах жизни – от семьи и до политики и даже религии.

 вернется к этой теме в разрезе бизнеса чуть позже.

Вопрос только в том, что считать предательством.

*Успехов в бизнесе!
Главный редактор ИД
Александр Гончаров*



Главный редактор — Александр Гончаров
PR-директор — Надежда Гончарова
Креативное агентство и редакция — ИП «И. Пронина»
Выпускающий редактор — Павел Кочетков
Секретарь по коммуникациям — Елизавета Титова
Дизайн и верстка — агентство «Корпоративная периодика (верстка номера Оксана Дегнер)

Подписные агентства — агентство «Вектор-Ч» (Генеральный директор — Андрей Чепайкин)
Сайт — Петр Москвичев, Римма Абол
Логистика — агенство «КУРЬЕР-УНИВЕРСАЛ» (Генеральный директор — Елена Чечикова)
Главный бухгалтер — Наталья Фомичева
Официальный аудитор — Аудит-Босс (Генеральный директор — Олег Буйденко)
Юридическая поддержка — «Тарес»

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

ТУРБУЛЕНТНОСТЬ

5 Роль HR-департамента в период «турбулентности»
компании

Алла Третьякова, АО КБ «Интерпромбанк»

МОТИВАЦИЯ

13 Сотрудник с одним окладом и без мотивации
приходит скоро в тупик

Наталья Переверзева,
Style of Success.Development Business

ПРЕДАТЕЛЬСТВО

22 Исключить возможность предательства – пока
не решенный ни кем жизненный кейс

Дмитрий Жирнов, Bridge2HR

ЕСТЬ МНЕНИЕ

25 Бойтесь данайцев дары приносящих

Михаил Богданов, CONSORT Group

Трибуна HRD

28 У высокомерия нет светлых сторон

Алевтина Каипова, HRD Volga Group

В ГОСТЯХ У ЖУРНАЛА: ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО 4/2018

35 Новые требования к системам управления
документами и электронным архивам

Сергей Кузнецов, к. и. н.

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

41 Командо©: Как достигать больших целей вместе

Константин Борисов

ТОП КАНДИДАТЫ

49 Интервью как метод оценки кандидата
на позицию CEO

Топ кандидаты

КОЛОНКА ЭКСПЕРТА

60 Системное решение
Жанна Завьялова, бизнес-тренер

№40
(500)

Издаётся с 1996 г. 2018 г.

Объединенная редакция

ИД  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



Жанна
Завьялова



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

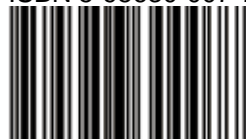
Подписано в печать 07.17.2018 г.
Формат 60x90 1/8. Печать офсетная.
Тираж 10 000 экз. Печ. л. 8.
Заказ №

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 >

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

Исключить возможность предательства – пока не решенный ни кем жизненный кейс



Дмитрий Жирнов

Bridge2HR

Эксклюзивно для



УТ Возможно ли в принципе окружить себя людьми, которые никогда тебя не предадут?

Можно окружить себя какими угодно людьми, и они никогда тебя не предадут. Но для этого нужно исключить возможность самого предательства. Исключить возможность предательства — пока никем не решенный жизненный кейс. Многие институты добились хороших результатов, но не нашли панацею, дальше всех в этом вопросе продвинулись религиозные учения и политические идеологии.

УТ Почему от Николая II «отреклись» все его «топы»?

— Потому что он допустил революционную ситуацию в стране, и на момент «отречения» от него приближенных первого круга уже был очевиден исход этой ситуации. Николай II, на мой взгляд, не был самым сильным политиком, или «крепким хозяйственником», или самым харизматичным среди русских царей и российских императоров. По долгу службы все окружение подчинялось его статусу, но, как оказалось, не его личности. Когда статус понизился, команда разбежалась.

Причем большинство «отрекшихся» от императора не перешли на сторону большевиков, а продолжили бороться с большевизмом, но уже без царя, или тихо эмигрировали за границу.

УТ Кого и как брать в топы ради этой цели, чтобы не предали (при этом не забывая об их эффективности в бизнесе)?

— Если говорить о предательстве в бизнесе, то, на мой взгляд, это не одно и то же, что, например, предательство в семье. Я думаю, сам термин «предать в бизнесе» не совсем правильный. Предать можно идеалы, дружбу, но не деньги учредителя компании. Их можно украсть. Поэтому собственники бизнеса, которые видят в своих наемных топах нечто большее, чем человека, который работает на него за деньги, при одних и тех же криминальных действиях со стороны топов получают «предательство», а более прагматичный и реально смотрящий на вещи бизнесмен получает кражу и обман без «предательской» рефлексии.

УТ Как мотивировать топов и поощрять, чтобы не отдалялись от лидера?

— У меня сразу возникает вопрос: почему они должны отдаляться? В нормальной ситуации никакого от-

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

даления топа от собственника бизнеса не должно происходить. Если такой процесс пошел, то нужно найти и устранить причину центробежности.

УТ Как контролировать: с паранойей (как диктаторы) или быть друзьями?

— В студенческие годы, я увлекся ТРИЗом (теория решения инженерных задач). Основной посыл ТРИЗа: самое эффективное решение — это когда проблема решает сама себя или не возникает вовсе. Поэтому вопрос с контролем топов со стороны собственников бизнеса в идеале должен решаться самоконтролем топов. Нужно выстроить такую систему, где нет необходимости контролировать.

УТ Какие блага и нереализованные мечты могут сулить конкуренты, если компания — лидер на рынке и зарплату топов никто не может «перебить»?

— Могут предложить долю в бизнесе, чтобы наемный топ смог реализовать свои предпринимательские амбиции де-юре.

УТ Для кого и когда цель собрать самых надежных реально важна?

— Не стоит зацикливаться в бизнесе на личном доверии, благонадежности и подобных «семейных» ценностях. Как говорится, «это только бизнес, ничего личного». В бизнесе важно единомыслие.

*Дмитрий Жирнов,
Кадровое агентство Bridge2HR

Журнал



2018 г.

ЭКСКЛЮЗИВНО ДЛЯ

