

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 26
(750)

2024

Ведомые адреса: в каталоге "Росгосстат" – 71052, 71055, 72035;

Главная тема: **БИЗНЕС В ОАЭ**

БИЗНЕС В ОАЭ



Партнёры УП

**КОЛОНКА РЕДАКТОРА**

«Легче бизнесу не становится: спрос высок, а качественного предложения кандидатов уровня мидл и выше — как не было, так и нет», — эта мысль **Анны Прабарщук** из «Газинформсервис» лучше всего говорит о ситуации острого спроса на IT-специалистов.

Три спикера в номере делятся с вами опытом.

Александр Гончаров

Номер готовили:



Алена
Верещагина



Александр
Гончаров



Надежда
Гончарова



Оксана
Дегнер



Александр
Жильцов



Дмитрий
Жирнов



Игорь
Жуковский



Павел
Кочетков



Владимир
Красновский



Елена
Лигостаева



Анастасия
Насонова



Наталья
Миронова



Сергей
Пронин



Екатерина
Брынская



Наталья
Риль



Ольга
Сагун



Ольга
Филиппова



Анна
Чернова



Андрей
Чепайкин



Елена
Чечикова



Александр
Чечиков



НОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ОТ ВОЗДЕЙСТВИЯ СТРАХОМ
К ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ ЧЕРЕЗ ДОВЕРИЕ

8-800-707-90-56

info@perspektiva-centr.ru

newmanagement.store

Как работать с внутренним клиентом? Как развить культуру взаимодействия? У нас есть решение - деловая игра КЛИЕНТОЛОГИКА!

Игра предназначена для развития клиентоориентированного мышления и повышения коммуникативной компетентности при взаимодействии с внутренними и внешними клиентами.



Игра развивает компетенции, востребованные в современной компании:

- ▶ Клиетоориентированность
- ▶ Культура взаимодействия
- ▶ Развитие коммуникации
- ▶ Сотрудничество
- ▶ Эмоциональный интеллект
- ▶ Навыки влияния
- ▶ Работа в команде

Подписывайтесь на нас! С нами интересно и полезно!



novoeupravlenie



novoeupravlenie



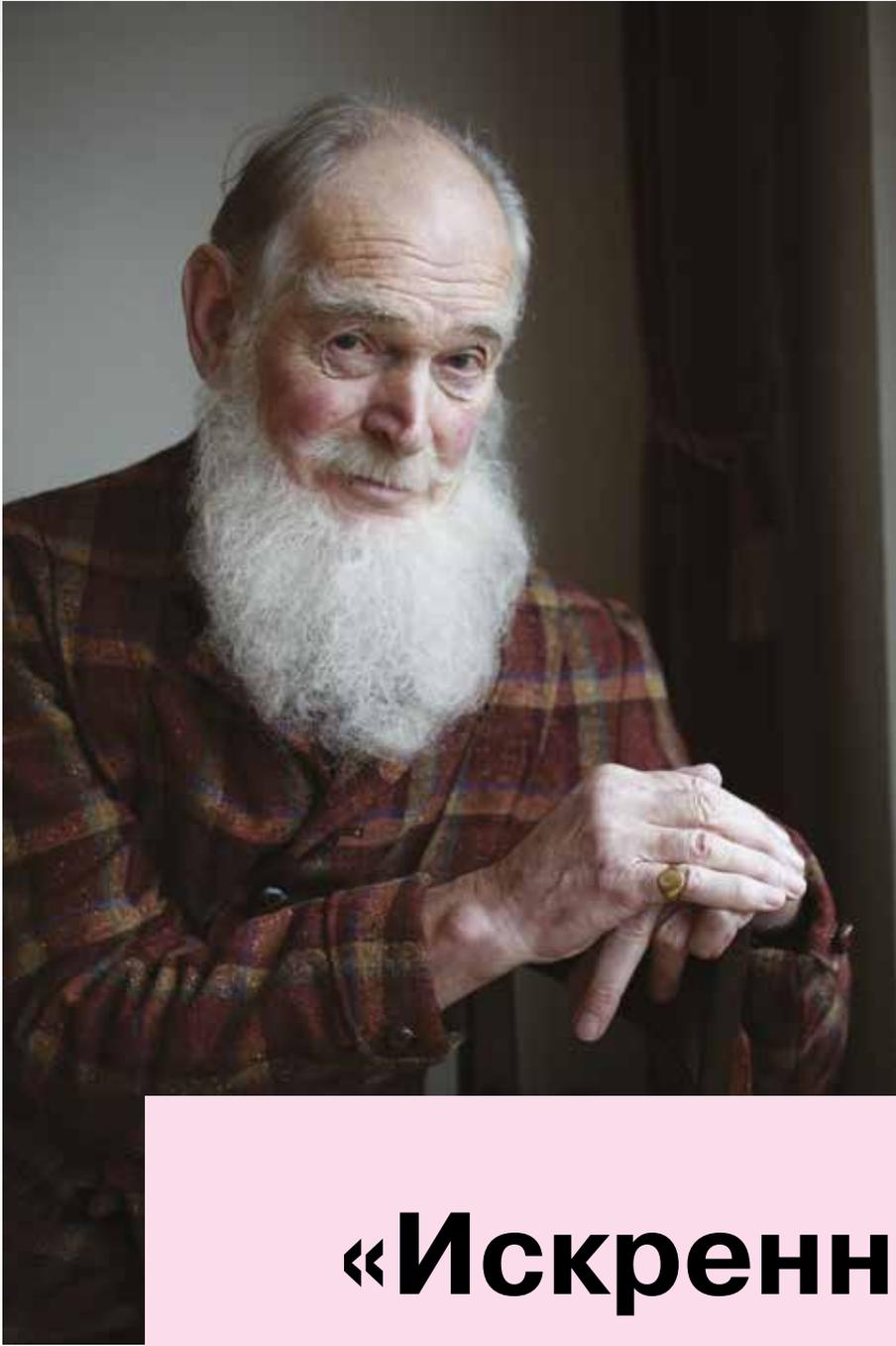
newmanagement_store



@newupravlenie



Подробнее об игре
«Клиентология»



**«Искренним быть
не опасно,
тем более если вы
вдобавок глупы»**

Бернард Шоу

Содержание

- 5** IT&ПЕРСОНАЛ
Легче бизнесу не становится: спрос высок, а качественного предложения кандидатов уровня мидл и выше – как не было, так и нет
Анна Прабарщук, «Газинформсервис»
- 9** Айтишники как и ранее в цене
Юлия Истомина, ГК Selecty
- 11** Куда движется российский рынок IT-специалистов
Дмитрий Трепольский, Pronline
- 15** СТРАТЕГИЯ
Сдерживать рост бизнеса может только нехватка опыта у собственника
Илья Алексеев, AmadeyPrint
- 17** Создавайте воронку лидеров
Дамир Хайров, AntiMBA (ООО «ВИЖН»)
- 19** БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА
Оазис возможностей: Секреты процветающего бизнеса в ОАЭ
Зубайр Макдуми
- 33** НЕЙРОСЕТИ & HR
Нейросети и право – успешное применение налицо
Анастасия Алексеевская
- 37** НУМЕРОЛОГИЯ
Какая профессия вам подходит? Выбор профессии по дате рождения
- 41** PAS
IQ должен быть заметно выше среднего, иначе вы замучаетесь с ассистентом
Максим Оганов, «Oganov.Consulting»
- 45** АНОНС КС1
Негативный отзыв в Интернете как основание для привлечения к ответственности. Что говорят суды?
Нина Аржанникова
- 58** АНОНС ТП08
Защита деловой репутации юридического лица. Анализ споров
Александра Шишкина

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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 10.09.2024 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

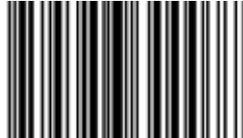
Приглашаем директоров компаний поделиться опытом управления: 7447273@bk.ru

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 >

№26
(750)

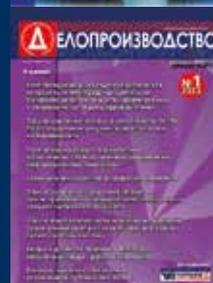
Издаётся с 1996 г. 2024 г.

