

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

Секретарское Дело

WWW.SEKRETARSKOE-DELO.RU



Подписные индексы
по каталогу «Роспечать»:
72034, 71851, 80933



Подписные индексы
по каталогу
«Почта России»:
99723, 99591

№ 3 2024

Сергей Юрин

**Как убедить HR службу компании
сотрудничать с кадровым агентством?**

Ирина Гудыма

**Опыт работы не требуется: 5 причин
нанимать сотрудников-новичков**

Александр Евстигнеев

**Регламент описывает принципы, и идеологию,
а инструкция — физические действия**

Галина Беловодченко

**Токсичный человек: неприятная реальность
или стимул к развитию?**

Лилия Камалова

**Масштабирование как стиль жизни, или что
здесь может пойти не так?**

Энис Кайшев

**Социальные сети, как важнейший инструмент
для любого бизнеса**

Алексей Максимченков

Болевые точки бизнеса

100 лет назад у
всех были лошади.
И только у богатых
были машины.
Сейчас у всех есть
машины и только у
богатых есть лошади.



Что изменится в работе с электронной подписью для сотрудников компаний с 1 сентября?

Генеральный директор СберКорус Виталий Тарасов рассказал, как сотрудникам оформить квалифицированные сертификаты электронной подписи по новым правилам и как работать с машиночитаемой доверенностью (МЧД) с учётом последних изменений в законодательстве.

С 1 сентября 2024 года квалифицированные сертификаты электронной подписи (ЭП) сотрудников, в которых указаны реквизиты компании, нельзя применять во взаимоотношениях от имени юрлица. 31 августа 2024 года согласно Федеральному закону в редакции от от 04.08.2023 (N 457-ФЗ), квалифицированные сертификаты электронной подписи сотрудников прекращают свое действие.

С 01.09.2023 сотрудники могут получить в удостоверяющих центрах сертификат электронной подписи только как физические лица, а подтверждать полномочия на право подписи электронных документов от лица компании или ИП необходимо с использованием машиночитаемых доверенностей (МЧД).

То есть с 1 сентября МЧД плюс КЭП физического лица становятся безальтернативным способом подписания электронных документов от имени компании.

При этом оформить сертификат ЭП, который будет применяться в паре с МЧД, можно так же, как и ранее в любом аккредитованном Минцифры России удостоверяющем центре. Для этого физическому лицу необходимо подготовить пакет документов (заявление на оформление ЭП, паспорт, СНИЛС и ИНН), а после получения сертификата подготовить рабочий компьютер – установить ПО и плагины для браузеров. Срок действия сертификата, как правило, варьируется от 3 до 15 месяцев по выбору заказчика.

Новости и инсайды об ЭДО и цифровизации бизнеса в России ежедневно читайте в Telegram-канале СберКорус.

Александр Гончаров,
главный редактор
ИД «Управление персоналом»

РЕКРУТМЕНТ

Как убедить HR службу компании сотрудничать с кадровым агентством?4

Сергей Юрин

Опыт работы не требуется: 5 причин нанимать сотрудников-новичков12

Ирина Гудыма

ПРОФЕССИИ

Какая профессия вам подходит? Выбор профессии по дате рождения18

РЕГЛАМЕНТЫ

Регламент описывает принципы, и идеологию, а инструкция — физические действия22

Александр Евстигнеев

ПСИХОЛОГИЯ

Токсичный человек: неприятная реальность или стимул к развитию?30

Галина Беловодченко

Сколько надо зарабатывать?39

А. Насонова

НОВИНКИ БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРЫ

Вэйвэнь Ли: «Важные связи. Как найти людей, которые помогут быстрее двигаться вперед» ...40

пер. с кит. В. Павловой

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТА

«600 млн долл. наличными в разных местах собрал бизнесмен к 26 годам (1993 г.)»62

Святослав Альбирео

ДИСКУССИЯ

Меняйся или погибни64

С. Яцун

Вещи, которые нельзя рассказывать своим соседям, иначе ты рискуешь испортить себе жизнь66

Лариса Куренчанина

Курению полный бан на работе?68

Екатерина Каталина

36-летний миллиардер поделился двенадцатью правилами для мужчин70

Роза Гнедовская, Андрей Зубенко

МАСШТАБИРОВАНИЕ

Масштабирование как стиль жизни, или что здесь может пойти не так?76

Лилия Камалова

ИНТЕРЕСНО

Человек, который судился больше 300 раз и скотил на этом состояние. Необычная история Джонатана Ли82

Александр Дементьев, Анна Дементьева

История гигантской компании Hyatt Hotels Corporation с капитализацией 13 млрд долларов84

Евгений Кедровский

СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

Социальные сети, как важнейший инструмент для любого бизнеса86

Янис Кайшев

ИСТОРИЯ ОШИБОК

7 самых дорогих ошибок программистов в истории92

Егор Александров

БОЛЕВЫЕ ТОЧКИ БИЗНЕСА

Болевые точки бизнеса96

Алексей Максимченков

СОСЕДИ

Танцы за стеной: соседи в мегаполисе98

Игорь Жуковский

БИЗНЕС-НОВОСТИ

Впервые в России подписан указ об увольнении всех мигрантов из ряда ключевых сфер экономики целого региона – Якутии100

КОММУНИКАЦИИ

Коммуникации в изменениях104

Татьяна Морозова

МЕРОПРИЯТИЯ

В Москве пройдет главная конференция страны по сетям, инфраструктуре и информационной безопасности IT Elements, которая объединит в одном пространстве более 2000 экспертов110

РЕКРУТМЕНТ

Как убедить HR службу компании сотрудничать с кадровым агентством?



Сергей Юрин,
Senior Business Development Manager
кадрового агентства «Смарт Групп»

Сотрудничество с кадровыми агентствами может значительно повысить эффективность и качество процесса найма в компаниях. Тем не менее многие HR-службы по-прежнему сомневаются в необходимости таких партнерств. Чтобы развеять эти сомнения, Сергей Юрин, Senior Business Development Manager кадрового агентства «Смарт Групп», делится профессиональными советами и рекомендациями.

Из статьи вы узнаете о том, как кадровые агентства могут убедить HR-службы компаний в ценности их услуг, а также о стратегиях поиска клиентов, особенностях работы с крупными работодателями, подходах к установлению гибких цен и созданию репутации, которая привлечет как компании, так и кандидатов. Эти инсайты помогут кадровым агентствам укрепить свои позиции на рынке и наладить взаимовыгодные отношения с бизнесом.



Как можно найти на рынке компании кому реально кадровое агентство может помочь закрывать вакансии лучше и быстрее?

— С одной стороны вопрос кажется простым ввиду обстановки кадрового голода, которая сложилась на рынке. С другой, вследствие экономической ситуации, кадровые агентства сталкиваются с ограничением бюджетов в компаниях на услуги внешних поставщиков, рекрутинговых агентств.

Отвечая на вопрос «Как найти на рынке компанию — заказчика?» велосипеда не изобрести. Каналы продаж стабильны — активные (прямые продажи) и пассивные (рекомендации, сарафанное радио). Оба подхода эффективны. Удельный вес каждого из них может варьироваться, поэтому важно сохранять гибкость. При использовании холодных продаж агентства часто сталкиваются с тем, что компании стремятся оцифровать и регламентировать все аспекты своего бизнеса. Это касается и закупок необходимых товаров и услуг, поэтому внедряются тендерные процедуры. И даже если ваше предложение заинтересовало ответственного менеджера (ЛПР), компании необходимо принимать участие в конкурсах, торгах. Также важно отметить, что чем больше контактов у сотрудника, тем

больше возможностей найти нового клиента и заключить контракт. Не стоит забывать про нетворкинг: оказывая услуги качественно, на высоком уровне, клиенты сами дают рекомендации и подключается сарафанное радио. Наравне с компанией и сам менеджер должен стремиться быть на уровне. Человеческий фактор, в такой сфере как работа с людьми, имеет принципиальное значение.

Выделю также часть вопроса про «закрывать вакансии лучше и быстрее». Любой бизнес — это взаимодействие минимум двух сторон. И если у одной стороны высокий профессионализм, например, рекрутеры легко находят релевантных кандидатов, а у другой стороны не выстроены внутренние процессы, то добиться «лучше и быстрее» не получится. Бизнес процветает исключительно в партнерстве, это диалог двух сторон, взаимное стремление достигнуть результата. В нашем случае, найти того единственного и нужного кандидата, который бы идеально вписался в команду и качественно выполнял бы поставленные задачи.



Как можно начать сотрудничество с большими работодателями типа X5, Магнит..?

— Для крупных структур, таких как X5 и Магнит вести работу “на коленке” не получится. Важно чтобы все процессы были регламентированы. Соответственно, и процессы выбора подрядчиков у них четкие и понятные — использование тендерных процедур. Проводятся они либо периодически, например, раз в год, либо по мере возникновения необходимости.

Большие работодатели часто с целью экономии собственных средств, размещают конкурсы и процедуры на Электронных

торговых площадках (ЭТП), таких, как ГПБ, Сбербанк-АСТ, Росэлторг, B2B, Bidzaar и другие. Поэтому важно с одной стороны заниматься мониторингом этих площадок,

каких трудов стоило найти того единственного и подходящего кандидата. Поэтому, если говорить о тестовом подборе персонала без оплаты, то нужно четко понимать с

ВЕЛОСИПЕДА НЕ ИЗОБРЕСТИ. КАНАЛЫ ПРОДАЖ СТАБИЛЬНЫ — АКТИВНЫЕ (ПРЯМЫЕ ПРОДАЖИ) И ПАССИВНЫЕ (РЕКОМЕНДАЦИИ, САРАФАННОЕ РАДИО)

анализировать рассылки, с другой иметь личный контакт с представителями отделов закупок крупных компаний, чтобы быть в курсе планируемых или запущенных тендеров.

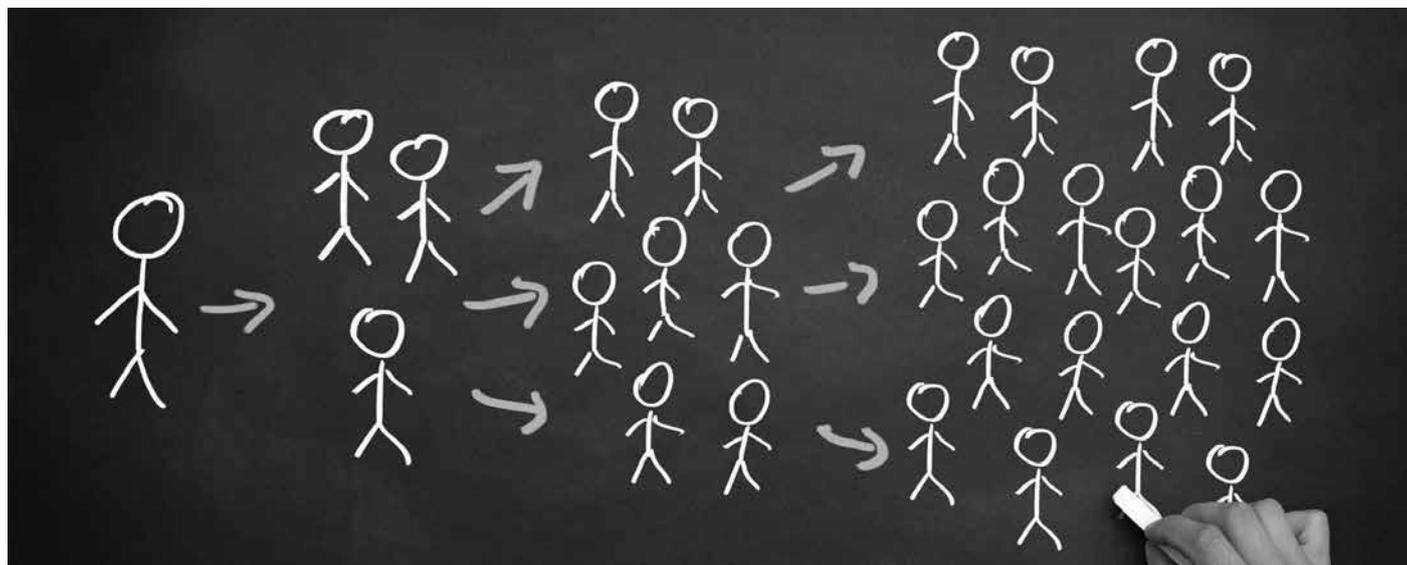
Когда стоит предлагать тестовый Рекрутмент без оплаты гонораров?

— Ни для кого не секрет, что цель бизнеса — получение прибыли, и что любая услуга, любой товар стоит определенных денег. В нашем случае, это трудозатраты рекрутера. К сожалению, иногда приходится сталкиваться с полным непониманием

экономической точки зрения насколько это оправдано. Чаще всего это ситуации, когда речь идет о большом последующем подборе, либо об эксклюзивности услуг конкретного агентства.

От каких фирм лучше сразу отказаться как клиентов и почему?

— Говорят ведь, что репутация создается годами, а потерять её можно в одночасье. Поэтому для нас важна репутация компании клиента. И тут как про положение компании на рынке — добросовестность, качество услуг, платежеспособность, так и про



репутацию компании, как работодателя. Мы ведь про людей! Согласитесь, вряд ли кто-то из кадровых агентств будет искать себе такого клиента, от которого бегут собственные сотрудники. Одним словом, репутация — это то, что можно увидеть, «пощупать» и принять решение.

развернутая обратная связь от заказчика. Рекрутеру важно понимание насколько он попадает в ожидания нанимающей стороны, если отказ, то подробно и чётко почему. И здесь очень важно чтобы это понимал не только HR-менеджер заказчика, но и непосредственный руководитель

БИЗНЕС ПРОЦВЕТАЕТ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО В ПАРТНЕРСТВЕ, ЭТО ДИАЛОГ ДВУХ СТОРОН, ВЗАИМНОЕ СТРЕМЛЕНИЕ ДОСТИГНУТЬ РЕЗУЛЬТАТА

Однако бывают и такие ситуации, когда в процессе работы приходится останавливать поиск кандидатов. Происходит это в силу разных причин:

- ✓ не выстроены внутренние процессы у компании — заказчика
- ✓ долгая обратная связь, что сейчас фактически сродни остановке поиска
- ✓ когда в процессе выявляются подводные камни, или же конкретные расхождения в условиях на этапе поиска кандидатов и предложения о работе.

