

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущие эксперты по управлению персоналом – 71052, 70555, 72035

№ 01
(605)

2021

ТРЕНДЫ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ ГЛАЗАМИ ЭКСПЕРТОВ



Главная тема: ТРЕНДЫ НОВОЙ РЕАЛЬНОСТИ

Digital
Experts
Association
АССОЦИАЦИЯ ПРАКТИКОВ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Содержание

5

Тренды новой реальности глазами экспертов

БИЗНЕС-КОУЧИНГ

Екатерина Плыс, Оксана Набок,
Вероника Гименез, Екатерина Ярушкина,
Евгения Власова

22

Система социального кредита в Китае

ЗА РУБЕЖОМ

Дмитрий Жирнов

25

Роль ИТ сегодня сравнима с ролью электричества в 1800х годах

ИТ

Ольга Бармаш, Сигма

29

Позитивный настрой у сотрудников можно и надо создавать

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

Константин Гергая, NOVAROLL

33

Kontakt InterSearch Russia

ЛУЧШИЕ АГЕНТСТВА ES 2021

36

Кадровый менеджмент в современной образовательной организации высшего образования

МШПП

Руслан Корчагин

40

Гули Базарова

РЕЦЕНЗИЯ

41

Хватит мне звонить. Игорь Рызов, Алексей Пашин

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

49

Существенные изменения трудового договора и споры по ним сотрудников. Советы работодателям.

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Дмитрий Евтеев

57

Текущее состояние и перспективы развития промышленного и производственного HR

КОНФЕРЕНЦИИ

Ангелина Медовикова

62

Обзор Федерального закона от 31 июля 2019 г. №359-ФЗ

ЗАКОНЫ

Александр Барышев

№01
(605)
Издаётся 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

Подписано в печать 08.02.2021 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

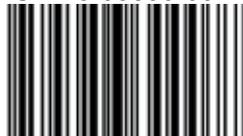
Приглашаем авторов к сотрудничеству: tp@top-personal.ru

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

ISBN 5-95630-007-7



9 785956 300077 >

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

Система социального кредита в Китае

И К чему это приведет Китай?
дальнейшему процветанию страны.

Я встречаю в прессе мнение, что введенная система ранжирования граждан в Китае – это социальная инженерия именно коммунистической власти, сродни таким перегибам, как запрет Винни-Пуха и фильмов о путешествиях во времени, или зонтиков, как символа Гонконгского движения. Я с этим в корне не согласен. Для Китая это логичное продолжение его многовековой культуры и философии. Введение поголовной системы оценки



Дмитрий Жирнов

«Бридж ту ЭйчАр»

www.bridge2hr.ru



жителей Поднебесной сдерживалось только отсутствием подходящего механизма реализации. Сегодняшние технологии позволяют сделать то, до чего додумались китайские философы еще в 4 веке до н.э. Тогда родился Легизм – философское направление Древнего Китая, иначе его называли «школа законников». Главный тезис легизма – полное подчинение существующему закону. Главная идея легизма – поскольку все рождены равными перед законом и властью, то заслуживает награды в первую очередь, тот, кто доказал свою преданность Родине и обществу. Уже в 3 веке до н.э. легизм заместил собой все существующими ранее морально-этические учения и сотни поколений китайцев живут в этой парадигме. Поэтому никаких протестных настроений введение бальной системы у китайцев вызывать не может, для них это органично.

УП А в России если такое принять?

— Часть элементов китайской бальной системы у нас уже есть. Например, имея непогашенные долги в ФССП гражданин не может выехать за границу, такого кандидата не пропустит корпоративная служба безопасности для трудоустройства на должность с материальной ответственностью. И, наоборот, гражданин, который имеет хорошую кредитную историю – получает специальное предложение от

банков, которое более выгодно для него. И на Западе, и в России конечно же нечто подобное обязательно будет. Но, в более мягком варианте. Сейчас наше общество не готово к китайской модели. Драйверами для перехода к рейтинговой системе оценки граждан, на мой взгляд, будут выступить два момента: обеспечение безопасности государства и снижение рисков и неопределенности при взаимодействии гражданина и организации (коммерческой, например, банка, или страховой компании и государственной, например, трудоустройство в надзорный орган власти).

УП Есть ли похожие рейтинги в крупных фирмах на сотрудников?

— Конечно. И не только в крупных компаниях. Уже давно, например, в банковском секторе, существует рейтинг специалистов. Обычно, оценивают компетенции, эффективность (результат работы) и поведение (лояльность, соблюдение этического кодекса и ПВТР, конфликтность и т. п.). Каждого специалиста условно помещают в «зеленую», «желтую» или «красную» зону в зависимости от набранных баллов рейтинга. Специалисты «зеленой» зоны – высокоэффективные и лояльные сотрудники, рекомендованные в кадровый резерв на вышестоящую должность, «желтая» зона – сотрудники, у которых ещё есть незакрытые зоны роста и развития, и



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



Эксклюзивное интервью для



наконец, сотрудники «красной» зоны – это кандидаты на вылет из компании, которым сделали последнее «китайское» предупреждение. При этом доступ к рейтингам с визуализацией сотрудников по цветам открыт для всего коллектива. Далее, компания искусственно делает всё возможное, чтобы пребывание в «красной» зоне было максимально некомфортным для сотрудника: вводится ежедневная отчетность о проделанной работе, ограничиваются дополнительные блага, которыми работодатель одаривал сотрудников (ДМС, фитнес, бесплатные обеды, мотивационные командировки и т.п.).

УП За что Вы бы рекомендовали снимать или начислять баллы, если Компания введет свой внутренний рейтинг?

— Любые «манипуляции» с персоналом в коммерческой организации

преследуют единственную цель – повышение прибыли через повышение эффективности человеческого ресурса. Будь то бесплатные обеды для сотрудников, детский садик при заводе, или бесплатное жилье для вахтовиков. Такие вложения окупаются, это понимали ещё фабриканты царской России. Поэтому, принцип начисления баллов рейтинга такой же, как и в сегодняшней китайской модели: если ты приносишь пользу компании, то компания в ответ поощряет тебя, ну, а если ты – сотрудник с низкой эффективностью, то и пакет благ для тебя небольшой.

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

Эксклюзивно для