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



Подписные индексы
ГК «Урал-Пресс»: 29431, 29622

Легче бизнесу не становится: спрос высок, а качественного предложения кандидатов уровня мидл и выше – как не было, так и нет



БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ **IT-специалисты — что или кто разгоняет их компенсации (з/п). Как в целом, на Ваш взгляд, обстоят дела на рынке поиска IT-специалистов?**

Спрос на IT-специалистов стабильно растет, все крупнейшие сервисы по поиску работы отмечают прирост вакансий в данной сфере в 2024 г.

Особенно в первой половине года он был существенно выражен (до +19% по некоторым данным). Во втором полугодии рост замедлился, но все-равно цифры выше показателей 2023 года.

Причины для этого вполне очевидны — растет запрос на цифровизацию процессов, ак-



Анна Прабарщук
«Газинформсервис»

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА **ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

Айтишники как и ранее в цене

Замена софта повысила спрос на системных аналитиков



Как в целом на ваш взгляд обстоят дела на рынке поиска ай ти специалистов?

Дефицит на рынке IT-специалистов по-прежнему сохраняется. За одних и тех же кандидатов идет борьба как среди технологичных компаний, так и секторов рынка, где IT не является ключевым направлением. Однако проектов, связанных с IT, очень много. Основной тренд сейчас – это продолжающееся импортозамещение IT-продуктов, которые необходимо внедрять и поддерживать. Мы наблюдаем рост спроса на IT-специалистов в промышленных, добывающих и нефтегазовых компаниях, обусловленный запусками многочисленных проектов в каждой из этих сфер.



Юлия Истомина
ГК Selecty



Каких IT-специалистов сегодня остро не хватает бизнесу, а каких уже переизбыток?

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА  ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год

Куда движется российский рынок IT-специалистов

Согласно данным в начале этого года в России на работу в сфере IT было принято более 2.3 млн кандидатов. Что изменилось в сфере в этом году? Как выглядит процесс найма? И какие профессии наиболее востребованы сегодня? На эти и другие популярные вопросы о ситуации на рынке поиска IT-специалистов ответил Дмитрий Трепольский, директор по развитию PRonline.



БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ



Как в целом на ваш взгляд обстоят дела на рынке поиска IT-специалистов?

Сегодня IT-специалисты по-прежнему пользуются высоким спросом. Несмотря на уход иностранных компаний с рынка, отечественный бизнес нуждается в кадрах и активно ищет опытных работников. Безусловно, есть приоритет в профессиях. Например, бэкенд-разработчики — это самое востребованное направление поиска.



Каких IT-специалистов сегодня остро не хватает бизнесу, а каких уже переизбыток?

— Как уже сказал выше, бэкенд — это пик запросов. По статистике, эта специальность



Дмитрий Трепольский
PRonline

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р 89263501881 ВАЦАП

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОТ ИТ-НАЙМА К ИТ-ШЕРИНГУ

19–20 сентября | Москва, GOELRO SPACE

Конференция о трансформации ИТ-отрасли и эффективном использовании ИТ-ресурсов в условиях нового времени

СПИКЕРЫ



АЛЕКСАНДР ХАЧИН
SkillStaff
Совладелец



НИКИТА ШАБАШКЕВИЧ
SkillStaff
Совладелец и CEO



СЕРГЕЙ ГРЕБЕННИКОВ
P&A
Директор



ЕВГЕНИЙ СЕЛИВЕРСТОВ
MTC
Head of Product Development
Online



ФЕДОР ВИРИН
Data Insight
Партнер



ВЛАДИМИР ДЕМЧЕНОВ
Альфа-Банк
Управляющий директором по развитию ИТ-персонала



НИКИТА БУГРОВ
Эк-руководитель направлений инноваций РНТУ



ОКСАНА ПАВЛОВА
GEEKSOURCE
Руководитель стратегического центра



АЛЕКСАНДР ЧУЛОК
НИИ ВШЭ
Директор центра научно-технологического сотрудничества



АЛЕКСЕЙ ШКОВЕЦ
VIE
Руководитель стратегических проектов



ПОЛИНА БЕЛЯЦКАЯ
SkillStaff
Исполнительный директор



РУСЛАН ИШМУКАМЕДОВ
Evolve
Совладелец, управляющий партнер и директор по развитию



ТАТЬЯНА ТИМОФЕЕВА
Vo-Team
Директор по персоналу



ПАВЕЛ МИЛОСЕРДОВ
KoshaIT
CEO



СЕРГЕЙ КОЗЛОВ
ТК Адванс
член совета директоров, основатель и генеральный директор Digital Agency



АЛЕКСАНДР ПАТУШНСКИЙ
Продюсеры, и-трекер



АЛЬФРЕД СТОЛЯРОВ
Evolve
CEO



ДАРЬЯ РЫЗАНОВА
IT Team
HR-директор



ЕВГЕНИЙ ЩЕЛИНИ
Совладелец, CEO, Head of Sales, CEO, основатель, Evolve, генеральный директор по развитию бизнеса Web



ЕВГЕНИЙ КУЗНЕЦОВ
Digital evolution Evolve
Генеральный директор



ИВАН ГРИНКЕВИЧ
P&A Dev
Основатель, P&A Dev, директор, специалист по web.ru



АННА КОРОЛЕВА
SkillStaff
директор по управлению персоналом



ДИМИТРИЙ МИХАЙЛОВ
One Story
Директор проектов



НАТАЛЬЯ БЕРДЬЕВА
SkillStaff
генеральный директор по развитию ИТ-персонала

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПАРТНЁР



Сдерживать рост бизнеса может только нехватка опыта у собственника



*Н*аша стратегия была, есть и будет инвестиционной.

Мы всегда действуем на опережение: например, нанимаем изначально дорогих сотрудников и увеличиваем их вознаграждение в будущем, не берем новичков на ключевые позиции, предпочитая опытных кандидатов.

То же касается офисов, производственных помещений — мы их не арендуем, а покупаем, причем выбираем самые лучшие. Или техники: мы выбираем наилучшее качество, например закупаем мощные компьютеры, которые останутся производительными еще в течение 5–10 лет. То есть наша политика — инвестиционная.



Каких ресурсов для роста компании у вас достаточно, а каких не хватает?

— Всех необходимых ресурсов у нас достаточно. На мой взгляд, сдерживать рост бизнеса может только нехватка опыта у собственника. Никакие внешние факторы не могут так повлиять на развитие бизнеса, как влияют на него ограничения, ко-

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

Создавайте воронку лидеров



Мы с командой работаем с крупными банками и страховыми компаниями и они оценивают ситуацию, как рисковую и осторожную.

Наш бизнес глубоко понимает, какие ниши сейчас свободны и как их занять. Однако,

сейчас на рынке не хватает лидерского потенциала — нет руководителей, которые могли бы драйвить новые точки роста команд.

Чтобы решить эту проблему, надо создавать воронку лидеров, то есть системный процесс по их привлечению в компанию в соответствии с выбранной стратегией. Сейчас можно сменить отрасль и действовать при этом надо смело. Корпорации находятся в ситуации огромного количества изменений: появляются новые рынки, меняются процессы.