Конечно, в таких случаях, мы в режиме диалога стараемся помочь клиенту, даем рекомендации на основании своего многолетнего опыта. Однако, если ситуация не меняется, то приходится останавливать работу.

будущего сотрудника. Умение чётко формулировать то, кого ты хотел бы видеть в команде — ключевой навык руководителей всех уровней.

Когда речь идет о начинающемся проекте, рекрутер найдет подходящего кандидата быстрее, имея больше информации о вакансии, условиях, требованиях, будущей команде, непосредственном подчинении или наличии подчиненных. Скорость, как уже отмечалось ранее, в наше время является одним из основополагающих факторов успеха, наравне с гибкостью.

Кандидаты, текущие или бывшие сотрудники, очень важный источник информации о компании Заказчике как работодателя. Мы уже говорили про репутацию. И об этом ни в коем случае нельзя забывать компаниям. Почему хотели бы работать? Как ведет себя компания по отношению к сотрудникам? Чем больше информации,

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Три ошибки

- ✓ Никогда не думайте, что ваши коллеги — ваши друзья. Это не так. Когда у вас будут проблемы — они бросят вас при первой же возможности.
- ✓ Вы никогда не должны раскрывать свою личную жизнь своим коллегам. Не рассказывайте им о своих планах, о своих достижениях. Только дураки раскрывают секреты.
- ✓ Не обсуждайте ваше начальство ни с кем из своих коллег. Держите это при себе. Все, чем вы делитесь с коллегами, может быть использовано и будет использовано против вас.

Опыт работы не требуется: 5 причин нанимать сотрудников-новичков

Ирина Гудыма,
руководитель отдела персонала
компании СБ Проект

В условиях быстро меняющегося рынка труда компании постоянно находятся в процессе поиска талантливых и лояльных сотрудников. Современные работодатели всё чаще рассматривают кандидатуры начинающих специалистов, несмотря на отсутствие у них профессионального опыта. Этот шаг на первый взгляд может показаться рискованным, однако практика показывает, что при наличии налаженной системы обучения и наставничества, а также ресурсов для работы с новичками такая тактика оказывается выгодной как для работодателя, так и для соискателя. Компания СБ Проект активно принимает в штат молодых специалистов и видит в этом множество преимуществ.

1. Высокий уровень мотивации

Новички обычно имеют высокую мотивацию усердно работать и вкладываться в успех компании. Это связано с несколькими причинами. Во-первых, для молодых специалистов первая работа — это стартовая площадка для карьеры. Они понимают, что успех на начальном этапе может стать ключом к дальнейшему росту, поэтому стараются сделать всё, чтобы зарекомендовать себя как способных и достойных доверия сотрудников. Во-вторых, у новичков нет накопленного стресса и усталости от многолетней работы в одной области, поэтому они полны энтузиазма и энергии, готовы к новым вызовам и возможностям. В-третьих, молодые специалисты, только что начавшие карьеру, обычно очень заинтересованы в профессиональном развитии, готовы вкладываться в обучение, посещать курсы и тренинги, чтобы быстрее набраться опыта и повысить свою квалификацию.

«Каждый год наша компания поддерживает связь с крупными российскими вузами, и я как приглашенный преподаватель взаимодействую со студентами старших курсов, что позволяет мне знакомиться с потенциальными сотрудниками в их естественной среде, а не на собеседовании, где ребята могут проявлять себя другим образом. В ходе занятий ребята решают различные кейсы, которые помогают им посмотреть на ряд вещей с нестандартной стороны. В это же время у нас появляется возможность оценить каждого, понять ход мыслей и стиль мышления конкретного студента и уже спрогнозировать на какой должности в нашей компании он сможет быть успешным.

Лучших ребят мы сразу приглашаем на практику, результатом которой может стать оффер по работе. Тем самым помогая молодым специалистам раскрыть свой потенциал, мы получаем замотивированных ребят, которые принесут свои результаты в



компанию», — Ирина Гудыма, руководитель отдела персонала.

2. Способность быстро адаптироваться

Молодые специалисты легче и охотнее адаптируются к новым условиям и корпоративной культуре, так как у них ещё нет



У НОВИЧКОВ НЕТ НАКОПЛЕННОГО СТРЕССА И УСТАЛОСТИ ОТ МНОГОЛЕТНЕЙ РАБОТЫ В ОДНОЙ ОБЛАСТИ, ПОЭТОМУ ОНИ ПОЛНЫ ЭНТУЗИАЗМА И ЭНЕРГИИ, ГОТОВЫ К НОВЫМ ВЫЗОВАМ И ВОЗМОЖНОСТЯМ

сформированных профессиональных привычек. Кроме того, компании с четко выстроенными бизнес-процессами и системой наставничества не составит труда обучить нового сотрудника «с нуля». Инвестируя в обучение новичков и прививая им корпоративные ценности, работодатели получают возможность «вырастить» специалиста, идеально соответствующего их требованиям и ожиданиям.

«Руководители в СБ Проект заряжают своим примером, мотивируют на новые свершения, обучают всему, что необходимо знать в работе, и заботятся о состоянии и комфорте сотрудников. Помимо внутренних систем отдела проектов, в компании развита корпоративная культура. Это важно, потому что такие активности и мероприятия очень сближают и заряжают», — Дарья Энтони, руководитель проекта.



3. Экономическая выгода

Найм сотрудников без опыта работы может быть экономически выгодным для компании. Начинающие специалисты, как правило, менее требовательны в вопросах, касающихся заработной платы и других материальных условий труда. Они готовы рассмотреть заработную плату чуть ниже рынка труда, так как только начинают полу-

чать необходимый опыт и ещё не уверены в своих навыках. Это позволяет компаниям эффективно распределять бюджет на персонал и инвестировать сэкономленные средства в развитие и обучение сотрудников. Однако не стоит забывать, что нович-

к задачам более креативно и нестандартно. Молодые специалисты, как правило, обладают актуальными знаниями, свежим взглядом и оригинальными идеями, готовы применять современные методы и технологии. Таким образом, найм сотрудников без

НЕ ИМЕЯ ОПЫТА РАБОТЫ В КОНКРЕТНОЙ ОТРАСЛИ, НОВИЧКИ НЕ ОГРАНИЧЕНЫ СТЕРЕОТИПАМИ И УСТОЯВШИМИСЯ ПРАКТИКАМИ, ЧТО ПОЗВОЛЯЕТ ИМ АКТИВНО ОБУЧАТЬСЯ, ПОДХОДИТЬ К ЗАДАЧАМ БОЛЕЕ КРЕАТИВНО И НЕСТАНДАРТНО

ки, так же как их более опытные коллеги, хотят чувствовать, что их труд ценен для компании, поэтому работодателю необходимо чутко следить за главной мотивацией сотрудника и награждать его за хорошие результаты.

опыта позволяет компании формировать и развивать собственную базу специалистов с уникальными навыками. Этому могут способствовать профессиональные тренинги, разработка индивидуальных планов карьерного роста, вовлечение в реальные проекты с высокой степенью ответственности и регулярная обратная связь от коллег и наставников.

4. Готовность обучаться

Не имея опыта работы в конкретной отрасли, новички не ограничены стереотипами и устоявшимися практиками, что позволяет им активно обучаться, подходить

«Очень ценю и благодарю СБ Проект за регулярные тренинги и прокачку. Я пришла в команду 5 месяцев назад с нулевым опытом в продажах, но уже чувствую, что расту в геометрической прогрессии! Особенно приятно, когда твоим успехам рада вся команда», — Четкина Марина, менеджер по продажам.

«Кто бы мог подумать, что через 2 года работы я стану заместителем руководителя отдела продаж первой всероссийской выставки по виноградарству и виноделию. СБ Проект с заботой создает все условия для развития сотрудников: регулярное обучение с системой тренингов, учитывающей твои сильные и слабые стороны, а также поддержка руководителей, которые всегда на-



правят и помогут», — Маргарита Киселева, руководитель отдела продаж.

5. Гибкость в изменяющихся условиях

Новички без опыта работы могут быть более гибкими и адаптивными в меняющихся условиях рынка. Молодые специалисты обычно меньше обременены жизненными обстоятельствами и, как следствие, более

гой. Это было отличное решение! На основании способностей и предпочтений ребята подбирают более подходящее и комфортное для тебя место, где задачи будут по душе, так случилось и со мной», — Анна Кривошекова, главный проектный менеджер.

Таким образом, найм сотрудников без опыта работы может стать успешной стратегией для развития компании. Наличие трудового стажа, несомненно, играет важную роль, однако прием молодых специали-

МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ОБЫЧНО МЕНЬШЕ ОБРЕМЕНЕНЫ ЖИЗНЕННЫМИ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМИ И, КАК СЛЕДСТВИЕ, БОЛЕЕ МОБИЛЬНЫ И ГОТОВЫ К ИЗМЕНЕНИЯМ, БУДЬ ТО ПЕРЕХОД НА НОВУЮ ДОЛЖНОСТЬ, СМЕНА МЕСТА РАБОТЫ ИЛИ ДАЖЕ ПЕРЕЕЗД В ДРУГОЙ ГОРОД ИЛИ СТРАНУ

мобильны и готовы к изменениям, будь то переход на новую должность, смена места работы или даже переезд в другой город или страну. Это позволяет компании быстро реагировать на изменения рынка и эффективно перераспределять свои ресурсы. Кроме того, молодые сотрудники часто более открыты к разнообразным точкам зрения и подходам. Они легче принимают новые идеи и готовы пересматривать свои взгляды и методы работы в зависимости от ситуации, что делает их более гибкими в условиях кризисов и перемен.

«Мой путь в СБ Проект начался с нескольких собеседований, далее тестовую неделю я проходила в одном отделе, а по её итогам мне предложили перейти в дру-

стов открывает новые перспективы и возможности как для работодателя, так и для соискателя. Разумеется, принимая решение о приёме кандидата без опыта работы, компании важно оценивать его начальный потенциал, личностные и профессиональные качества, а также обладать необходимыми ресурсами для обучения и адаптации молодого специалиста. Тогда при грамотном подходе к выбору кандидата и выстроенному плану дальнейшей работы с ним компания в короткий срок может из неопытного новичка получить лояльного и квалифицированного сотрудника.

Редактор Л. Веселова
Корректор О. Сагун

До рая доходят только те, кто не бросает своих друзей

По дороге шли двое — человек и собака. Долго шли. Очень долго. И оба сильно устали. И вдруг видят они перед собой оазис. Красивые ворота, за оградой играет чудная музыка, кругом растут цветы, слышно журчание ручья.

— Где мы? — спросил путешественник у привратника.

— Это рай. Ты умер и можешь тут отдохнуть. У нас здесь много воды и пищи.

— Но со мной собака.

— К сожалению, с собаками к нам нельзя. Её придётся оставить здесь.

Не раздумывая, путешественник попрощался со служителем и пошёл дальше своей дорогой.

Через некоторое время дорога привела его на какую-то ферму. У ворот тоже сидел привратник.

— Нет ли у вас воды? — спросил путешественник.

— Заходи. Во дворе есть колодец.

— А моя собака?

— Возле колодца есть поилка.

— А можно ли у вас что-нибудь поесть?

— Могу угостить ужином тебя и твою собаку.

— Спасибо. А что это за место?

— Это рай.

— Как... рай? Привратник у дворца неподалёку отсюда сказал мне, что рай там.

— Он солгал. Там ад.

— А как же вы терпите таких соседей?

— В этом есть своя польза. До рая доходят только те, кто не бросает своих друзей.

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

уходят в одиночество, это лидеры, которые никого не признают, никого не слушают.

Люди, рожденные **2, 11, 20 и 29** числа, это люди-отношения. Это дипломаты, помощники депутатов, помощники министров.

Рожденные **2** числа - это очень хорошие психологи, которые будут сидеть и часами вас выслушивать.

Рожденные **11** числа — у них позиция лидерская, поэтому их очень часто разрывает желание быть кем-то и желание быть в одиночестве. Им подходит работа, которая включает в себя быстрое передвижение. Им очень сложно усидеть на месте.

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru

Каждый слышит
только то, что
он понимает



Регламент описывает принципы, и идеологию, а инструкция — физические действия

Александр Евстигнеев

В самых крупных компаниях, с которыми я работал, были максимально детально прописаны регламенты.

Много ли в мире компаний, где совсем нет регламентов (даже устных)?

— Скорее всего, нет, потому что даже устная рекомендация от руководителя к сотруднику является регламентом. Любые правила — это тоже регламент. Поэтому компанию совсем без регламентов представить сложно.

Когда моя команда упаковывает франшизы, перед нами стоит задача по передаче стандартов и регламентов от материнской компании к франчайзи. Могу сказать, что очень редко случаи, когда процессы описаны и есть письменные регламенты. Обычно мы это делаем в рамках нашего проекта по разработке франшизы.

Можно проследить некую зависимость между успешностью компании и наличием

регламентов. В самых крупных компаниях, с которыми я работал, были максимально подробно прописаны регламенты.

Чем РЕГЛАМЕНТЫ отличаются от ИНСТРУКЦИЙ?

— Я бы ответил так, что инструкция описывает физические действия, а регламент описывает еще и принципы, и идеологию, то есть не только отвечает на вопрос «что мы делаем?», но и на вопрос «зачем мы это делаем?» Но в целом, грань довольно тонкая между этими двумя понятиями.

Отдел или куратор ВСЕХ регламентов — почему такие практики незаметны даже в больших компаниях?

— Я не видел, чтобы регламентами занимался специализированный отдел. Но обычно составление и совершенствование регламентов закреплено как дополнительная функция к одному из подразделений. Ну, например, корпоративный тренинговый центр, который занимается обучением всех сотрудников и повышением квалификации, аккумулирует у себя все знания, в том числе и регламенты, по которым работает компания. Иногда это управляющий или генеральный директор, скажем.

Как минимизировать противоречия между РЕГЛАМЕНТАМИ?