Они не успевают быстро адаптироваться, им нужно время.



Дамир Хайров
AntiMBA (ООО «ВИЖН»)

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год



Издательство
«Альпина»
8 (800) 550-53-22
www.alpinabook.ru



ГЛАВА 7

**СОЗДАЙТЕ КОМАНДУ МЕЧТЫ:
ПОДБОР ПЕРСОНАЛА,
ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
И УПРАВЛЕНИЕ СОТРУДНИКАМИ**

В этой главе мы обсудим основные аспекты создания успешной команды для вашего бизнеса в ОАЭ, начиная с рынка труда и заканчивая культурными особенностями ОАЭ.

ОБЗОР РЫНКА ТРУДА ОАЭ

Рынок труда ОАЭ славится разнообразием и мультикультурностью рабочей силы. На нем присутствует значительное число экспатриантов из разных стран и значительное



число граждан Эмиратов. Чтобы получить полное представление о рынке труда ОАЭ, необходимо изучить следующие его аспекты:

- **Иностранная рабочая сила.** ОАЭ привлекают иностранных работников из разных частей света. Значительную часть рабочей силы составляют экспатрианты из стран Южной Азии, таких как Индия, Пакистан и Бангладеш. Кроме того, в стране проживают экспатрианты из стран Юго-Восточной Азии, таких как Филиппины и Индонезия. Разнообразный кадровый состав пополняют экспатрианты из других арабских стран, а также Европы, Северной Америки и др.

- **Преобладание мужчин.** На рынке труда ОАЭ традиционно преобладают мужчины, в первую очередь благодаря таким отраслям, как строительство, машиностроение, нефтегазовая промышленность. Это приводит к гендерному дисбалансу на рынке труда. Тем не менее предпринимаются усилия по поощрению гендерного разнообразия и расширению прав и возможностей женщин на рынке труда с помощью различных инициатив и политик.

- **Граждане Эмиратов.** Граждане Эмиратов составляют меньшинство в частном секторе, но играют важнейшую роль в государственном секторе. Они работают в правительственных организациях, государственных учреждениях и других секторах, приоритетных для эмиратизации. Правительство ОАЭ реализует инициативы, направленные на поощрение своих граждан к карьере в частном секторе, предоставляя им возможности для профессионального роста и развития.

- **Квалифицированная и неквалифицированная рабочая сила.** На рынке труда ОАЭ присутствуют работники с различными уровнями квалификации. Высококвалифицированные специалисты, такие как врачи, инженеры, ИТ-специалисты, а также профессионалы в области финансов и управления, пользуются большим спросом, особенно в таких секторах, как здравоохранение, технологии и финансы. С другой стороны, в стране много неквалифицированных и низкоквалифицированных работников, особенно в таких отраслях, как строительство, гостиничный бизнес и бытовое обслуживание.

- **Возрастное распределение.** Рынок труда ОАЭ охватывает различные возрастные группы, особое внимание уделяется привлечению молодых специалистов. Страна проводит политику, направленную на поддержку занятости молодежи и создание условий, способствующих ее росту и развитию. Молодых специалистов, как эмиратовцев, так и экспатриантов, привлекают в ОАЭ карьерные возможности и возможность повысить свою квалификацию.

- **Мультикультурная среда.** Рынок труда ОАЭ процветает благодаря своей мультикультурной среде, способствующей культурному обмену и инновациям. Люди, являющиеся носителями разных культур, имеют разнообразные точки зрения, навыки и опыт, что является еще одним источником выгод для компаний, работающих в ОАЭ.



Принятие мультикультурной среды повышает творческий потенциал, способствует инклюзивности и укрепляет сотрудничество в рабочей среде.

Понимание демографической ситуации на рынке труда ОАЭ важно для того, чтобы компании могли эффективно использовать стратегии найма, управления талантами и вовлечения сотрудников. Учитывая разнообразие состава рабочей силы, компании могут создать инклюзивную среду, которая будет поддерживать культурное разнообразие, способствовать развитию талантов и использовать богатство навыков и опыта, доступное на рынке труда ОАЭ.

ТЕНДЕНЦИИ ЗАНЯТОСТИ

Тенденции занятости в ОАЭ постоянно меняются, поскольку страна стремится диверсифицировать свою экономику и снизить зависимость от нефти. Представляем вашему вниманию подробный обзор тенденций в сфере занятости в ОАЭ.

Экономическая диверсификация

За последние годы сектор туризма и гостеприимства ОАЭ пережил значительный рост, привлекая как международных, так и внутренних гостей. Страна позиционирует себя как глобальное туристическое направление — здесь находятся такие знаковые достопримечательности, как Бурдж-Халифа и Пальма Джумейра, проводятся такие крупные мероприятия, как международная выставка Expo. Рост сектора туризма и гостеприимства создает спрос на квалифицированных специалистов в таких областях, как управление отелями, туристические услуги, планирование мероприятий и работа с клиентами.

Финансовый сектор в ОАЭ, особенно в Дубае и Абу-Даби, также развивается высокими темпами. Международные банки, финансовые институты и свободные зоны, такие как Дубайский международный финансовый центр (DIFC) и Глобальный рынок Абу-Даби (ADGM), привлекают специалистов в области финансов со всего мира. Расширились возможности трудоустройства в таких областях, как банковское дело, инвестиции, управление активами, финансовый консалтинг и финтех.

Технологический сектор стал одним из основных направлений диверсификации экономики ОАЭ. Например, Дубай зарекомендовал себя как региональный технологический центр, в котором реализуются такие инициативы, как Dubai Internet City и Dubai Silicon Oasis. Правительство запустило такие программы, как «Умный город» Дубая (Dubai Smart City) — инициатива, направленная на использование технологий и инноваций для повышения качества жизни и стимулирования экономического роста. Это приводит к росту спроса на специалистов в таких областях, как разработка программного обеспе-



чения, аналитика данных, искусственный интеллект, кибербезопасность и цифровой маркетинг.

Возобновляемая энергетика также является одним из важнейших секторов в стратегии диверсификации экономики ОАЭ. Страна инвестирует значительные средства в проекты солнечной и ветровой энергетике, стремясь увеличить долю экологически чистой энергии в общем энергобалансе. В ОАЭ находится одна из крупнейших солнечных электростанций в мире — солнечная электростанция имени Мухаммеда бин Рашида Аль Мактума в Дубае. Этот сектор создает возможности для инженеров, техников, руководителей проектов и исследователей, специализирующихся на возобновляемых источниках энергии и чистых технологиях.

В секторе здравоохранения также наблюдается значительный рост в связи с тем, что ОАЭ уделяют особое внимание предоставлению высококачественных медицинских услуг. Увеличилось количество больниц, клиник и специализированных медицинских центров. Стремясь стать лидером в сфере здравоохранения, ОАЭ привлекают профессионалов со всего мира: врачей, медсестер, специалистов и работников смежных отраслей.

Также в ОАЭ развивается сектор образования, что обусловлено стремлением правительства к развитию наукоемкой экономики. Создание университетов, исследовательских центров и учебных заведений сделало возможным трудоустройство педагогов, администраторов, исследователей и специалистов в области образовательных технологий.

Важно отметить, что несмотря на разнообразные возможности трудоустройства в ОАЭ существует жесткая конкуренция за рабочие места, особенно в наиболее востребованных отраслях. От соискателей требуется наличие соответствующих навыков, квалификации и опыта, чтобы они могли соответствовать требованиям развивающегося рынка труда. В целом тенденции в сфере занятости в ОАЭ отражают общий тренд освобождения от нефтяной зависимости и создания диверсифицированной экономики. Чтобы добиться успеха на динамичном рынке труда ОАЭ, важно понимать эти тенденции и развивать свои навыки для работы в развивающихся отраслях.

Туризм и гостеприимство

ОАЭ — известное туристическое направление, ежегодно привлекающее миллионы гостей. Сектор туризма и гостеприимства переживает значительный рост, что приводит к увеличению числа рабочих мест в отелях, на курортах, в ресторанах, в туристических агентствах и в смежных службах. Например, в 2019 г. ОАЭ посетило более 16 млн иностранных гостей, что способствовало развитию сектора. Ожидается, что с учетом таких событий, как Expo Dubai, спрос на квалифицированных специалистов в этом секторе будет продолжать расти.



Финансы и банковское дело

ОАЭ, особенно Дубай и Абу-Даби, зарекомендовали себя как региональный финансовый центр. Финансовый и банковский сектор демонстрирует устойчивый рост, создавая возможности для профессионалов в таких областях, как банковское дело, инвестиции, управление активами, страхование и финансовые технологии. Вклад сектора в ВВП ОАЭ достиг 11,5% в 2020 г., что подчеркивает его значимость. Усилия правительства по укреплению нормативно-правовой базы, привлечению глобальных финансовых институтов и развитию финтех-экосистем способствуют росту сектора.

Технологии и инновации

ОАЭ уделяют приоритетное внимание технологиям и инновациям как ключевым факторам экономического роста. Правительство запустило такие инициативы, как «Стратегия искусственного интеллекта ОАЭ» и «Умный город» Дубая, которые ускорили рост технологического сектора. Это привело к росту спроса на квалифицированных специалистов в таких областях, как разработка программного обеспечения, аналитика данных, кибербезопасность и цифровая трансформация. В 2020 г. технологический сектор Дубая вырос на 21%, а город стал мировым центром технологических стартапов.

Эмиратизация

Эмиратизация — это ключевая инициатива правительства ОАЭ, направленная на увеличение занятости граждан Эмиратов в частном секторе. Цель программы — предоставить эмиратовцам больше возможностей для карьерного роста, способствовать их профессиональному развитию и внести вклад в общее развитие страны. Ниже представлена подробная информация об эмиратизации, включая данные и примеры.

Правительственные инициативы

Правительство ОАЭ приняло ряд мер по стимулированию эмиратизации, включая квоты на трудоустройство эмиратовцев в определенных секторах, предоставление стимулов компаниям, нанимающим эмиратских граждан, и программы обучения и развития для повышения квалификации и компетентности эмиратовцев. Правительство сотрудничает с организациями частного сектора для создания рабочих мест и поддержки эмиратских профессионалов.

Эмиратизация в банковском секторе

Банковский сектор ОАЭ находится в авангарде усилий по эмиратизации. Центральный банк ОАЭ установил целевые показатели занятости эмиратовцев в банковской сфере, уделяя особое внимание увеличению числа эмиратовцев на ключевых должностях. В результате уровень эмиратизации банковского сектора, согласно данным Эмират-



ского института банковских и финансовых исследований, достиг 29,5% в 2020 г. Это отражает прогресс в интеграции эмиратовцев в банковский сектор и предоставлении им карьерных возможностей.

Выгоды для компаний

Чтобы стимулировать компании нанимать эмиратских специалистов, правительство ОАЭ предоставляет им различные выгоды и механизмы поддержки. К ним относятся такие финансовые стимулы, как субсидии на заработную плату эмиратских сотрудников и расходы на обучение. Предоставляются также нефинансовые стимулы, такие как приоритеты при заключении государственных контрактов и помощь в развитии бизнеса. Эти стимулы направлены на снижение барьеров и создание благоприятных условий для трудоустройства эмиратовцев.

Программы обучения и развития

Чтобы повысить квалификацию и возможности эмиратских граждан, правительство ОАЭ разработало для них программы обучения и развития. Эти программы направлены на развитие лидерских качеств, профессиональную подготовку и профессиональное сертифицирование. Например, была запущена инициатива «Эмиратский программист» для обучения эмиратовцев навыкам кодирования и программирования, а также подготовке к карьере в технологическом секторе.

Сотрудничество с частным сектором

Успех эмиратизации зависит от сотрудничества между правительством и организациями частного сектора. Многие компании реализуют свои собственные стратегии эмиратизации, включая кампании по набору персонала, программы стажировок и наставнические инициативы. Тесно сотрудничая с частным сектором, правительство добивается того, чтобы бизнес также получал выгоды от эмиратизации.

* * *

Эмиратизация оказывает положительное влияние на рынок труда ОАЭ, предоставляя гражданам страны больше возможностей для трудоустройства и карьерного роста. Она также способствует достижению долгосрочных целей по диверсификации экономики за счет снижения зависимости от иностранной рабочей силы. Интегрируя эмиратовцев в частный сектор, ОАЭ стремятся построить сильную, устойчивую экономику, которая принесет пользу как гражданам Эмиратов, так и развитию страны в целом.

В заключение следует отметить, что эмиратизация — это важная государственная инициатива, направленная на увеличение занятости граждан Эмиратов в частном секторе. Уделяя особое внимание таким отраслям, как банковское дело, ОАЭ добились



значительного прогресса в интеграции эмиратовцев в рынок труда. Предоставляя выгоды частному сектору, организуя программы обучения для граждан Эмиратов и способствуя сотрудничеству между правительством и частным сектором, эмиратизация создает сбалансированный рынок труда и обеспечивает долгосрочный успех и процветание ОАЭ.

Предпринимательство и стартапы

В ОАЭ создана процветающая предпринимательская экосистема, поощряющая создание стартапов и поддерживающая их рост. Правительство запустило такие инициативы, как Dubai Startup Hub и Abu Dhabi Global Market, чтобы привлечь предпринимателей и предоставить им необходимые ресурсы и поддержку. Это привело к формированию яркой культуры стартапов и расширению возможностей трудоустройства в инновационных отраслях. ОАЭ заняли 16-е место в глобальном рейтинге Global Entrepreneurship Index 2020, что свидетельствует о благоприятной предпринимательской среде.

Развитие навыков и талантов

Чтобы соответствовать требованиям меняющейся экономики, ОАЭ уделяют особое внимание развитию навыков и привлечению талантов. Правительство реализует программы профессионального обучения, сотрудничает с учебными заведениями и осуществляет инициативы по повышению квалификации и переобучению рабочей силы. Например, в рамках Глобальных инициатив Мухаммеда бин Рашида Аль Мактума в 2020 г. был инвестирован 1 млрд дирхамов в программы развития профессиональных навыков. Эти усилия направлены на обеспечение квалификации рабочей силы, способной удовлетворить растущие потребности бизнеса в ОАЭ.

Знание тенденций в сфере занятости в ОАЭ очень важно для компаний и частных лиц, ищущих возможности на рынке труда. Это позволяет компаниям согласовывать свои стратегии найма с развивающимися отраслями и требованиями к квалификации. Зная о развивающихся отраслях, люди могут приобретать навыки, необходимые для того, чтобы повысить свою трудоспособность. Оставаясь в курсе ситуации с трудоустройством, компании и частные лица могут адаптироваться и использовать возможности, которые предоставляет развивающаяся экономика ОАЭ.

СТРАТЕГИИ НАБОРА ПЕРСОНАЛА

Порталы вакансий и объявлений

Онлайн-порталы и объявления о работе играют важную роль в сфере подбора персонала в ОАЭ. Они предоставляют работодателям платформу для размещения



объявлений о вакансиях, а соискателям — для поиска подходящих возможностей. В числе популярных в ОАЭ порталов, посвященных работе — Bayt, GulfTalent, Dubizzle и LinkedIn. Эти платформы предлагают широкий спектр функций, таких как услуги по размещению вакансий, базы резюме и инструменты поиска кандидатов. Работодатели могут указывать свои требования к вакансиям, просматривать профили кандидатов и общаться с потенциальными сотрудниками, а соискатели могут создавать профили, загружать резюме и подавать заявки на работу.