— Скорее всего, вам понадобится «регламент по написанию регламентов», чтобы все регламенты были единообразны. Также может помочь единый ответственный. Если все регламенты пишутся одним отделом или одним человеком, то они автоматически будут более унифицированы.

Какие ОШИБКИ допускают в бизнесе в работе с регламентами?

— Не работают очень сложные регламенты. Люди склонны все упрощать, поэтому если вы хотите, чтобы регламент работал, лучше сразу поработать над его лаконичностью и простотой.

Основные проблемы с регламентами происходят не на этапе написания, а на этапе внедрения. Чтобы регламент заработал, нужно его сперва написать, потом нужно обучить сотрудников работать по регламенту, а после этого контролировать. Без этих шагов регламенты будут написаны «в стол».

Хороший регламент всегда является «живым организмом», постоянно дорабатывается, развивается, дополняется.

Новый тренд сегодня — создание имиджа и культуры ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОГО РАБОДАТЕЛЯ. Как эту цель и сам процесс можно Регламентировать?

— Этому нужно учить, боюсь, что регламенты на бумаге здесь не сильно помогут.

В моей практике были кейсы, когда мы вместе с командой встречались и писали правила нашего подразделения, где мы фиксировали все стандарты, которые мы все разделяли, в которые верили, и которые готовы исполнять. В таком случае может получиться рабочий инструмент.

Корпоративная культура — декларация в регламентах и реальность — можно ли избежать «ножниц»?

— Иногда ситуация в голове у собственника и в реальности очень сильно отли-

чаются. Ему кажется, что у него суперкоманда, где все уважают друг друга, царит свобода равенство и братство, но каждый сотрудник скажет, что это не коллектив, а «банка с пауками», коллектив, в котором очень тяжело находиться. В такой ситуации начальник пишет регламенты, а команда живет по своим неформальным законам.

Контроль знаний регламентов у сотрудников. Как лучше это делать? Незаметно? Индивидуально?

— Идеально, если знания передаются на тренинге и по итогам проводится некая аттестация.

Главное не превращать это в школьный экзамен, мне встречались кейсы, когда проводились экзамены по знанию регламентов, где сотрудники списывали друг у друга и даже делали шпаргалки.

Можно передавать регламенты на этапе адаптации сотрудника, когда он знакомится с регламентами и по итогам порождения испытательного срока проходит некую аттестацию.

Эффективные регламенты — как бы вы описали их роль и значение в бизнесе компании?

— Сделаем вывод от обратного. Без регламентов:

- Вы очень сильно зависите от сотрудников, потому что они «на кончиках пальцев» являются уникальными носителями знаний о компании и процессах.
- Сложная адаптация новых сотрудников. Им нужно перенять от старых сотрудников правила работы.

- Сложное масштабирование. Только с описанными регламентами может работать большая сеть с большим количеством точек. Без регламентов все точки будут работать вразнобой.

- Сложно оптимизировать работу, потому что работа происходит спонтанно.

Регламент — это внутренний нормативный акт, который описывает бизнес-процессы, например, взаимодействие между подразделениями или порядок работы сотрудников. Действует только для той компании, которая его разработала, утвердила и внедрила. Регламент организации может быть разработан с нуля или опираться на общепринятые документы, например на ГОСТы.

Зачем нужен рабочий регламент

Любой бизнес представляет собой совокупность взаимосвязанных процессов.

Внутренний регламент — это ключевой инструмент руководителя, необходимый для организации и эффективного управления бизнесом. Он структурирует работу, обеспечивает бесперебойность процессов, помогает экономить бюджет. Разберемся подробнее в назначении регламентов:

Оптимизация рутинных рабочих процессов компании. Регламент не просто описывает процесс, но и предлагает способы более эффективной работы. Например, в колл-центре банка правила предписывают ежедневно просматривать корпоративную базу знаний. Благодаря этому сотрудники своевременно знакомятся с изменениями, что помогает им правильно консультировать клиентов.

Стандартизация деятельности. Когда в компании много подразделений, внутренние регламенты помогают привести процессы к общему знаменателю. Действия сотрудников из смежных отделов согласованы, подчинены единому алгоритму и нацелены на общий результат. Персонал может найти ответы на популярные вопросы без обращения к руководству. Так специ-

ниями. Такой подход можно сравнить с big data, где вся информация едина, структурирована по категориям, а сотруднику открыт доступ к нужной для его продуктивности категории знаний.

Мотивация и стимулирование инициативности персонала. Когда у сотрудника есть внутренний регламент, ему не нужно

НЕ РАБОТАЮТ ОЧЕНЬ СЛОЖНЫЕ РЕГЛАМЕНТЫ

алистам легче работать, они не отвлекаются на чужие задачи, быстрее достигают поставленных результатов.

Экономия на обучении персонала. Чтобы внедрить новый процесс в бизнес-деятельность, нужно разработать учебную программу, оплатить услуги тренинг-менеджера. Или можно пойти простым путем — составить внутренний регламент и обеспечить доведение его до персонала. Ответственному лицу остается только контролировать, получены ли знания, как качественно они усвоены, применяются ли на практике и какой дают результат.

Простота контроля. Утвержденный порядок составления отчетности поможет привести всю документацию компании к единому виду. Руководитель будет точно знать, где искать нужную информацию, чтобы быстро изучить и оценить предложенные данные.

ждать указания руководства, чтобы приступить к своим задачам. Нормативный документ четко описывает, какую работу нужно делать, как организовать процесс, какие результаты должны быть. В условиях автономности и личной ответственности работники лучше развиваются профессионально.

Распределение нагрузки. Благодаря регламентации каждый сотрудник занят своим делом, а с руководителя компании снимается ответственность за точечный контроль. Становится понятно, кто из подчиненных нуждается в дополнительной нагрузке, а с кого, наоборот, стоит снять ряд функций.

Повышение общей продуктивности и доходности организации. Когда все бизнес-процессы налажены, а сотрудники работают в соответствии с поставленным планом без простоев, это лучшим образом сказывается на общих результатах.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Молчание

Самый сильный ответ на подлый удар — молчание.

Особенно тогда, когда от вас ждут ответных действий.

Чем дольше продержите паузу, тем лучше.

Пусть они думают, что у вас на уме.

Пусть прикидывают варианты ваших ответов на их подлость, вздрагивают от каждого незнакомого входящего, видят вас в каждом случайном агрессивном фейке и в каждой острой цитате, которую вы репостнули себе на стену.

Человек, поступивший с вами подло, обязательно будет думать, что это все ваши происки.

Ему и в голову не придет, что незлые люди не размениваются на всякую ерунду и если и подают мстись, то в качестве холодного блюда.

А злые не мстят вообще.

Они просто живут своей жизнью.

Они просто счастливы!

ТОКСИЧНЫЙ ЧЕЛОВЕК: неприятная реальность или стимул к развитию?



Галина Беловодченко,
бизнес-консультант, руководитель
проектов
<http://www.treningboss.ru/>

Редакция обратилась за советами к известному эксперту Галине БЕЛОВОДЧЕНКО по теме ТОКСИЧНЫХ ЛЮДЕЙ, с которыми нам нередко приходится сталкиваться в жизни, но прежде всего на работе, в офисе и, что особо важно, если они ваши подчинённые, и банальный совет избегать токсичности не поможет.

Думаю, что совет избегать токсичных людей достаточно конструктивен, но полностью оградиться от них в жизни вряд ли получится.

Они встречаются в коллективе, бывают в кругу ваших знакомых.

Лучше выработать иммунитет в общении с такими людьми и научиться противостоять их негативному влиянию.

ТОКСИЧНЫЕ ЛЮДИ БЫВАЮТ АБСОЛЮТНО РАЗНЫМИ, И ВАШИМ РЕШЕНИЕМ МОЖЕТ БЫТЬ ВОСПРИНИМАТЬ ЕГО КАК ДРУГА

По жизни я исхожу из того, что вообще-то мир вокруг нас нейтрален.

Все события, которые с нами происходят, все ситуации, в которые мы попадаем, — это всё нейтральные вещи.

А оценка, которую мы им даем, основывается на нашем отношении.

Токсичный человек — это тот, которого мы воспринимаем как токсичного.

Если посмотреть на это непредвзято, его поведение, в принципе, нас мало затрагивает.

Но наше восприятие, наши ценности, наши убеждения говорят о том, что так себя вести нельзя, это противоречит нашей жизненной позиции, это нас истощает, забирает у нас энергию.

Всё это определяется нашим отношением, с позиции которого мы с такими людьми общаемся.

Поэтому самый первый и самый главный совет в плане выработки иммунитета: сформируйте позицию, как к этому относиться.

Относиться можно по-разному: можно переживать по этому поводу, терять силы, расстраиваться.

А можно просто воспринять это как объективную реальность, которая имеет к вам весьма опосредованное отношение.

Токсичные люди бывают абсолютно разными, и вашим решением может быть воспринимать его как друга.

Это вполне вероятно, если он общается из позиции «жертвы». Ему нужен тот, кому можно постоянно жаловаться и рассказывать о том, как всё плохо: «Ты меня не слушаешь, я тебе не нужен», «Мне плохо, мне сейчас нужен друг. Мне нужно, чтобы кто-то меня выслушал».

Здесь зависимость от друзей может быть просто патологической.

Если люди жалуются вам на то, что им плохо и у них токсичные руководители, но при этом не предпринимают никаких действий, значит, их всё устраивает.

Есть очень хорошее выражение: если вам что-то не нравится, вы можете в любой момент это поменять, потому что вы не дерево, которое растёт возле дома, пустило корни и поэтому уже никуда не может двинуться.

Когда человека что-то не устраивает настолько, что он не может терпеть, он меняет работу, место жительства, круг общения и многое-многое другое.

Если же в беседе с вами он жалуется, что ему плохо, но при этом утром встаёт и идёт на эту же самую работу, следовательно, его всё устраивает.

ЕСЛИ ЖЕ В БЕСЕДЕ С ВАМИ ОН ЖАЛУЕТСЯ, ЧТО ЕМУ ПЛОХО, НО ПРИ ЭТОМ УТРОМ ВСТАЁТ И ИДЁТ НА ЭТУ ЖЕ САМУЮ РАБОТУ, СЛЕДОВАТЕЛЬНО, ЕГО ВСЁ УСТРАИВАЕТ

Здесь никаких вариантов «мне плохо, но я терплю» быть не может.

Это позиция жертвы, которая в глубине души сейчас полностью удовлетворена ситуацией.

И обсуждать с вами токсичность своего руководителя — это манипуляции жертвы: пожалейте, у меня такой нехороший руководитель.



Но ты же не дерево, почему ты до сих пор там работаешь?

Почему до сих пор с ним общаешься?

Значит, та зарплата, те условия и те преференции, которые ты получаешь, выше того дискомфорта, который ты ощущаешь в общении с этим человеком.

Всё, других вариантов быть не может.

Самый первый признак токсичного человека — это негатив, причём негатив неконструктивный.

Все мы люди, и в разных ситуациях можем испытывать негативные эмоции, у нас могут быть негативные мысли.

Но отличие токсичного человека от всех остальных — это постоянный, деструктивный негатив.

Есть пассивные токсичные люди, есть активные, но во всех случаях негатив деструктивный.

При этом человек его транслирует, перекладывая ответственность в абсолютно любой ситуации.

Как оптимист найдёт в каждой ситуации положительные моменты, так и токсичный человек всегда найдёт повод для негатива.

Допустим, в разговоре с человеком вы слышите, что всё плохо, выхода нет, руководство плохое, нас не слышат и т. п.

Он проявляет по этому поводу либо пассивные чувства жертвы, либо активные, но тем не менее деструктивные — будьте уверены, что это токсичный человек.

Ориентируйтесь на собственные ощущения: если вы испытываете рядом с такими

Что сделал тот, когда открыл дверь и увидел это ведро?

Он вылил отходы, вымыл ведро, насыпал туда отборных спелых яблок и поставил на порог соседского дома.

К чему я это рассказываю?

К тому, что мы делимся с окружающим миром тем, что есть у нас внутри.

ОТЛИЧИЕ ТОКСИЧНОГО ЧЕЛОВЕКА ОТ ВСЕХ ОСТАЛЬНЫХ — ЭТО ПОСТОЯННЫЙ, ДЕСТРУКТИВНЫЙ НЕГАТИВ

людьми негатив, если понимаете, что начинаете столь же негативно оценивать окружающую действительность либо испытываете явный психологический дискомфорт, — это один из признаков.

Когда мы общаемся с человеком, он, как правило, делится с нами тем, чем он наполнен.

Есть очень хорошая притча о двух соседях.

Жили два соседа, и один из них был как раз такой вот токсичный, а второй — очень доброжелательный и открытый миру.

Токсичный человек, само собой, очень негативно относился к своему соседу и старался при малейшей возможности до-

Что вы делаете, когда говорите: «Наверное, вы хотите меня использовать».

Вы транслируете свой внутренний мир, своё восприятие мира, свои установки, свои ценности непосредственно тому человеку, с которым общаетесь.

Если я не считаю, что меня используют, если не воспринимаю окружающих подобным образом, мне никогда не придёт в голову задать такой вопрос.

Моей дочери 24 года, и она сейчас после окончания института очень активно пытается найти своё место в жизни, хочет построить карьеру, найти работу.

Она не раз расталкивалась с такими ситуациями, когда ей предлагали работать

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Сколько надо зарабатывать?

А. Насонова

А знаете ли вы, почему не зарабатываете столько денег, сколько хотелось бы? Или столько, чтобы жить так, как вам хочется?

Проблема в том, что вы не знаете или не понимаете закон вознаграждения.

Этот закон совершенно точен. Он применим ко всем и всегда.

Когда слышите этот закон впервые, он кажется элементарным, но если вы вдумаетесь, то окажется, что он не такой и простой.

Размер вашего заработка всегда будет напрямую зависеть от трех вещей:

Первое — от потребности в том, что вы делаете.

Второе — от уровня мастерства, с которым вы это делаете.

Третье — от того, насколько сложно вас заменить.