Использование порталов вакансий и объявлений упрощает подбор персонала, охватывая большую аудиторию и привлекая кандидатов из разных слоев населения. Работодатели имеют доступ к более широкому кругу талантливых специалистов, обладающих теми или иными навыками или квалификациями.

Кадровые агентства

Кадровые агентства играют важную роль в поиске подходящих кандидатов для работодателей. Эти агентства располагают обширными сетями и ресурсами для поиска и привлечения лучших кадров. В процессе найма они помогают в поиске, отборе и составлении списков подходящих кандидатов, экономя время и силы работодателей.

Планируя использование агентства по подбору персонала в ОАЭ, необходимо убедиться, что оно имеет лицензию и зарегистрировано в Министерстве человеческих ресурсов и эмиратизации (MOHRE). Зарегистрированные агентства придерживаются определенных стандартов и правил, обеспечивая честную и этичную практику найма.

Кадровые агентства специализируются на различных отраслях или сферах деятельности. Работодатели могут использовать те агентства, которые обладают опытом работы в той или иной области. Агентства также предлагают дополнительные услуги, такие как проверка биографии, координация собеседований и помощь в процессе адаптации.

Налаживание связей и рекомендации

Поиск полезных связей и рекомендателей — эффективный способ отбора потенциальных кандидатов. Создание прочной профессиональной сети полезных связей позволяет работодателям задействовать связи и получать рекомендации из надежных источников. Посещение отраслевых мероприятий и конференций поможет расширить вашу сеть полезных связей и повысить вероятность отбора квалифицированных кандидатов.

Может быть полезным поощрение сотрудников за рекомендации потенциальных кандидатов. Премирование сотрудников, которые направляют в компанию



успешных кандидатов, побуждает их рекомендовать людей, которые, по их мнению, хорошо подходят компании.

Использование полезных связей и рекомендаций приводит в компанию высококвалифицированных кандидатов, проверенных надежными источниками. Такой подход повышает успех подбора персонала и способствует вовлечению сотрудников в этот процесс.

* * *

Таким образом, для поиска кандидатов в ОАЭ полезны специализированные сетевые ресурсы, агентства по подбору персонала, а также сети полезных связей и рекомендаций. Сочетание этих методов позволяет работодателям отбирать лучших профессионалов, используя отраслевой опыт и наращивая базы полезных знакомств. Используя эти ресурсы, работодатели могут оптимизировать свои усилия по подбору персонала и находить наиболее подходящих сотрудников для своих компаний.

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ОАЭ

Трудовые договоры Срочные контракты

Согласно Федеральному законодательному декрету № 33 от 2021 г. «О регулировании трудовых отношений в частном секторе» или Трудовому кодексу ОАЭ (вступившему в силу 2 февраля 2022 г.), работник может быть принят на работу по срочному трудовому договору. Срок договора может быть продлен на такой же или более короткий срок.

Если по истечении срока действия договор не возобновляется или не продлевается, а стороны продолжают выполнять обязательства по нему, договор считается возобновленным на первоначальных условиях. Любое продление или возобновление условий трудового договора должно учитываться при расчете пособия по окончании службы сотрудника.

Закон также предписывает преобразование бессрочных трудовых договоров в срочные в течение одного года с даты вступления в силу существующего договора. Эти договоры также могут быть продлены кабинетом министров на более длительные сроки, если это необходимо в общественных интересах. Положения Трудового кодекса также применяются к бессрочным трудовым договорам, заключенным в соответствии с Федеральным законом № 8 от 1980 г.



Испытательный срок

Испытательный срок сотрудника не должен превышать шести месяцев и не может быть продлен. Если сотрудник проходит испытательный срок и продолжает работать, испытательный срок засчитывается в стаж работы.

Если работодатель хочет уволить сотрудника по какой-либо причине во время испытательного срока, он должен предупредить его об этом в письменной форме за 14 дней.

Если сотрудник хочет сменить работу во время испытательного срока и перейти к другому работодателю в ОАЭ, он должен письменно уведомить об этом работодателя не менее чем за месяц. В этом случае новый работодатель должен компенсировать текущему работодателю расходы на найм сотрудника, если между текущим работодателем и сотрудником нет иной договоренности.

Если сотрудник увольняется во время испытательного срока, намереваясь покинуть место работы и ОАЭ, он должен предоставить предварительное письменное уведомление за 14 дней.

Если увольняющийся сотрудник вернется в ОАЭ в течение трех месяцев после своего отъезда по новому разрешению на работу, новый работодатель будет обязан компенсировать предыдущему работодателю расходы по найму сотрудника, если между нынешним работодателем и сотрудником не будет достигнута иная договоренность.

Отказ от конкурентных действий

Статья 10 Трудового кодекса ОАЭ разрешает работодателям включать в трудовые договоры отказ от конкурентных действий. Такой отказ должен быть ограничен степенью необходимости защиты законных интересов компании, в нем определяются время, место и характер работы. Максимальный срок действия отказа составляет два года с момента истечения срока действия трудового договора.

Типы организации работы

Трудовое законодательство допускает следующие модели организации труда:

- **Полный рабочий день.** Сотрудник работает на одного работодателя полный рабочий день.
- **Частичная занятость.** Сотрудник работает на одного или нескольких работодателей в течение определенного количества часов или дней.
- **Временная работа.** Сотрудник работает над конкретным заданием, контракт заканчивается по его завершении.



- **Гибкий график работы.** Рабочее время или дни могут меняться в зависимости от потребностей работодателя.
- **Удаленная работа.** Вся работа или ее часть выполняется вне рабочего места.
- **Совместное использование рабочего места.** Задачи и обязанности распределяются между работниками по заранее достигнутой договоренности. К договорам о совместном использовании рабочего места применяются правила модели частичной занятости.

Заработная плата и льготы

Заработная плата и льготы играют важнейшую роль на рынке труда, обеспечивая справедливое вознаграждение и благополучие работников. Выплату заработной платы и предоставление льгот в ОАЭ регулирует трудовое законодательство. Здесь мы подробно рассмотрим заработную плату и льготы на рынке труда ОАЭ.

Минимальная заработная плата

Трудовое законодательство ОАЭ не устанавливает минимальную заработную плату для работников частного сектора. В некоторых свободных зонах и государственных учреждениях могут действовать собственные правила о минимальной заработной плате. Трудовой кодекс предусматривает, что заработная плата должна выплачиваться регулярно, как правило ежемесячно, и своевременно.

Определение заработной платы

Заработная плата в ОАЭ обычно определяется в ходе переговоров между работодателем и работником с учетом таких факторов, как квалификация работника, его опыт, должность и рыночные условия. Работодатели должны обеспечивать конкурентоспособную заработную плату, соответствующую отраслевым стандартам и отражающую навыки и вклад сотрудников.

Компенсация за сверхурочную работу

Согласно трудовому законодательству ОАЭ работники, которые трудятся сверхурочно, имеют право на оплату дополнительного времени. Оплата сверхурочной работы обычно выше, чем обычная оплата, и устанавливается по договоренности между работодателем и работником или в соответствии с трудовым законодательством. Закон также определяет максимальное количество часов, которое сотрудник



может работать в день или неделю, чтобы обеспечить его благополучие и баланс работы и личной жизни.

Льготы

Трудовое законодательство ОАЭ предусматривает определенные льготы, которые работодатели обязаны предоставлять своим сотрудникам. К ним относятся:

- **Медицинское страхование.** Работодатели обязаны обеспечить медицинское страхование для своих сотрудников, включая как граждан ОАЭ, так и экспатриантов. Степень покрытия может варьироваться в зависимости от политики работодателя и должности сотрудника.

- **Выходное пособие.** При прекращении трудовых отношений сотрудники, проработавшие не менее одного года, имеют право на выходное пособие. Сумма выходного пособия рассчитывается исходя из стажа работы сотрудника и его последнего базового оклада.

- **Ежегодный отпуск.** Работники имеют право на ежегодный отпуск, который определяется в зависимости от их стажа работы. Трудовое законодательство устанавливает минимальное количество дней ежегодного отпуска, которые должны получать работники. Некоторые работодатели могут предлагать дополнительные дни отпуска сверх минимальных требований.

- **Государственные праздники.** Трудовое законодательство также определяет государственные праздники, в которые работники имеют право на оплачиваемый отдых. К таким праздникам относятся религиозные и национальные праздники, такие как Ид аль-Фитр 1, Ид аль-Адха 2 и Национальный день 3.

- **Больничный лист.** В случае болезни или травмы сотрудники имеют право на отпуск по болезни, во время которого они получают свою обычную зарплату или процент от зарплаты в зависимости от стажа работы.

Работодатели должны соблюдать трудовое законодательство и обеспечивать своевременную выплату заработной платы и предоставление льгот своим сотрудникам. Соблюдение требований и обязанностей, связанных с оплатой труда и предоставлением льгот, важно для поддержания благоприятной рабочей атмосферы, привлечения и удержания талантливых сотрудников, их удовлетворенности и благополучия.

Рабочие часы и сверхурочные

Стандартное рабочее время в ОАЭ составляет восемь часов в день или 48 часов в неделю. Сверхурочные оплачиваются в размере 25% сверх обычной зарплаты и



50% за часы, отработанные с 21:00 до 4:00. Во время Рамадана рабочее время сокращается на два часа в день для всех сотрудников.

Ежегодный отпуск и праздничные дни

Работники имеют право на ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней, который начисляется после одного года работы. Кроме того, в ОАЭ есть несколько государственных праздников, таких как Национальный день и религиозные праздники.

Прекращение трудовых отношений

При прекращении трудовых отношений необходимо соблюдать положения, предусмотренные трудовым договором и трудовым законодательством. Ключевыми моментами являются сроки уведомления и выходное пособие.

ВВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В ДОЛЖНОСТЬ И ОБУЧЕНИЕ

Разработайте структурированный процесс адаптации, чтобы помочь новым сотрудникам интегрироваться в вашу организацию, изучить свои роли и ознакомиться с политикой и культурой компании. Регулярные программы обучения помогут сотрудникам развивать свои навыки и быть в курсе отраслевых тенденций.

УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ РАБОТЫ И АТТЕСТАЦИИ

Внедрите систему управления эффективностью работы, чтобы установить четкие ожидания, отслеживать прогресс сотрудников и обеспечивать регулярную обратную связь. Раз в год (или в полгода) проводите аттестацию, чтобы анализировать результаты работы, обсуждать карьерный рост и определять размер повышения заработной платы и продвижение по службе.

СОЗДАНИЕ ПОЗИТИВНОЙ И ИНКЛЮЗИВНОЙ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ

Создание позитивной и инклюзивной рабочей среды имеет решающее значение для удовлетворенности, производительности и удержания сотрудников. Рекомендуем использовать следующие стратегии:

- **Открытость.** Поощряйте открытое и прозрачное общение на всех уровнях. Регулярные командные собрания, индивидуальные встречи и политика



открытых дверей способствуют укреплению доверия и сотрудничества.

- **Признание заслуг и поощрение достижений.** Признавайте и поощряйте усердную работу и достижения сотрудников. Используйте публичное признание, премии, повышение по службе или даже простые слова благодарности.

- **Баланс работы и личной жизни.** Поощряйте здоровый баланс работы и личной жизни. Гибкий график, варианты удаленной работы и уважительное отношение к личному времени снижают стресс и повышают моральный дух в коллективе.

- **Инклюзивная политика.** Внедряйте политики, способствующие инклюзии и разнообразию, в том числе политику недискриминации и приспособления для сотрудников с ограниченными возможностями.

- **Вовлечение сотрудников.** Регулярные мероприятия по сплочению коллектива и инициативы по вовлечению в работу создают чувство общности и сопричастности.

КУЛЬТУРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ, ПООЩРЕНИЕ РАЗНООБРАЗИЯ

В ОАЭ, где работают представители разных культур, понимание и уважение культурных различий имеет огромное значение. Вот несколько советов:

- **Мультикультурализм.** Проведите тренинг, чтобы помочь сотрудникам понять различные культуры, обычаи и стили общения. Это позволит уменьшить количество недоразумений и будет способствовать уважению между членами команды.

- **Религия.** Уважайте религиозные убеждения и обычаи своих сотрудников, включая предоставление молельных комнат, внимательное отношение к постящимся сотрудникам во время Рамадана и признание религиозных праздников.

- **Инициативы в области разнообразия.** Поощряйте разнообразие при приеме на работу и на руководящие должности. Разнообразная команда привнесет в ваш бизнес более широкий спектр взглядов, идей и навыков.

- **Антидискриминационная политика.** Проводите строгую политику против дискриминации и преследований. Обеспечьте справедливое и равное отношение ко всем сотрудникам, независимо от их национальности, расы, религии, пола, возраста или возможностей.

- **Языковые аспекты.** Несмотря на то, что в деловой среде ОАЭ широко используется английский язык, не забывайте о языковых барьерах и предлагайте языковую поддержку.

Помните, что разнообразие и инклюзивность не только способствуют созданию благоприятной рабочей атмосферы, но и стимулируют инновации и успех бизнеса. Принимая мультикультурную природу ОАЭ, вы сможете создать сильную, инклюзивную и успешную команду.

Нейросети и право – успешное применение налицо



Какие этические и правовые риски могут возникнуть при использовании нейросетей в управлении персоналом?

Нейросети получили настолько стремительное распространение, что ни общество не успело в полной мере осознать сущность, принципы работы и риски искусственного интеллекта, ни право не успело за столь существенными трансформациями с сфере информационных технологий.

Функционирование нейросетей является предметом необходимого регулирования нескольких отраслей права: авторского, о защите персональных данных, коммерческой тайны, информационного. Работа нейросети может затрагивать основополагающие права и



**Анастасия
Алексеевская**

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

Какая профессия вам подходит? Выбор профессии по дате рождения



У каждого человека от рождения есть энергия. Их 4: сознание, миссия, реализация и действия.

Люди, рожденные 1, 10, 19 и 28 числа, — это лидеры. Они не хотят подчиняться. Они предпочтут уйти в одиночество, лишь бы не подчиняться кому-то. Это водители, таксисты, управляющие.

Рожденные 1 числа очень часто будут за рулем — будет либо руководить, либо управлять чем-то.

Рожденные 10 числа — это люди, которые обнуляют свои действия, потому что есть 0, и они очень часто не доводят свои дела до конца. Их можно встретить в профессиях, в которых нет большой ответственности. Это могут быть учителя, наставники.

Рожденные 19 числа — этих людей очень часто можно встретить в терапии. Это люди, которые служат, помогают. Потому что 9 — это служение. Это хорошие врачи, знахари.

Рожденные 28 числа — этих людей очень часто можно встретить на руководящих должностях в больницах, это хорошие психологи.