Вэйвэнь Ли: «Важные связи. Как найти людей, которые помогут быстрее двигаться вперед»

Предисловие. Те, кто влияют на нашу жизнь
Введение. Не будьте островом посреди океана

Глава 1. При встрече идите верной дорогой, или Как найти друга детства

Те, с кем вместе вы играли и выросли
Энергия, которая влияет на нас даже через двадцать лет

Четыре типа друзей детства

Сложнее всего — знать чувство меры

Не усердствуйте с инвестициями

Глава 2. Студенческие годы — поиск первого учителя жизни

Большинство тех, кто будет вам помогать, вы встретите в университете

Учитесь у тех, кто силен в анализе

Найдите хорошего учителя

Учитесь у наставника с открытым сердцем

Самое труднодостижимое в жизни — искренность

Избегайте негативных первых учителей

Создайте личный бренд

Глава 3. Первые три года после выпуска: важно, с кем вместе вы работаете изо дня в день

Уровень коллег влияет на наш прогресс

Только выбрав подходящую профессию, вы сможете встретить людей, которые вам помогут

Пусть коллеги увидят ваши старания и захотят помочь по собственной инициативе

Найдите перспективного союзника, чтобы расти вместе с ним

В какой момент стоит сменить напряженную обстановку

Глава 4. Встретить достойного начальника — большая удача

Вы станете подобны тем, у кого учитесь

Хороший руководитель важнее самой компании

Идите работать в быстрорастущие стартапы, а не в транснациональные корпорации

Не становитесь врагами, будьте близкими друзьями

Секрет подчинения

Отличия прекрасного руководителя от скверного

Глава 5. Найдите надежного партнера — бизнес будет стабильным, как Эверест

Выберите правильного партнера — и ваше дело пойдет в гору

У вас обязательно должно быть два-три долгосрочных партнера

Осторожно! Не позволяйте водить себя за нос

В какой круг общения следует вступить

Испытание выгодой

Сотрудничайте с честными людьми

Шесть критериев хорошего клиента

Глава 6. Найдите закадычного друга и слушайте голос разума

Родственная душа — этот тот, с кем можно поделиться самым сокровенным

Кто тот человек, который ударяет кулаком по столу?

Всем нужен друг, который не боится нас критиковать

В поисках родственной души оставьте жажду личной выгоды

Держитесь подальше от таких людей

Глава 7. Выбирая спутника, вы выбираете образ жизни

Супруг изменит всю вашу жизнь

Ищите спутника жизни, который будет вашей моральной поддержкой

Станьте достойным любви

Влюбленность вдохновляет нас расти над собой

Глава 8. Не забывайте о самом важном — совершенствовать себя

Каждый день организуйте себе время для саморазвития

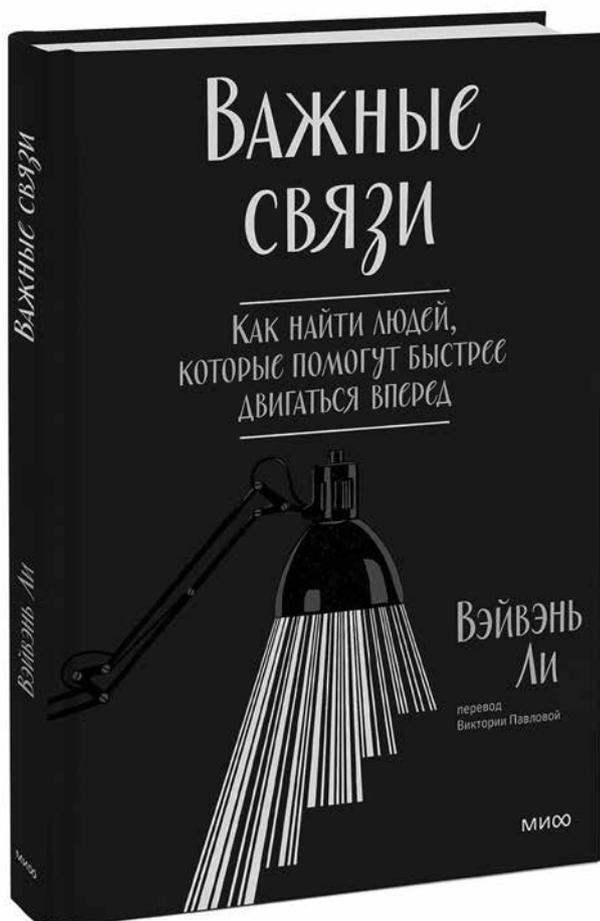
Не будьте лузером, который не умеет общаться

Развивайте учебные навыки: постоянно получайте и впитывайте новые знания

Не бегите от мира

Характер определяет вашу судьбу, а душевные качества — положение в обществе

Делайте то, что горячо любите



Глава 4 Встретить достойного начальника — большая удача

Вы станете подобны тем, у кого учиться

Когда я только приехал в США, передо мной встал важный вопрос: «У каких людей стоит учиться?» Работая в Cheung Kong Group, я мечтал быть таким предпринимателем, как Ли Кашинг, но позже понял, что не подхожу на роль руководителя корпорации, который ведет ее к процветанию через все препятствия, и годен только для работы по планированию и продвижению. Уволившись из Cheung Kong Group и переехав в Сингапур, я пошел другой дорогой.

На самом деле вопрос, у кого учиться, даже важнее, чем чему учиться. Найдите пример для подражания, и это сэкономит

вам много времени и сократит издержки. Так вы словно продлеваете свою профессиональную карьеру. Достигнув успеха, оглянитесь назад, и вы наверняка вспомните кого-то — того, кто помог вам с той или иной проблемой, словно провел через таможенный контроль. Именно благодаря первым учителям мы движемся по дороге успеха гораздо быстрее.

Оказавшись в Штатах, я поставил себе цель в соответствии со своими профессиональными потребностями: найти выдающегося эксперта в области маркетинга и продвижения и на его примере овладеть знаниями, с которыми раньше не сталкивался. Впоследствии, когда я вошел в команду консультантов президентской избирательной кампании, мне посчастливилось встретить мистера Ньюмана, с которым нас связала крепкая дружба.

Ньюман помог мне понять, что человек может упустить все шансы, которые были вчера, может бояться того, что будет завтра, — и все это не имеет значения. Но вот ни в коем случае нельзя сомневаться в том, что есть сегодня. «Нужно уверенно делать каждый шаг в настоящем, не нужно размышлять о прошедшем и будущем. Проведи достойно день сегодняшней — и тебя ждет будущее, которым стоит гордиться», — говорил он.

На его примере я овладел практикой и стал убежденным реалистом. Любые романтические мечты можно реализовать только усилиями сегодняшнего дня, а великие замыслы становятся реальностью шаг за шагом. Эта растущая с каждым днем сила подтолкнула меня к созданию собственной организации, изменила траекторию моей жизни и приносит мне пользу до сих пор. Чем же моя история может вдохновить тех, кто только начинает свой путь? У кого, в конце концов, стоит учиться?

Многие в один голос ответят: конечно, у чемпиона! Что ж, спору нет: те, кто завоевал пальму первенства, достойны восхищения.

В молодости мы часто берем пример с победителей: во время учебы отличник — объект всеобщей зависти, за которым пытаются угнаться весь класс по указанию учителя; на работе ориентиром становится коллега с лучшими бизнес-показателями (как ему удалось реализовать так много продуктов?), ты и ревнуешь, и завидуешь, пытаешься скрытно его копировать.

Однако первое место от нас все так же далеко. Почему? Мы учимся у лучшего ученика в классе, но оценки улучшаются медленно, на экзамене занимаем далеко не верхние строчки; учимся у коллеги с лучшими показателями в департаменте, но наши собственные при этом не меняются; перенимая опыт начальника, мы сами не становимся руководителями, не заменяем его на должности.

«Я учусь у него, но не становлюсь как он!» Это распространенная ситуация и у нее есть свои причины. Да вы и сами можете назвать под сотню.

— Я недостаточно упорный в учебе.

— Мне не хватает мастерства.

— Я не умею управлять людьми, в этом плане мне многого недостает.

— Я все делаю, просто мне не везет.

— Не судьба, удача мне не улыбается.

И так далее...

Когда мы пытаемся найти оправдание, сложно не винить судьбу. Но истинная при-

чина, скорее всего, заключается в том, что вы видите только внешнюю сторону и упускаете суть своего примера для подражания.

Кроме того, важно быть амбициозным. Зажгите свою мечту — и сможете стать тем, кем хотите, а не плестись в хвосте за успешным человеком, наблюдая за его достижениями из задних рядов.

В традиционном представлении слово «честолюбие» имеет негативный оттенок, однако в английском это слово нейтрально, у него такое же значение, что и у слова *ambition* — целеустремленность.

Быть честолюбивым — значит иметь мечту. Сегодня честолюбие все больше и больше связано с успешностью. От того, обладаете ли вы честолюбием, зависит, достигнете ли вы успеха, когда подвернется благоприятный случай, а также получите ли взаимную помощь и поддержку влиятельных лиц. Никто не хочет помогать тем, кто ни к чему не стремиться, с ними никто не захочет заводить дружбу.

Принимая решение учиться у успешных людей, вы должны поставить себе четкую цель и подготовиться неуклонно идти вперед. И здесь важен еще один момент — это оптимизм. Не бойтесь трудностей. Каждую неудачу рассматривайте как очередной поворот, после которого откроются новые возможности.

Когда меня спрашивают, у кого учиться на работе, я неизменно отвечаю: «Сначала — у своего начальника, и так упорно, будто он вызывает огромное почтение». Те, кто не занимали руководящую должность, не понимают, чем каждый день так занят начальник; возможно, они даже испытывают негативные эмоции и вовсе не желают скромно перенимать его опыт.

«Брать с него пример? Да я ненавижу его больше всех! Он уже четыре раза отклонил мою просьбу о повышении зарплаты», — говорил мне кто-то презрительно. Однако почему же этот человек не задумывается о причинах отказа? Уверен, ему как раз много чему следует поучиться у своего начальника.

Вопрос первый: у какого руководителя стоит учиться?

Есть руководители хорошие, а есть плохие, те, кто перекладывает всю работу на подчиненных, а сами сидят сложа руки. Не берите пример с такого типа руководителей, иначе в будущем вы лишитесь возможности стать даже управляющим. Итак, руководитель, у которого стоит поучиться, во-первых, предан своему делу, любит работу, остается вместе с подчиненными и в горе, и в радости. Во-вторых, он может показать, как правильно работать и вести дела. Хороший руководитель, решая вопросы, мыслит масштабно, разбирается во всех деталях. Он обладает сильным логическим мышлением и, кроме того, выслушивает и принимает во внимание мнение сотрудников.

Таким образом, перенимать опыт стоит у выдающегося во всех отношениях человека, который получил всеобщее признание. Вопрос второй: каким образом построить свое обучение у начальника?

• **Станьте помощником руководителя, продемонстрируйте свою ценность**

Это разумное позиционирование себя как учащегося. Признайте свои недостатки, учитесь у лучшего, для этого сначала нужно стать его правой рукой в работе, а значит, соответствовать его требованиям к помощнику. Нужно приблизиться к человеку, похожим на которого вы хотите стать: проводите с ним больше времени, помогайте ему,

учитесь всему, пока вы вместе решаете задачи, старайтесь показать свою ценность. Так начальник обратит на вас внимание и отметит ваши способности.

Итак, лучший способ получить признание руководителя — выполнять одну задачу за другой, демонстрируя свои лучшие стороны. Он возьмет себе на заметку, что вы способный сотрудник, и будет предоставлять вам больше возможностей.

• **Общение — способ обучения, который никогда не устареет**

Что такое общение? Это процесс, когда в ходе обмена мыслями и идеями зажигается искра и возникает взаимопонимание. Когда представится подходящий случай, можно обсуждать с руководителем любые темы: работу, личную жизнь, как вести себя в обществе. Так вы узнаете его с непоказной стороны и сможете оценить его более трезво, что позволит вам добиться лучших результатов.

Общение — это также эффективный способ руководителю узнать вас. Обязательно сообщайте свои планы относительно работы, предложения по планированию проекта и управлению им — так руководитель сможет обратить внимание на ваши способности, разглядеть скрытый потенциал и решить, рекомендовать ли вас к повышению, помогать ли воспитывать из вас ценного сотрудника. Не бойтесь сказать что-то не то. Во всем, что касается работы, делитесь своими соображениями смело — это именно то, что хочет услышать хороший начальник.

• **Начните с наблюдения и подражания**

Понаблюдайте за руководителем, его вкусами и привычками. Это нужно не для

того, чтобы снискать его расположение, а чтобы понять: правильные привычки всегда проявляются в мелочах.

Кроме того, мобилизуйте все свои сильные стороны и попробуйте подражать начальнику, перенимайте его подходы к работе. Если вы хотите стать руководителем, необходимо воспитывать в себе руководящие качества. Если же хотите остаться рядовым сотрудником, но высококлассным специалистом, не уступающим по уровню начальнику, нужно шаг за шагом перенимать его работающие модели поведения.

Вот три важных пункта, которые обязательно нужно учитывать, учась у своего начальника.

Хороший руководитель важнее самой компании

Тем, кто только окончил университет, не помешает мудрый и строгий босс, чтобы выучиться по-настоящему. После самостоятельного обучения в университете вам нужен новый учитель, который готов делегировать свои полномочия и предоставить вам пространство для развития.

— Что мне может дать хороший начальник?

— Неужели хороший начальник играет более важную роль, чем самая перспективная компания?

Это вопросы, которые волнуют каждого из нас. Ньюман по этому поводу говорил: «Хороший руководитель откроет в вас способности к росту, поможет найти верное направление. Лучшего способа не существует. Именно об этом мечтают все молодые белые воротнички, но, к сожалению, очень

немногие встречают начальника, которым они довольны и который действительно готов помогать».

Встретить хорошего руководителя даже важнее, чем хорошего учителя. Хороший руководитель будет полезен вам всю жизнь. Однако жизнь редко оправдывает ожидания, связанные с предстоящей работой.

«В молодости я думал, что я и мой босс будем близки, словно братья, ждал, что начальник на первой работе будет опекать меня, как старший брат, — вспоминает один из участников фокус-группы нашего исследования Флетчер. — Сейчас я определенно вырос и понимаю, что нужно быть верным себе и не полагаться на других людей».