Поэтому единицам подходят все руководящие должности, но в исключениях они уходят в одиночество, это лидеры, которые никого не признают, никого не слушают.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

2 ОКТЯБРЯ

очно + онлайн

МОСКВА

Конгресс-Центр ЦМТ

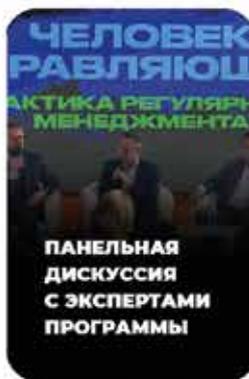
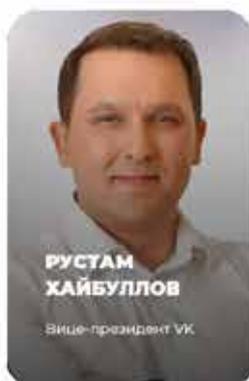
II ФОРУМ ЧЕЛОВЕК УПРАВЛЯЮЩИЙ

Практика регулярного менеджмента

для руководителей и собственников бизнеса

Спикеры:

Внедрение регулярного менеджмента требует комплексного подхода, и наши эксперты помогут вам рассмотреть ключевые аспекты



IQ должен быть заметно выше среднего, иначе вы замучаетесь с ассистентом



Какими скиллами, опытом, корпоративной культурой должны обладать хорошие кандидаты на позицию PAS?

Скиллы зависят от характера бизнеса, в который идет PAS. К примеру, мой помощник разбирается в интернет-маркетинге, понимает, как устроены бизнес-процессы в digital-агентств; также важно отличное знание Google-таблиц. Для руководителя производства скиллы будут другими, но в любом случае очень важно, чтобы PAS обладал опытом в своей сфере, знал основы делопроизводства, а также имел организационные, административные навыки, развитую способность к коммуникации.

Хорошо, если PAS свойственна гиперответственность. Также на собеседовании часто применяется тест на IQ — он должен быть заметно выше среднего, иначе вы замучаетесь с асси-



Максим Оганов
«Oganov.Consulting»

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА  ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год

Инвалиды – анализ ситуации по работе с ними

СТАТЬЯ ПРЕДОСТАВЛЕНА ЖУРНАЛОМ



№ 8/2024

Люди, имеющие инвалидность, обладают теми же правами, что и остальные граждане, включая гражданские, экономические, политические и другие права. Кроме того, они имеют ряд привилегий.



Элина Шакирова

Например, в сфере труда существуют квоты на рабочие места для инвалидов. Также им предоставляется право на бесплатное получение технических средств реабилитации (ТСР), таких как протезы, трости, слуховые аппараты, коляски, предметы личной гигиены и многое другое, необходимое для повседневной жизни.

В России действует программа «Доступная среда», направленная на адаптацию инфраструктуры и улучшение качества услуг для людей с ограниченными возможностями.

Читайте полный текст в журнале «Трудовое Право №08» или закажите бесплатно прислав заявку на почту 7447273@bk.ru



Негативный отзыв в Интернете как основание для привлечения к ответственности. Что говорят суды?

СТАТЬЯ ПРЕДОСТАВЛЕНА ЖУРНАЛОМ



№ 1/2024

Любая организация или предприниматель может оказаться в ситуации, когда в Интернете появляется информация, которая попросту не соответствует действительности, что в свою очередь порочит деловую репутацию компании в целом. Дело еще осложняется тем, что негативные отзывы оставляют, как правило, анонимно. Как быть в этой ситуации, и что принимают в качестве юридически значимых обстоятельств суды?



Нина
Аржанникова

Что говорит по вопросу размещения негативных отзывов в интернете правоприменительная практика?

Ни Гражданский кодекс Российской Федерации, ни Закон «О средствах массовой информации» не содержит запрета на изложение в средствах массовой информации критических суждений в отношении физических или юридических лиц.

ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП

* Полная версия выйдет на сайте через год

Защита деловой репутации юридического лица. Анализ споров

СТАТЬЯ ПРЕДОСТАВЛЕНА ЖУРНАЛОМ



№ 8/2024

В условиях нового времени, требований конкуренции и качества оказания услуг, безусловно, деловая репутация компании играет не последнюю роль. Вместе с тем, судебных споров о защите этой самой репутации в череде иных споров вряд ли наберется достаточное количество. Отчего так? Во-первых, данный процесс будет трудоемким, длительным, а результат может быть отрицательным. Во-вторых, нарушение прав компании, выразившееся в запятнании такой репутации, должно быть действительно глобальным, массовым либо критичным, а то и всё вышеобозначенное вместе.



Александра
Шишкина

В своем обзоре судебной практики за второй квартал 2024 года Конституционный суд РФ представил вниманию дело на указанную тематику. А именно: Индивидуальный предприниматель П. являлся учредителем и издателем периодического печатного издания (газеты), в котором были опубликованы анонс

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

СВОД ПРАВИЛ КОРПОРАТИВНОЙ ЭТИКИ для БОССОВ



1. Никогда не давайте работу подчиненным с утра – это нарушает корпоративную культуру компании. Дождитесь 16.30 и только после этого поставьте перед подчиненным задачу, которую НЕОБХОДИМО сделать сегодня (то, что готовое решение, макет или что там еще проваляется на вашем столе пару дней – уже ни кого не беспокоит).

2. Никогда не оплачивайте сотрудникам за переработанные часы. Это унижает их достоинство. Подчиненные работают с вами исключительно из интереса к процессу труда. Домой они уходят только чтобы поспать. Существование личной жизни у подчиненных – миф.

3. В случае срочной работы, а лучше всегда, когда у вас есть настроение, вставайте за спиной у исполнителя и руководите каждой мелочью. Это взбадривает подчиненных. Иногда достаточно просто прерывать исполнителя каждые 15 мин, чтобы спросить, как продвигается работа.

4. Если вы даете несколько заданий одновременно, никогда не сообщайте о приоритетах. Пусть подчиненный угадает, какой макет (проект и т. п.) нужен в первую очередь.

**ПОЛНАЯ ВЕРСИЯ* НОМЕРА ДОСТУПНА ТОЛЬКО
ПОДПИСЧИКАМ И ЧЛЕНАМ ДЕЛОВОГО КЛУБА 
ИЛИ КУПИТЕ НОМЕР ЗА 600 Р. 89263501881 ВАЦАП**

* Полная версия выйдет на сайте через год

Корректировка информации на сайте

На сайте www.top-personal.ru была размещена информация о назначении топ-а в одном крупном банке.

И вдруг сегодня этот банк начал требовать удалить ее (видимо этот топ плохо с ними расстался)

Василий Орленко, известный юрист, дает комментарий



Требовать убрать это упоминание они точно не имеют права. Информация дана в разделе «Деловые новости» и датирована 2011 годом, на тот момент А. действительно работал на должности руководителя дирекции по работе с финансовыми институтами банка. Таким образом, о распространении информации не соответствующей действительности не может быть и речи. Дата для того и указана, чтобы посетители сайта видели на какую дату приведены данные об А.

Более того, указанный ими материал – это новость о назначении его на должность в 2011. Она полностью правдива. По сути они просят «незаметно» отредактировать материалы за 2011 год.



Василий Орленко

ЭЛЬГА раскрывает карты



Компания «Эльга», управляющая комплексом активов по добыче и транспортировке угля на Дальнем Востоке, строит железную дорогу к Тихому океану. Следим за одним из самых масштабных проектов страны на интерактивной карте.