Мне нравится его точка зрения. Это предупреждение всем молодым людям: наивно питать иллюзии в отношении своего руководителя, сначала нужно повысить собственную ценность. Добиться уважения других, в том числе босса, можно, только когда ты стал взрослым человеком.

Без сомнений, все молодые люди предаются мечтам. Они возлагают на свою работу большие надежды. Хотят работать в приятной офисной атмосфере и получать щедрое вознаграждение. А главная карточка должна вызывать эффект землетрясения: «О, ты и правда там работаешь? Как я тебе завидую!»

Но для лиц управляющего звена — особенно для тех, перед кем стоял такой же выбор и кто впоследствии стал успешным, — ситуация выглядит совершенно иначе. Один из членов высшего руководства коммуникационной компании штата Калифорния отмечает: «Такой подход слишком самоуверен. На самом деле никакая компания не предложит новому сотруднику решающей поддержки. Наоборот, из-за высокой кон-

курении часть перспективных сотрудников останется без возможности повышать квалификацию, и это нанесет сокрушительный удар по их уверенности».

Сложности на работе испытывают очень многие новые сотрудники. Им не хватает помощи, и неважно — от компании или от начальника. Поэтому я спрашиваю: ты выберешь хорошую компанию или хорошего руководителя?

Как отметил Флетчер, большинство считает, что за двумя зайцами погонишься — ни одного не поймаешь. Те, кому нравится хорошая компания, пойдут работать туда и, возможно, обнаружат, что им не нравится характер босса, вплоть до ненависти к нему. Неприятный начальник может разрушить мечту работать в крупной корпорации; другому же, наоборот, повезет встретить прекрасного руководителя, но дела в компании идут плохо, есть опасения, что она обанкротится.

Кажется, более убедительного ответа не найти. На мой взгляд, реальность такова, что выбор выдающихся компаний вокруг нас не так уж богат. Другими словами, большая часть фирм довольно рядовые. Вероятность того, что на свою первую работу вы выйдете в самую простую компанию, очень велика. С этим сталкиваются большинство молодых людей. А это значит, найти прекрасного руководителя — задача отнюдь не тривиальная. Но многие переживают, что средняя компания даже с отличным руководством ограничит продвижение на более высокую платформу.

Баффета. Он торжественно обещал: «Если у меня получится туда устроиться, я буду считать эту работу делом всей своей жизни. Мне больше не придется делать что-то с оглядкой на других, и мое будущее развитие не будет зависеть от одобрения начальника». Как же глубоко заблуждался Монтильо! Он не стал работать в Berkshire Hathaway. Более того, принял предложение небольшой фирмы из маленького городка, которая занималась сбором данных для фондовых бирж. Там он встретил замечательного начальника, который вернул ему веру в себя, изменил его взгляды на работу и помог расширить кругозор. В результате, когда поступило выгодное предложение, ему было очень жаль расставаться со своим боссом и он колебался: «Мне уволиться и пойти работать в более перспективное место или остаться здесь и работать вместе с таким уникальным начальником?»

Здесь нет правильного ответа, ведь никто другой не может почувствовать реальную ситуацию и трудность выбора, который вам предстоит сделать. Жизнь — не учебник, и в ней не бывает стандартных ответов. Никто другой не может указать вам направление, каждый ваш шаг — это игра в шахматы между реальностью и мечтами, результат борьбы между разумом и чувствами.

«Самое главное, — сказал Флетчер, — я встретил ценного руководителя, который позволил мне вырасти. Дальнейший мой выбор по сравнению с этим мало что значит. Каждый из нас должен найти хорошего учителя».

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

«600 млн долл. наличными в разных местах собрал бизнесмен к 26 годам (1993 г.)»



Святослав Альбирео,
Писатель, психолог, переводчик,
директор творческой студии
«АльбиреоМКГ»



Надёжно ли сегодня защищены бизнесмены от покушений?

— Нет. Сегодня вообще никто надёжно не защищён. Даже те, кто считает, что защищён, даже те, от кого следует защищаться. Этим — поделом.



Можно ли в бизнесе не нажить серьёзных врагов и как?

— В крупном бизнесе не нажить врагов невозможно, потому что пирог поделен, тебе обязательно нужно кого-то оттеснить, выдавить, убить. А этот кто-то, естественно, не захочет ни делиться, ни тесниться. Поэтому обязательно при переделе пирога будут обиженные, которые станут врагами.

А в мелком — конечно, можно обойтись без врагов. Как? Ну, не быть сволочью. Для того, чтобы заработать себе на хлеб с маслом, достаточно уровня, при котором можно оставаться человеком.

Его ноу-хау найма экс-секретарей обкомов для работы с заводами: реально помогало или это миф СМИ?

— Что касается эффективности найма бывших номенклатурщиков, мы, во-первых, понятия не имеем, помогало ли это. Но если рассуждать с точки зрения психологии, это должно реально помогать, но не потому, почему выдумали безграмотные СМИ. У экс-секретарей и всяких номенклатурных работников был доступ к «кормушке», самое дорогое и важное во все времена — связи. У них не стало должности, но остались связи, а в коррупционных схемах все были повязаны. Поэтому отказать бывшему было страшнее, не по привычке, а потому что был велик шанс самому стать бывшим, при отказе.

Какие похожие приемы лоббирования сегодня эффективны в бизнесе? Это не похожий прием, это тот же прием. — Приемы лоббирования интересов все такие же, только у секретарей обкомов фамилии поменялись. Строй — структура жесткая, от времени не зависит. Экономические отношения — это базис, социальные — это надстройка. Попытки опровергнуть Маркса до сих пор были тщетны. Сейчас, судя по структуре, феодализм, даже не капитализм. Поэтому те же цеха, все тот же блат, кумовство и связи. Только сейчас устаревшее слово блат называется новым словом лоббирование. А суть та же.



МЕНЯЙСЯ или ПОГИБНИ



В возрасте 40 лет когти орла становятся слишком длинными и гибкими, и он не может схватить добычу.

Его клюв становится слишком длинным и изогнутым и не позволяет ему есть.

Перья на крыльях и груди становятся слишком густыми и тяжелыми и мешают ему летать.

Теперь орел стоит перед выбором: либо смерть, либо длинный и болезненный период изменений, длящийся 150 дней.

Он летит в свое гнездо, находящееся на вершине скалы и там долго бьется клювом

о скалу, пока клюв не разобьется и не слезет. Потом он ждет, пока не отрастет новый клюв, которым он выдергивает свои когти.

Когда отрастают новые когти, орел ими выдергивает свое слишком тяжелое оперение на груди и крыльях.

И тогда после 5 месяцев боли и мучений с новым клювом, когтями и оперением орел возрождается, и орел может жить еще 30 лет.

Очень часто для того, чтобы жить, мы должны измениться. Иногда этот процесс сопровождается болью, страхом и сомнением.

Комментарий эксперта

С. Яцун

Весьма философский подход, но он больше приемлем, на мой взгляд, для животных. Хотя люди тоже могут использовать эти же принципы, а зачастую и используют. Приспосабливаться, конечно, удобно, но не всегда рационально. Слишком много в нашем мире обстоятельств, которые зачастую вынуждают людей приспосабливаться, и посему у отдельного индивидуума может просто не хватить сил для всех приспособлений. В связи с этим мне вспоминаются слова из песни Макаревича: «Не стоит прогибаться под изменчивый мир, пусть лучше он прогнётся под нас».



Вещи, которые нельзя рассказывать своим соседям, иначе ты рискуешь испортить себе жизнь

1. Никогда не говори, когда и куда ты собираешься уезжать, если собрался
2. Никогда не называй точную сумму своего заработка или своей второй половины.
3. Ни в коем случае не говори о своих дополнительных способах дохода.
4. Молчи о своих вредных привычках.
5. Не рассказывай о всяких моментах в своём прошлом.
6. Не рассказывай о том, где ты хранишь деньги либо ценные вещи.
7. Не выдавай подробности личной жизни.



8. Не болтай о предстоящих дорогостоящих покупках.

9. Молчи о своих болезнях.

10. Не говори о талантах в чём-либо.

@zolotojchelovek

Источник: <https://youtube.com/shorts/Cqy373NoMh8?si=jRmWIOG7T1z6e-4D>

Комментарий эксперта

Лариса Куренчанина

Начнём с того, что личный опыт — это личный опыт, он у всех разный и не может считаться экспертным.

То, что с соседями нужно дружить прочнее, чем с родственниками, это уже не просто опыт, а статистика медиков, МЧС и правоохранительных органов: в сложных житейских и коммунальных ситуациях только они первыми могут прийти на помощь и выступить свидетелями в вашу защиту, а в случае длительного отсутствия приглядеть за пожилыми родственниками, домашними питомцами и растениями.

Поэтому застройщики и риелторы давно оперируют термином «порядочные соседи» как аргументом в продажах недвижимости.

Но, конечно, есть предел тому, насколько они должны быть информированы о вашей личной жизни, доходах и сбережениях.

И в этом смысле советы 2, 3, 5, 6, 7 и 8 — это то, с чем я согласна.

О ваших вредных привычках тоже можете не говорить: они и так обо всём со временем узнают.

Что до советов 9 и 10, тут я не соглашусь с авторами ролика: вряд ли чья-то болезнь

способна вызвать соседскую зависть, скорее наоборот, от них можно узнать полезные сведения и обзавестись связями в медицинском мире. Да и самому поделиться проверенными контактами — это «плюс к карме».

Совет 10 мне вообще не понятен: как монетизировать талант и привлекать поклонников и клиентов, если о нём не говорить с соседями? Кто может оказаться лучшим критиком (в хорошем смысле слова)?

А дальше — интереснее: следуя буквально этим советам, о своих талантах, болезнях, привычках и прочим делиться нельзя, а о том же самом, что есть у детей и близких можно?

В любом случае призываю, прослушав эти советы и прочитав мои комментарии, задумайтесь и «отрегулируйте» уровень собственной осознанности в коммуникациях с соседями, поскольку, помимо обозначенной авторами советов крайности, существует и обратная — стать «человеком в футляре», о котором никто не сможет сказать ничего.

Как в романе М. Горького: «Да был ли мальчик-то...?»

Курению полный бан на работе?

Например, в Финляндии разрешено курить на открытом воздухе при отсутствии рядом общественных мест и дома. Штраф (50-150 €) можно получить даже в случае курения на балконе.

В Ирландии разрешено курить в специально отведённых местах, на улицах, в тюрьмах и психиатрических клиниках.

В Швеции и Германии разрешают курить в барах и ресторанах — для этого там оборудованы специальные помещения.

Будет ли эффективен подобный запрет в России?

Скорее всего, на это потребуется время: установка систем контроля, назначения штрафов, осознание гражданами ответственности перед обществом... Тем не менее есть места, где курение должно быть строго недопустимо.

Учитывая вред «пассивного курения», важно учитывать то, как часто та или иная компания работает с большим количеством клиентов, какого возраста эти люди. Например, если это детский развлекательный центр или медицинское учреждение, то запрет курения вполне обоснован и эффективен: гораздо проще предотвратить негативное воздействие никотина, нежели бороться с ним.

Важно понимать, что запрет или исклю-

чение курильщиков из трудового коллектива, с большой вероятностью не станут оптимальными решениями этой проблемы. Предприятие может лишиться ценных специалистов. Борьба с зависимостью путём жёстких ограничений может привести к стрессу, «срывам» и раздражительности. Те, кто сталкивался с решением бросить курить, понимают: избавление от зависимости — это путь длиною в долгие месяцы. К нему важно быть морально готовым.

Более того, можно поощрять финансово сотрудников, поборовших зависимость. Запрет курения в одной компании вряд ли повлияет на количество людей с никотиновой зависимостью. Борьба с этой привычкой должна быть более масштабной.



Комментарий эксперта

Екатерина Каталина,

Пиар-центр «ГОРОД»

— Да, курение — это серьёзная пагубная привычка, от которой желательно избавиться как можно скорее. Но разве она характеризует человека как сотрудника?

Более того, привычка может проявляться с разной степенью интенсивности: одному курильщику достаточно сигареты в день, а другой — каждые полчаса вынужден отлучаться с рабочего места на «перекур». Во втором случае такая зависимость действительно может сказаться на объёме и качестве выполняемой сотрудником работы.

Более того, здесь важно учитывать то, насколько часто сотрудник будет работать в контакте с людьми, подразумевает ли должность регулярное общение с клиентами. Если сотрудник работает, в основном, с документами, а курить ходит в специально отведённую для этого зону, при этом делает это не так часто, чтобы это действительно влияло на темп работы, то он вполне может

бороться с зависимостью своими силами. Но если человек работает с беременными женщинами, детьми, в целом с большим количеством людей — в этом случае курение может стать логичной и верной причиной отказа в месте работы.

Наличие запретов и степень их строгости зависит от того, чем занимается та или иная компания. Говоря о том, что вредит абсолютно всем предприятиям, отметим следующее:

— Довольно очевидный пункт: употребление алкогольных напитков;

— Чрезмерное использование социальных сетей в рабочее время вне выполнения своих обязанностей;

— Фамильярность, хамство, язвительность по отношению к клиентам.

36-летний миллиардер поделится двенадцатью правилами для мужчин

1. Никогда не возвращайтесь к женщине, которая вам изменила.
2. Никогда не пожимайте руку сидя.
3. Никогда не разоряйтесь, пытайтесь произвести впечатление на других.
4. Если вы не найдете способ зарабатывать деньги, пока спите, вы будете работать до самой смерти.
5. Всегда стремитесь стать лучше.
6. Защищайте тех, кто стоит за вами, и уважайте тех, кто рядом с вами.
7. Не напрашивайтесь на отношения.
8. Занимайтесь спортом не менее 4-х раз в неделю.
9. Если вас не пригласили, не просите разрешения прийти.
10. Хорошо одевайтесь вне зависимости от повода.
11. Слушайте и, прежде всего, смотрите в глаза.
12. Найдите несколько способов зарабатывания денег.

Комментарий эксперта

Роза Гнедовская,
психолог, транзактный аналитик,
юрист

1. Никогда не возвращайтесь к женщине, которая вам изменила.