ДОРОГА НОВОСТЕЙ

Май 2024	Май 2024	Апрель 2024	Февраль 2024
Соединение установлено!	458 км Тиховской железной дороги уложено	На ТЖД построен пятый мост	Пробные проезды по готовым путям ТЖД
Читать	Читать	Смотреть	Читать

ЦИФРА ДНЯ

 1358 м над уровнем моря	 ~300 инженерных сооружений	 До 50 млн тонн угля в год увеличится провозная способность ТЖД	 > 1,5 млн м ³ щебня будет уложено при балластировке путей ТЖД
-----------------------------	--------------------------------	--	--

Редактор Л. Веселова · Корректор О. Сагун · Дизайн Н. Риль

Эксклюзивно для



Признается ли в судебной практике допустимым доказательством скрытая видеосъемка в рамках трудовых споров?



Цифровизация общества неизбежно накладывает отпечаток и на реализацию трудовых отношений, а также на возникающие из трудовых отношений трудовые споры.

На практике часто можно увидеть, что работники в целях защиты своих трудовых прав при возникновении конфликтной ситуации (например, когда работодатель понуждает написать заявление об увольнении по собственной инициативе и пр.) предпринимают попытки записать на видео своего работодателя с намерением использовать данный материал в качестве доказательства в суде.

Встречается и обратная ситуация, когда работодатель использует методы скрытой видеозаписи с камер наблюдения в качестве средств доказывания. Признается ли в судебной практике допустимым доказательством скрытая видеосъемка?



Нина Аржанникова

**Читайте полный текст
в журнале «Трудовое Право №08»
или закажите бесплатно
прислав заявку на почту
7447273@bk.ru**



www.TOP-PERSONAL.RU

(июль-сентябрь)

В номере:

№3
2024

Становление в России понятия «документ»

**Локальные (внутренние) нормативные акты:
внесение изменений**

**Книга отзывов и предложений как вид
документа в СССР и Российской Федерации**

**Делопроизводство по работе с обращениями
граждан в советский послевоенный период
(1946-1991 гг.)**

**Организация делопроизводства
при отсутствии специализированной службы**

**Организации оперативного хранения
документов в делопроизводстве учреждений
Министерства обороны РФ**

**Оформление протокола заседаний
и собраний в учебном заведении**

**Монастырские описные книги XVI – XVII вв.:
функциональное назначение и формуляр
документа**

При поддержке:

НАЦИОНАЛЬНАЯ ДЕЛОВАЯ ПРЕМИЯ “КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА” 2024

ОРГАНИЗАТОР 

ПРИГЛАШАЕМ ПОДАТЬ ЗАЯВКУ НА НЕКОММЕРЧЕСКОЕ УЧАСТИЕ
В ДЕЛОВОЙ ПРЕМИИ КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА 2024 (С 2001 Г)

КАТЕГОРИИ

А

1. ИННОВАЦИОННЫЕ КОМПАНИИ
2. БЫСТРОРАСТУЩИЕ КОМПАНИИ
3. БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ & БИЗНЕС
4. ПРИВЛЕКАТЕЛЬНЫЕ РАБОТОДАТЕЛИ
5. ЛУЧШИЕ НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКИ

Б

- 1 ЛУЧШИЕ АЙ ТИ КОМПАНИИ
2. ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ БАНКА
3. ДОВЕРИЕ К БРЕНДУ РИТЕЙЛА
4. ОН ЛАЙН РИТЕЙЛ
5. МЕДКЛИНИКИ &
КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ
6. СТРАХОВЫЕ КОМПАНИИ

7. ЛОГИСТИКА

8. КОСМЕТИКА

9. ОБУВЬ & ОДЕЖДА

10. ЕДА & НАПИТКИ & АГРО

11. НЕДВИЖИМОСТЬ & СТРОИТЕЛЬСТВО

12. ВУЗЫ & БИЗНЕС ШКОЛЫ

В

1. ЛУЧШИЕ HR ДИРЕКТОРА

2. ЛУЧШИЕ SEO

3. БИЗНЕС ТРЕНЕРЫ И КОНСУЛЬТАНТЫ

4. КАДРОВЫЕ АГЕНСТВА

5. БИЗНЕС КНИГИ

6. САЙТЫ

ЦЕРЕМОНИЯ В ДЕКАБРЕ 2024

**ЖДЕМ ЗАЯВКИ НА УЧАСТИЕ И ПРИГЛАШАЕМ ПАРТНЁРОВ В ПРОСТОЙ
ФОРМЕ С ОПИСАНИЕМ УСПЕХОВ КОМПАНИИ**

НА ПОЧТУ 7447273@VK.RU

NVGONCHAROVA0802@YANDEX.RU

РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГКОМИТЕТА

НАДЕЖДА ГОНЧАРОВА

ВАЦАП 89263501881



ОРГАНИЗАТОР



ПАРТНЕРЫ



Telegram Ads и посевы

Продажи в Telegram

Web3 на TON

18 сентября 2024

Main Stage
Москва

Главная конференция по Telegram в России



ПРИБРЕСТИ БИЛЕТ

Спикеры

<p>Марат Шайхетдинов SEO-специалист в TON&D</p>  <p>Clickin TON&D</p>	<p>Дмитрий Форман Digital-маркетолог компании «Самолет»</p>  <p>САМОЛЕТ</p>	<p>Елизавета Юрченко Маркетинг-директор компании «Вират»</p>  <p>Virat</p>	<p>Андрей Чорпаков Маркетинг-директор платформы OTUS</p>  <p>otus</p>	<p>Алексей Успешный Специалист по работе с AdPost – более 25 000 подписчиков и 40 000 лайков</p>  <p>AdPOST</p>
<p>Влад Силантьев С нуля до ста и от проекта в Telegram Ads до 70 миллионов в месяц в компании «Видео»</p>  <p>TON</p>	<p>Алексей Соловьев Head of SA</p>  <p>TON</p>	<p>Артур Халиуллин Клиент в Telegram. Сеть магазинов. Тренд-продюсер. Продажи рекламы на Твиттере в России для крупного бренда в РФ</p>  <p>TON</p>	<p>Анна Иванова Целевой рекламный бюджет в Telegram Ads до 75 000 евро</p>  <p>TON</p>	<p>Иван Харсаков CEO Web3Agency и Head of Telegram Marketing Agency</p>  <p>WOW3Agency</p>
<p>Виктор Попельяк Руководитель отдела продаж в рекламной компании «Алексей»</p>  <p>TON</p>	<p>Ирина Нумизматка Автор контент-стратегии для Telegram Ads</p>  <p>TON</p>	<p>Александра Рубцова Product Marketing Manager OneSpot</p>  <p>OneSpot</p>	<p>Альфия Артахова Head of sales Advertise</p>  <p>Advertise</p>	<p>Мария Дореев Управляющий директором агентства «Ас»</p>  <p>Advertise</p>
<p>Глеб Яскевич Директор по маркетингу в платформе OneSpot</p>  <p>OneSpot</p>	<p>Гусева Ольга Partnership Manager TON&D</p>  <p>TON&D</p>	<p>Семен Алишбаев CEO MOON App</p>  <p>MOON App</p>	<p>Никита Кравченко Специалист по работе с платными таргетовыми объявлениями в Telegram</p>  <p>Advertise</p>	<p>Антон Хоменок Крутильный менеджер «One» по работе с трафиком из Telegram</p>  <p>Advertise</p>
<p>Наталья Туйгунова Менеджер по продажам в компании «Линдберг»</p>  <p>TON</p>	<p>Виталий Горюнов Менеджер по продажам в компании «Roistat»</p>  <p>Roistat</p>	<p>Артём Поталов Менеджер по работе с Telegram Ads</p>  <p>TON</p>	<p>Денис Анжирханян Информационный менеджер и продавец</p>  <p>TON</p>	<p>Гаврил Калюханов Product Manager TON&D</p>  <p>TON&D</p>