Я согласна с этим правилом. Это правило также относится и к мужчинам. Только с одной разницей, что женщина не может так часто изменять, как это делает мужчина, потому что женщина изменяет эмоционально. То есть чаще всего она может реально влюбляться и изменять, а мужчина может не влюбляться, а может просто изменять. То есть разница в том, что женщина начинает изменять всегда сначала эмоционально, потом только физически, а мужчина, наоборот, сначала физически, а потом эмоционально. А почему никогда не возвращайтесь к женщине или к мужчине, потому что это все будет повторяться. И ещё разница в том, что женщина, если будет знать, что мужчина изменил, или если женщина будет знать, что мужчина в курсе ее измены, то она просто перестанет уважать своего мужчину. То есть женщина засчитывает этот факт как слабость, что мужчина принял ее обратно, и перестанет его уважать.

2. Никогда не пожимайте руку сидя.

Это жест, который говорит о том, что у человека есть желание проявить к вам доверие и дружелюбность, то есть чаще всего такие жесты характеризуют готовность к сотрудничеству с вами, а также принятие вас на личном уровне.

При этом рукопожатие может быть разным — слабым или сильным. Если человек это делает сильно, то это такой психологический фактор, который показывает свою внутреннюю устойчивость и внутреннюю опору. И таким образом, человек утверждает свою власть сидя. Но бывает рукопожатие и слабое, когда человек не здоров, он не может встать, или оба человека сидят, и сидеть они, между прочим, должны всегда на одном уровне, то есть не должно быть, например, разных кресел или там у одного стул, а у другого — кресло. То есть все должно быть на одном уровне, так как все-таки рукопожатие — это символ равенства.

3. *Никогда не разоряйтесь, пытайтесь произвести впечатление на других.*

На самом деле это актуальная проблема. Откровенно говоря, очень часто, особенно мужчины между собой соревнуются, кто круче, кто из них больше может что-либо оплатить, кто богаче, это абсолютно не имеет никакого смысла. В этот момент есть ощущение, что мужчина уходит в своего подростка или в своего внутреннего ребёнка, и он совсем не анализирует своё финансовое положение. То есть вот эта импульсивность, которую чаще проявляет ребёнок, не даёт ему трезво взглянуть на своё финансовое положение, и поэтому он пытается выглядеть в глазах окружения круче. Этого абсолютно не стоит делать. Будьте собой. Возвращайтесь во взрослую позицию. Никому не интересна ваша жизнь и ваше финансовое положение. Только, как говорится, вам самим.

4. *Защищайте тех, кто стоит за вами и уважайте тех, кто рядом.*

Это вообще касается абсолютно всех. Кто стоит за вами? Это всегда команда, это всегда сила. Человек один не может существовать в социуме, не может быть одним в отношениях. Человек один только рождается и только один умирает, а всю остальную жизнь он всегда находится с кем-то в коллективе, в отношениях с партнёром. Соответственно, всегда надо понимать, что те, кто стоят за вами, — это ваша сила, ваша опора, команда. Уважение возникает в тот момент, когда вы чётко осознаете, что вы уважаете сами себя. И, соответственно, вы будете уважать других. Те, кто рядом, чаще всего бывают с вами, когда вам больно, когда вам хорошо, когда вы находитесь в разных чувствах, поэтому очень важно уважать тех, кто в этот момент находится с вами рядом.

5. *Займитесь спортом.*

Это тоже подходит для мужчин и женщин, потому что мужчина очень хорошо снимает любой свой стресс спортом. И женщина снимает свой стресс спортом. Разумная женщина предпочтёт больше спорт, нежели чем заедать это все непонятно какой едой, и создавать себе ещё дополнительную проблему. Поэтому спортом надо заниматься всем и желательно это делать регулярно. В спорте всегда возникает дополнительный ресурс. Всегда можно снять таким образом стресс, и иной раз наступает полный релакс внутри. В спорте ещё можно переосмотреть то, что произошло с точки зрения наблюдателя. То есть, когда вы занимаетесь спортом, вы отдаёте всю вот эту энергию негативную, которая внутри вас находится, и у вас наступает такое прозрение. Вы можете уже в спокойном состоянии посмотреть на ситуацию, которая привела вас к этому состоянию и очень даже круто понаблюдать за собой именно после спорта, когда вы позанимались в спортзале или каким-нибудь видом спорта.

6. *Найдите несколько способов заработать деньги.*

Пассивный доход нам нужен всем, потому что годы идут. Жизнь всегда движется вперёд. И пассивный доход никому не помешает, это ваша безопасность.

7. *Всегда стремитесь стать лучше.*

Это как психологическая фраза: станьте лучшей версией себя. Самое важное, чтобы стать лучше, нужно не лениться, а трудиться.

Комментарий эксперта

Андрей Зубенко,
Психолог, НЛП практик, коуч, бизнес-консультант, Член Международной Ассоциации Позитивной Психологии

В 2023 году стали вирусными 12 правил для мужчин от 36-летнего миллиардера, когда их активно стали обсуждать на различных платформах социальных медиа, таких как Twitter, YouTube, Reddit. В первую очередь это было связано с растущим интересом к самосовершенствованию и личностному развитию среди мужчин. А именно социальные медиа и блоги предоставляют платформы для обсуждения и обмена опытом, что ускоряет популяризацию подобных концепций. Конкретно за этими правилами, с большой долей вероятности, не стоит реальный 36-летний миллиардер, и эти 12 правил представляют собой сборник популярных советов, которые часто распространяются в интернет-сообществах и социальных сетях. Они не привязаны к какому-то конкретному миллиардеру (кстати, 36-летних в 2023 году было всего несколько человек), как например «15 правил жизни миллиардера Павла Дурова» или «12 правил богатства от Джона Рокфеллера». Популярность этих советов связана с тем,

что они охватывают важные аспекты жизни и дают универсальные советы, которые могут быть полезны многим мужчинам.

Какие же эти 12 правил для мужчин?

А вот они:

- Никогда не возвращайтесь к женщине, которая вам изменила.
- Никогда не пожимайте руку сидя.
- Никогда не разоряйтесь, пытайтесь произвести впечатление на других.
- Если вы не найдете способ зарабатывать деньги, пока спите, вы будете работать до самой смерти.
- Всегда стремитесь стать лучше.
- Защищайте тех, кто стоит за вами, и уважайте тех, кто рядом с вами.

- Не напрашивайтесь на отношения.
- Занимайтесь спортом не менее 4-х раз в неделю.
- Если вас не пригласили, не просите разрешения прийти.
- Хорошо одевайтесь вне зависимости от повода.
- Слушайте и, прежде всего, смотрите в глаза.
- Найдите несколько способов зарабатывания денег.

Давайте попробуем разобрать их. На какие же аспекты жизни мужчины они влияют?

Взаимоотношения и личная жизнь

На этот аспект влияют:

Никогда не возвращайся к женщине, которая изменила. Это правило подчеркивает важность самоуважения и доверия в отношениях. Психологически, возвращение к отношениям после измены может подорвать уверенность в себе и вызвать постоянные сомнения. Мужчине важно уважать свои чувства и не допускать ситуации, в которой его самооценка может быть подорвана. Не напрашивайтесь на отношения. Данный совет акцентирует внимание на необходимости строить отношения на взаимном интересе и уважении, а не из страха одиночества или давления окружающих.

Личностное развитие и здоровье

На этот аспект влияют:

Всегда стремитесь стать лучше. Самосовершенствование помогает мужчинам чувствовать себя успешными и удовлетворенными. Это так же снижает уровень стресса и усиливает мотивацию.

Занимайтесь спортом не менее 4-х раз в неделю. Регулярная физическая активность улучшает психическое здоровье, помогает справляться со стрессом, тревогой и депрессией, улучшает настроение и общее самочувствие. Физическая активность способствует выработке эндорфинов, что делает мужчину более позитивным и энергичным.

Финансовая грамотность и карьера

На этот аспект влияют:

Никогда не разоряйтесь, пытайтесь произвести впечатление на других. Финансовая стабильность важна для психического благополучия. Это правило напоминает о необходимости жить в пределах своих возможностей и не гнаться за статусом ради впечатления других. Мужчина должен ставить на первое место свои финансовые интересы и долгосрочные цели.

Если вы не найдете способ зарабатывать деньги, пока спите, вы будете работать до самой смерти. Это правило подчеркивает важность пассивного дохода и финансовой независимости. Об этом говорил еще Джон Рокфеллер. Пассивный доход позволяет мужчине больше времени уделять своему здоровью, семье и хобби, что положительно влияет на психическое состояние.

Найдите несколько способов зарабатывания денег. Диверсификация источников дохода снижает стресс и увеличивает чувство безопасности, что положительно влияет на

общее психическое состояние. Наличие нескольких источников дохода позволяет мужчине чувствовать себя более уверенно и свободно.

Поддержка и уважение

На этот аспект влияет:

Защищайте тех, кто стоит за вами, и уважайте тех, кто рядом с вами. Эмпатия и поддержка являются ключевыми аспектами здоровых семейных и социальных отношений. Установление крепких социальных связей обеспечивают чувство безопасности и принадлежности. Это правило способствует созданию доверительных и уважительных отношений, что положительно сказывается на психическом здоровье.

Социальные навыки и этикет

На этот аспект влияют:

Никогда не пожимайте руку сидя. Жесты и поведение влияют на восприятие нас другими людьми. Вставая при рукопожатии, мужчина демонстрирует уважение и готовность к общению. Такие невербальные сигналы важны для установления равноправных и уважительных отношений.

Если вас не пригласили, не просите разрешения прийти. Это правило подчеркивает

важность уважения личных границ и частной жизни других людей. Мужчинам важно понимать, что уважение к чужому личному пространству способствует более здоровым, уважительным отношениям и позволяет избегать неловких ситуаций.

Имидж и поведение

На этот аспект влияют:

Хорошо одевайтесь вне зависимости от повода. Внешний вид влияет на самооценку и то, как нас воспринимают другие. Ведь недаром говорят: «По одежке встречают, по уму провожают». Это правило помогает мужчинам чувствовать себя более уверенными в любых ситуациях.

Слушайте и, прежде всего, смотрите в глаза. Активное слушание и зрительный контакт являются ключевыми аспектами эффективной коммуникации. Эти навыки способствуют установлению доверительных отношений и более глубокому взаимопониманию. Мужчина, который внимательно слушает и смотрит в глаза, показывает свое уважение и заинтересованность в общении.

Ну вот, мы вкратце и разобрали эти 12 правил для мужчин. Также важно понимать, что каждый человек уникален, и правила должны адаптироваться в зависимости от индивидуальных особенностей и жизненных обстоятельств.

Масштабирование как стиль жизни, или что здесь может пойти не так?



Лилия Камалова,
CEO компании AzarenokPRO

Почему масштабирование нередко заканчивается провалом? Главные признаки, что бизнес пока к этому не готов

— Предприниматели не всегда верно формулируют суть и цель масштабирования. Что это такое, если говорить простыми словами? Рост? Да, но в чем? В каких единицах он должен измеряться? По каким критериям? Как вы поймете, что это произошло?

Я не открою здесь Америку, если скажу, что всё дело как раз в этом — в отсутствии ясности и четкого видения. Иначе говоря — что вы имеете в виду, говоря о масштабировании? Куда вы хотите расти, в каком направлении?

Важно осознавать, что масштабирование в бизнесе — это такая же цель, как и любая другая, и здесь тоже нужна конкретика. Если ее нет, а вместо этого предприниматель ограничивается лишь туманными формулировками, это значит одно — бизнес пока к масштабированию не готов. В лучшем случае это будет смелый эксперимент, который окончится провалом. В худшем — полный крах.

того, чтобы привлекать еще больше клиентов, расширить свою зону сбыта, найти новых партнеров и зарабатывать х5, а то и х10 от сегодняшних доходов, ему необходимо масштабироваться.

Замечу, такое происходит не всегда, потому что масштабирование — это история еще и про амбиции и смелость. Если предпринимателю хватает, образно говоря, «на хлеб с маслом», и доход от бизнеса покрывает его основные потребности, он может так никогда и не решиться уйти в масштабирование. Конечно, зачем что-то менять, если все и так работает? Это ведь так много всего нужно будет перестроить... Кроме того, подобный шаг требует определенной решимости, которая присуща далеко не каждому бизнесмену.

Пример, который мне очень нравится — бизнес Илона Маска, который не просто пошел в масштабирование, но, по сути, создал новые ниши на рынке (к тому же и не один раз). Конечно, Маск — уникал, один на миллион, — но он хорошо доказывает старую истину, что «смелость города берет».

Какой опыт масштабирования коллег стоит тщательно изучать?

— Абсолютно любой. Я вообще выступаю за то, чтобы вести бизнес с широко открытыми глазами и ушами, впитывая и вбирая всё, что может быть вам полезно. Если вы ставите перед собой любую бизнесовую задачу — в том числе и масштабирование — очень здорово, если вы узнаете 2-3 мнения со стороны у коллег, с которыми пьете кофе или ходите в караоке. Конечно, я имею в виду людей, которые сами прошли через подобный опыт (неважно, был ли он удачным или не очень). Такая обратная связь даст вам очень много — вы сумеете увидеть подводные камни и заботливо уло-

женные грабли, которые, возможно, будут вас подстерегать на этом пути.

Надо ли как-то готовить персонал к тому, что наступает новый этап в жизни фирмы?

— Это важный момент, о котором я немало уже сказала в самом начале. Прежде чем идти в масштабирование, нужно провести анализ: способны ли будут ваши продавники продавать столько, сколько вы хотите? Или, возможно, кого-то придется дополнительно обучить и дать новые компетенции? А то и другой вариант — стоит нанять кого-то со стороны, чтобы усилить эту часть вашей команды? Персонал — это самый первый момент, который нужно рассматривать, когда вы только-только начинаете думать о масштабировании.

В любом случае, как говорится, люди — это главное. И без полноценного участия ваших сотрудников никакого масштабирования не получится.

Как рассчитывать ресурсы и инвестиции в масштабирование?

— Очевидно, любые инвестиции, как перспективные вложения, нужно адекватно просчитывать и анализировать. Насколько выгодно вам будет обучить 5 условных продавников, чтобы они реализовывали в 2 раза больше вашей продукции? Не окажется ли так, что вы потратите деньги на повышение квалификации своих сотрудников, но желаемого результата не получите? Это возможный негативный сценарий, который тоже нужно учитывать. Держа его перед глазами, вы будете понимать, что делать, если что-то пойдет не так — возможно, в случае кризиса придется нанимать кого-то со стороны. Еще, не

исключено и такое, вам нужно будет запараллелить два этих процесса — то есть, работу с имеющимися сотрудниками и найм сторонних экспертов.

Еще один важный момент, который необходимо иметь в виду — экстраполяция уже имеющихся ресурсов и возможностей, а также издержек и затрат. Что это значит? Предположим, вы производите и продаете некий товар и зарабатываете на этом в ме-

Они, как правило, работают по накатанной, и им не нужно ничего, кроме того, что у них уже есть.

Вторая категория старых управленцев — они чуть более мобильные и в принципе готовы к масштабированию, но в ситуации, когда в компании все налажено и работает как устоявшаяся система, они очень ревностно и боязливо относятся к самой идее каких-либо перемен.

ЛЮДИ – ЭТО ГЛАВНОЕ. И БЕЗ ПОЛНОЦЕННОГО УЧАСТИЯ ВАШИХ СОТРУДНИКОВ НИКАКОГО МАСШТАБИРОВАНИЯ НЕ ПОЛУЧИТСЯ

сяц условный миллион рублей, Что будет, когда вы перейдете на уровень в 10 миллионов в месяц? Да, увеличится прибыль, но вместе с этим пропорционально вырастут и издержки — на содержание производственной базы, на зарплаты сотрудникам, на обязательные платежи и т. д. Проведя такую экстраполяцию, вы можете понять, что сейчас вам не так выгодно будет масштабироваться сразу x10 — потому что вы, образно говоря, “не потянете” такой объем повышенных обязательств. И тогда имеет смысл рассмотреть варианты поэтапного роста x3, x5 и так далее.

Управленцы такого типа могут стать большой помехой на пути любых перемен — вам не удастся быстро внедрить все те новшества, которые приведут к масштабированию, а значит, будет упущено время и израсходованы лишние ресурсы.



Габри в масштабировании

— Габри, которые могут вас поджидать в истории с масштабированием — это саботаж внутри компании. Старые и консервативные управленцы, о которых я уже сказала выше, могут не только тормозить движение к новому, но и начать вставлять палки в колеса.



Какую опасность представляют старые управленцы при масштабировании?

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Советы

✓ **Есть четыре вещи, которые надо уметь хранить — это:**

Свою честь,
Чужую тайну,
Свою верность,
Добрую память.

✓ **Есть четыре вещи, которые надо уметь прощать — это:**

Ошибки родителей,
Слабости друзей,
Поступки врагов,
Собственные заблуждения.

✓ **Есть четыре вещи, которые надо уметь делать — это:**

Искренне благодарить,
Не опаздывать,
Не перебивать говорящего,
Не расставаться врагами.

✓ **Есть четыре вещи, которые надо уметь не замечать — это:**

Чужую слабость,
Сплетни о ком-то,
Слухи о себе,
Свой успех.

✓ **Есть четыре вещи, которые надо уметь терпеть — это:**

Непонимание других,
Поведение близких,
Козни врагов,
Болезни тела.

✓ **Есть четыре вещи, которые надо уметь слышать — это:**

Музыку тишины,
Голос совести,
Зов сердца,
Глас Божий.

Человек, который судился больше 300 раз и сколотил на этом состояние. Необычная история Джонатана Ли

У вас есть родственники, которые вас раздражают? Забудьте о них, это полная ерунда и они настоящие милашки! Главное, чтобы вашим родственником не оказался парень на фото.

Александр

Дементьев,

автор книг "Причуды эволюции" (2024) и "Популярная астрофизика. Философия космоса" (издательство АСТ, 2022). Работал в РБК и Ленте.ру

Анна Дементьева,

сценарист на телевидении

Знакомьтесь, это Джонатан Ли. Этот человек знаменит своими массовыми судебными исками.

Его первая громкая победа в суде — над матерью. Он подал на мать в суд за то, что она «плохо о нем заботилась». В итоге, Ли победил и мать выплатила ему компенсацию в размере 20 тысяч долларов.

После этого Джонатана Ли стало не остановить. Сперва он пошел по ближнему кругу, подав в суд на друга, соседей, соседа, родственников, знакомого музыканта. Потом выиграл несколько дел против полиции, судьи.

И начал играть по крупному — засудил несколько известных компаний.

Ли был увлеченным игроком в World of Warcraft. И подал иск к производителю этой игры — компании Blizzard, за то, что своей хорошей игрой она отвлекает его от дел. И вынуждает искать деньги и мучиться, чтобы купить подписку. А создателей игры GTA он засудил в связи с тем, что из-за них он ступил на преступную дорожку.



Знаменитости тоже не остались без внимания. Он подал иски против Джорджа Буша, Бритни Спирс, Стива Джобса и де-

сятки других известных личностей. Большинство дел Ли выиграл. Притом, что у знаменитостей были деньги на хороших адвокатов.

Общее число дел, которые он подал в различные суды, приблизилось к отметке 2600. Больше 1500 исков были отклонены судом. Суд признал их легкомысленными и вредными.

При этом многие иски он подавал, когда сидел в тюрьме за мошенничество.

Но оставшихся исков и побед в суде вполне хватило. В сумме, за счет исков Ли получил уже более 8 млн долларов.

В мае 2009 года Ричес подал в суд на Книгу рекордов Гиннеса, которая отказалась зафиксировать рекорд «самого результативного судебного спорщика в мире». Этот иск был судом отклонен.

Когда его позвали на телешоу, чтобы он рассказал свою историю, ведущий спросил Ли: «Почему после такой славы и богатства ты живешь один. Тебя никто не любит?».

Ли незамедлительно подал иск к каналу и получил 50 тыс долларов компенсации.

Повезло человеку. Жил бы он в Средние века или во времена мушкетеров — уже давно бы расстался и с состоянием и с жизнью.

Источник: https://dzen.ru/a/YusK_IWonk1RsJeC



История гигантской компании Hyatt Hotels Corporation с капитализацией 13 млрд долларов

Евгений Кедровский,
[youtube.com/@kedrovskiy](https://www.youtube.com/@kedrovskiy)

Мужчина работал в гостинице, но потом его уволили. Он не знал, что делать дальше, он был уже стар, времени у него было очень мало, и денег тоже не было.

Жил он недалеко от вокзала. Однажды мужчина повесил табличку на своем доме, на которой было написано «Гостиница». У него была всего одна комната и одна кровать, где он сам спал. Но когда в 4 утра кто-то постучал, он встал и с испугом сказал: «Подождите, я освобождаю номер». В это время он постелил чистое белье, освободил комнату и позвал гостя, а сам до утра сидел на кухне.

На следующий день мужчина понял, что снова придут люди. Поэтому начал убирать свою кладовую, где у него было место для сна, и сдавал свою комнату гостям.

Имя этого человека Hyatt Robert von Dehn. Так началась история гигантской компании Hyatt Hotels Corporation с капитализацией 13 млрд долларов.

Смешно, немножко страшно, но очень увлекательно...

...Среди нас есть люди, которые родились, в 50-60-х годах.

Воспитывались в 60-х. Учились в 70-х. Женились и выходили замуж в 80-е годы. Работали в 80-90-е, а многие работают и по сей день... Они меняли мировоззрение в 90-е. «Прозревали» в 2000-х.

Удивлялись в 2010-х годах.

И не сдаются в 2020-х годах

Пережито почти 7 разных десятилетий...

2 разных века...

2 разных тысячелетия...

Пройден путь от отсутствия домашнего телефона, телефона с диском на тумбочке в прихожей до смартфона у каждого в руках. Заказа телефонного звонка по 07 через «межгород» до видеозвонков в любую точку мира, от диафильмов и слайд-шоу до Youtube, от виниловых пластинок до онлайн-музыки, от рукописных писем до электронной почты, WhatsApp и социальных сетей. От прослушивания новостей по радио, отсутствия телевизора в доме, до просмотра черно-белого телевидения, а затем и телевидения высокой четкости.

Когда-то они ходили в «Видеоклуб» и теперь смотрят Netflix. Они фото снимали на плёнку, знали как напечатать фотокарточки и берегли их в альбомах. При них появились первые компы, перфокарты, дискеты,

флешки, а теперь у них в руках гигабайты и терабайты на мобильных телефонах или iPad. Они носили мини юбки, макси юбки. Бермуды и лосины. Они ходили в валенках, ездили в них на лыжах и роликовых коньках «Снегурках», а теперь их дети катаются на сноубордах, горных лыжах. Ездили на автомобилях с ручным приводом, без электроусилителя руля, без ABS и без ремней и подушек безопасности, без подогрева сидений, без климат контроля и на одних колёсах зимой и летом. А теперь ездят на электрических самокатах, моноколесах, скутерах и автомобилях, которыми управляет компьютер. Они избежали инфантильного паралича, менингита, оспы, гриппа H1N1 и лихорадки западного Нила, выжили в пандемию 20 года второго тысячелетия.

Да! Такие люди прошли через многое, но какая замечательная и интересная жизнь у них! Это поколение смело может назваться «Особенным». Мы, те которые родились в том мире 50-60-х, у кого было аналоговое детство и цифровая взрослая жизнь. Они являются своего рода «абракадаброй», в буквальном смысле слова. Это поколение прожило и пережило больше, чем любое другое в истории человечества в каждом измерении жизни. Именно это поколение адаптировалось к любым «ИЗМЕНЕНИЯМ».

Аплодисменты всем представителям «ОСОБЕННОГО ПОКОЛЕНИЯ», которое было и остаётся «уникальным», несмотря ни на что! Здоровья радости, удачи, добра и счастья всем нам!

Социальные сети, как важнейший инструмент для любого бизнеса



Янис Кайшев,
серийный бизнесмен. Основатель
бизнес-клуба Крона и сети мужских
парикмахерских

Социальные сети стали неотъемлемой частью маркетинговой стратегии любого бизнеса. Это один из самых распространенных инструментов продвижения бизнеса. И о том, как социальные сети работают и что делать, если они резко пропадут, я расскажу в этой статье.

Сейчас в маркетинге активно используют несколько площадок для взаимодействия с аудиторией:

✓ **Instagram*** (социальная сеть, признанная экстремистской на территории РФ) — идеально подходит для визуального контента. Позволяет демонстрировать продукты и услуги, а также взаимодействовать с аудиторией через Stories и Reels.

✓ **ВКонтакте** — традиционная социальная сеть, которая позволяет создавать сообщества вокруг бренда, проводить рекламные кампании и взаимодействовать с аудиторией.

✓ **Тенчат** — социальная сеть для профессионалов, идеально подходит для B2B-маркетинга и поиска потенциальных клиентов и сотрудников.

✓ **Одноклассники** — еще одна социальная сеть, которая дает возможность выстраивать коммуникацию с аудиторией через рекламу и инструментариум площадки.

✓ **Дзен** — блог-платформа для создания и просмотра контента, который подбирается под интересы аудитории.

Выбор социальной сети зависит от целевой аудитории, типа бизнеса и маркетинговых целей. Для эффективной работы с социальными сетями важно регулярно анализировать результаты и адаптировать стратегию под изменяющиеся потребности аудитории.

В России наиболее популярными социальными сетями (из разрешенных к использованию) для бизнеса являются ВКонтакте, Дзен и Одноклассники. Эти платформы предлагают широкий спектр инструментария для работы с аудиторией, включая создание сообществ, публикацию контента,

проведение рекламных кампаний и взаимодействие с подписчиками через рассылки и прямые эфиры.

ВКонтакте будет полезен для малого и среднего бизнеса благодаря своей большой аудитории и набором большого числа инструментов для продвижения. На такой площадке можно создавать сообщества, посвященные бренду, публиковать различный контент, включая видео, аудио и истории, а также использовать таргетированную рекламу. Так, в нише торговли мебелью компании удалось увеличить аудиторию в 45 раз за 3 месяца путем эффективно настроенного таргета со средним бюджетом в месяц — 25 000 рублей.

Одноклассники подходят для бизнесов, нацеленных на более взрослую аудиторию, и предлагают аналогичные инструменты для продвижения и взаимодействия с подписчиками. Хорошим примером будет кейс бренда меховых и кожаных изделий. Пользователи Одноклассников очень лояльны к мнению других, чем и воспользовался бренд. В рекламной кампании команда использовала рекламный креатив с отзывом клиентки на шубу. Креатив набрал хороший актив, а заявки на приобретение мехового изделия увеличились в несколько раз. Самым хорошим результатом была кампания в ноябре 2022 года, когда с бюджетом в 10 000 рублей бренд смог заработать 1,1 миллиона рублей.

Дзен — платформа для создания и публикации контента, который может быть полезен для бизнеса. Дзен позволяет компаниям создавать и распространять контент, привлекать аудиторию и повышать узнаваемость бренда.

С помощью Дзена можно публиковать статьи, истории и видео, которые будут интересны целевой аудитории. Платформа

предлагает инструменты для продвижения контента, такие как таргетированная реклама и партнёрские программы.

Для использования Дзена необходимо создать канал, наполнить его качественным контентом и оптимизировать его под алгоритмы. Это позволит привлечь целевую аудиторию и повысить видимость канала. Дзен станет отличной площадкой для продвижения бизнеса, которому необходима визуальная демонстрация товара и услуги. Например, компания в нише продажи наручных часов смогла привлечь на сайт 70 тысяч человек благодаря рекламной кампании и использования Дзена как полноценного медиа бренда.

Для роста продаж компании активно используют различные возможности социальных сетей. Например, ВКонтакте предлагает инструменты для создания интернет-магазина прямо на странице сообщества, что позволяет покупателям приобретать товары не покидая платформу. Одноклассники подходят для бизнесов, нацеленных на более взрослую аудиторию, предлагая инструменты для создания сообществ и запуска рекламы.

Дзен ориентирован на персонализацию контента и предлагает различные форматы публикаций, что делает его эффективным инструментом для привлечения внимания аудитории и увеличения продаж.

Но все же, для улучшения позитивного имиджа компании не стоит акцентировать внимание только на одном канале коммуникации, а использовать несколько инструментов для привлечения аудитории: СМИ, организация мероприятий, инфлюенс-маркетинг или уникальная коллаборация.

Работа с несколькими направлениями позволяет увеличить охват аудитории, а

значит заявить о себе новой аудитории. Например, создание качественного контента в социальных сетях позволяет клиентам узнавать больше о продуктах или услугах. Блоги и тематические статьи на сайте компании или сторонних ресурсах помогают обучать и ненавязчиво рассказывать о преимуществах вашего бренда. А работа с лидерами мнений позволит повысить узнаваемость бренда и доверие к нему.

Антикризисное управление также играет важную роль в поддержании имиджа. Быстрое и эффективное реагирование на форс-мажорные ситуации и предвидение потенциальных проблем помогают компании сохранить доверие клиентов и партнеров.

Сотрудничество со СМИ также способствует повышению репутации компании. Это особенно полезно для малого бизнеса и стартапов, стремящихся улучшить свой имидж при ограниченном бюджете.

Работа с узконаправленными социальными сетями требует тщательного анализа и планирования. Вот несколько советов, которые помогут вам и вашему бизнесу получить хороший эффект от работы с социальными сетями:

✓ **Определите свою целевую аудиторию.** Социальные сети обычно имеют специфическую аудиторию. Понимание того, кто ваша целевая аудитория, поможет выбрать наиболее подходящие платформы.

✓ **Создавайте качественный контент.** Площадки ценят качественный и оригинальный контент. Создавайте интересные и полезные материалы, которые будут привлекать внимание вашей аудитории.

✓ **Активно взаимодействуйте с аудиторией.** Отвечайте на комментарии, зада-

вайте вопросы, проводите опросы. Это поможет вам установить контакт с аудиторией и понять её потребности.

✓ **Используйте рекламу.** Реклама может помочь привлечь внимание к вашему контенту и увеличить охват. Однако будьте осторожны и не тратьте бюджет впустую.

✓ **Следите за трендами.** Следите за трендами и адаптируйте свою стратегию под новые условия.

✓ **Анализируйте результаты работы.** Используйте аналитику, чтобы понять, какие методы работают лучше всего. Это поможет оптимизировать вашу стратегию и достичь лучших результатов.

✓ **Экспериментируйте.** Социальные сети — это динамично развивающаяся среда. Будьте готовы к экспериментам и поиску новых подходов.

✓ **Не бойтесь быть уникальными.** Будьте оригинальными. Не бойтесь выделяться и предлагать что-то новое.

✓ **Сотрудничайте с партнерами.** Сотрудничество с другими компаниями может помочь расширить аудиторию.

✓ **Будьте терпеливы.** Работа с социальными сетями требует много времени и усилий. Поэтому не стоит ожидать моментальных результатов.

Использование социальных сетей в рамках маркетинговой деятельности компании — это отличный вариант повысить уровень

за особенности формата. Так, например, иностранная площадка Club House за несколько месяцев работы в России потеряла больше половины пользователей.

Поэтому, если представить, что исчезли все социальные сети, то это оказало бы огромное влияние на бизнес, особенно на те компании, которые активно использовали пропавшие платформы. Вот только несколько проблем, с которыми можно столкнуться в такой ситуации:

✓ **Потеря доступа к огромной аудитории.** Социальные сети предоставляют компаниям возможность охватить широкую аудиторию, включая потенциальных клиентов и партнёров. Без этих площадок бизнес потеряет доступ к миллионной аудитории, что может существенно снизить возможности для роста и развития бизнеса.

✓ **Снижение продаж.** Площадки часто используются для прямого продвижения товаров и услуг, а также для проведения рекламных кампаний. Без этих инструментов компаниям будет сложнее привлекать новых клиентов и увеличивать продажи.

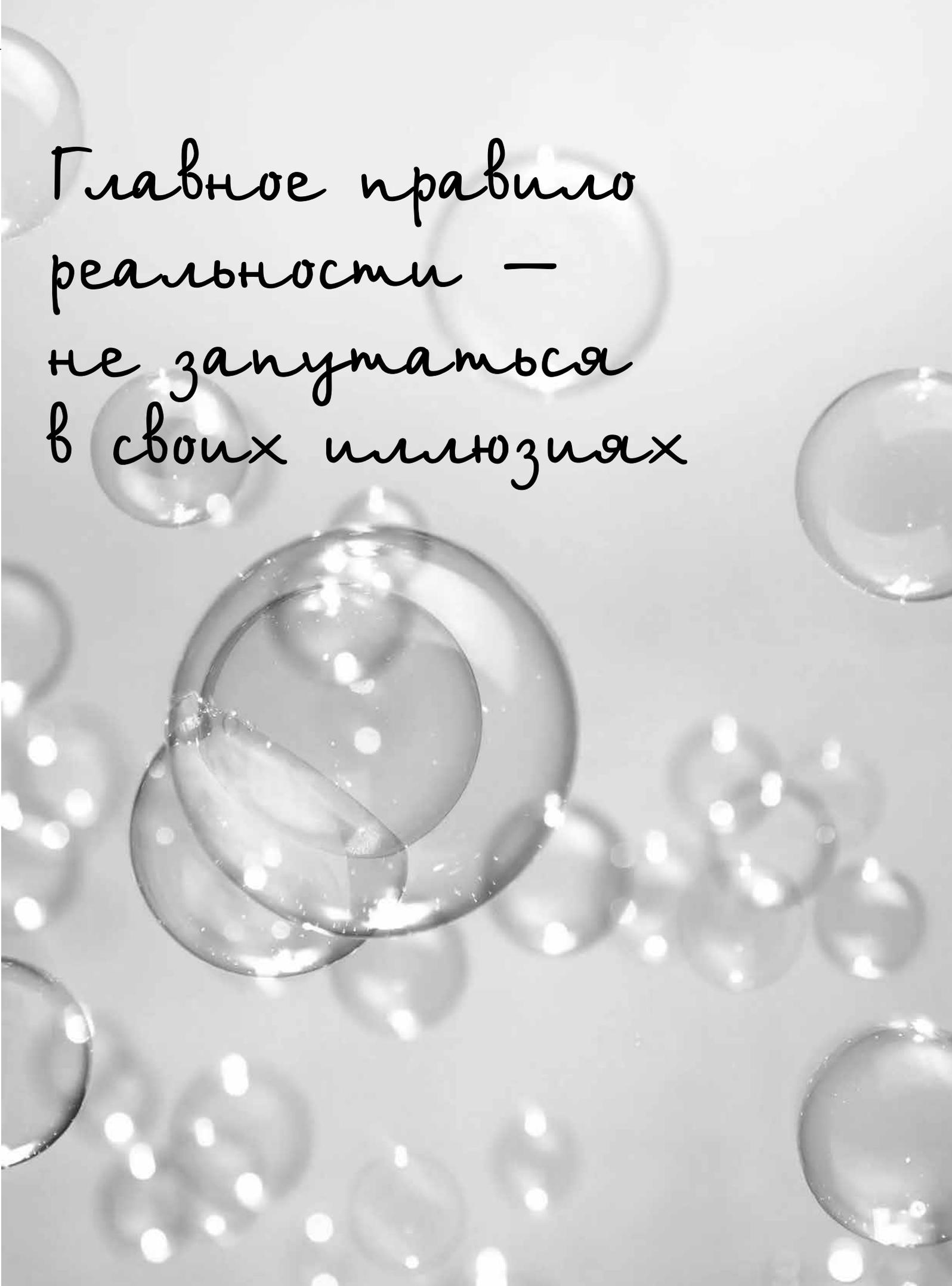
✓ **Потеря коммуникации с клиентами.** Социальные сети позволяют компаниям напрямую общаться со своими клиентами, получать обратную связь и решать возникающие проблемы. Без выбранного инструмента взаимодействие с клиентами станет менее эффективным.

✓ **Поиск новых каналов коммуникации.** Бизнесу придётся искать новые способы общения с клиентами и партнёрами,

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: 7447273@bk.ru



Главное правило
реальности —
не запутаться
в своих иллюзиях

7 самых дорогих ошибок программистов в истории

Ошибка в системе может быть невероятно дорогой и трудно устранимой, не говоря уже об унижительной публичной огласке. Мы собрали самые крупные программные катастрофы всех времен.

Червь Морриса, 1988 год

Не все дорогостоящие ошибки в программном обеспечении происходят в крупных компаниях или правительственных организациях.

Одна из самых дорогих ошибок была вызвана одним студентом. Студент Корнельского университета в рамках эксперимента создал червя, который в итоге распространился как лесной пожар и вывел из строя десятки тысяч компьютеров из-за ошибки в кодировке.

По задумке Морриса, червь должен был безобидно путешествовать по компьютерам, перезаписывая свои копии. Но из-за программной ошибки, он это делал бесконечное число раз и, фактически, выжимал все ресурсы компьютеров.

Это сделало червя Морриса, по сути, первым заразным компьютерным вирусом. Червь стал распространяться дальше. Были выведены из строя шесть тысяч интернет-



Теперь код вируса — музейный экспонат на дискете

узлов ARPANET (прототип интернета от Минобороны США).

Аспирант Роберт Таппан Моррис был обвинен и осужден за преступный взлом и оштрафован на 10 тысяч долларов, хотя стоимость созданного им беспорядка оценивалась в 10 миллионов долларов.

Однако история простила Морриса. Этот инцидент дал опыт — открыл уязвимость

и улучшил цифровую безопасность. В наши дни Моррис является профессором Массачусетского технологического института, а исходный код червя хранится как музейный экспонат на дискете в Бостонском университете.

Космический корабль «Маринер-1», 1962 год

НАСА запускало беспилотный космический аппарат для сбора данных, чтобы пролететь около Венеры. Все пошло не по плану.

Космический зонд «Маринер-1» едва успел покинуть мыс Канаверал, как ракета опасно отклонилась от курса. Обеспокоенные тем, что ракета направляется к аварийной посадке на Землю, инженеры НАСА подали команду на самоуничтожение, и аппарат был уничтожен примерно через 290 секунд после запуска.

Расследование показало, что причиной стала очень простая программная ошибка. В одной из строк кода был пропущен дефис, в результате чего на космический корабль были отправлены неверные сигналы наведения. Стоимость ошибки превысила 18 миллионов долларов (около 169 миллионов долларов в современном мире).

Ошибка Pentium FDIV, 1994 год

Ошибка Pentium FDIV — это любопытный

кто мог доказать, что он пострадал от этой ошибки.

Первоначальная ошибка была относительно простой: проблема была в таблице поиска алгоритма чипа. Это могло привести к крошечным неточностям в расчетах, но только в очень редких случаях. Фактически, вероятность возникновения ошибки в расчетах составляла всего 1 к 360 миллиардам.

Хотя реальные последствия ошибки в программном обеспечении были незначительными, когда информация об ошибке попала в международную прессу, миллионы людей потребовали замены чипа, что обошлось Intel в сумму до 475 миллионов долларов.

440 млн долларов в неудачных сделках, 2012 г.

Потеря 440 млн долларов — это плохой день в офисе по любым меркам. Тем более, когда это происходит всего за 30 минут из-за ошибки программного обеспечения, которая стирает 75% стоимости одной из крупнейших в мире групп капитала.

Knight Capital Group инвестировала в новое торговое программное обеспечение, которое должно было помочь им сорвать куш на фондовых рынках. Но вместо этого оно погубило их компанию. Несколько ошибок в программном обеспечении привели к тому, что компания Knight начала безумные покупки, потратив более 7 миллиардов долларов на сотни различных акций.

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.

Остальным желающим на платной основе.

Пишите: 7447273@bk.ru

Болевые точки бизнеса



**Алексей
Максимченков,**
ведущий бизнес-ментор в Санкт-Петербурге (по версии журнала «Эксперт»), основатель «Бизнес Факта», инвестор

Для роста не всегда мешает что-то извне — иногда тормозят внутренние факторы. Например, бывает, что сам собственник не знает большинства процессов, а пока он в них разбирается, время уходит.

Пагубно влияет на развитие компании и нездоровый климат в коллективе. Важно, чтобы сотрудники взаимодействовали гармонично, а не тратили время на разборки. Кроме психологического здоровья коллектива на работе сказывается, отсутствие четкой системы — не настроены процессы, не корректно описаны регламенты. Без единства и общего видения нельзя двигать-

Как правило, хаос в любом направлении происходит тогда, когда этим занимаются больше одного человека. Финансы не исключение: за них должен отвечать один человек — компетентный, ответственный и спокойный, чтобы не принимать решения на эмоциях и не поддаваться панике.

Затормаживать процессы могут и внеш-

ХАОС В ЛЮБОМ НАПРАВЛЕНИИ ПРОИСХОДИТ ТОГДА, КОГДА ЭТИМ ЗАНИМАЮТСЯ БОЛЬШЕ ОДНОГО ЧЕЛОВЕКА

ся в одном направлении. Важно, чтобы команда была в курсе процессов компании: помогают общие собрания, стратегические сессии, рабочие и нерабочие встречи, прозрачные отчеты по результатам месяца, квартала, года.

Безотказно работают жесткая управленческая вертикаль: не каждому бизнесу подойдет философия открытости и демократии.

Зачастую проблемы появляются из-за сорванных сроков. Чтобы этого избежать, помимо дедлайнов я использую редлайны — предварительные сроки сдачи задач внутри команды. Например, если клиенту нужно предоставить результаты через 10 дней, я говорю команде, что их дедлайн через 8 дней. Два дня в запасе позволят доработать нюансы перед тем, как отдавать проект клиенту.

ние факторы — чаще всего это подрядчики. Мы практикуем проверку на старте: даем всем новым подрядчикам небольшое тестовое задание. После его выполнения встречаемся с подрядчиками, общаемся и смотрим на их кейсы.

Еще тщательнее нужно подходить к выбору партнеров и соинвесторов. Зачастую потенциальными партнерами становятся те, кого учредители знают лично: это могут быть одноклассники по обучению, бывшие ученики или партнеры знакомых. Но не всегда близкое знакомство приводит к успешному партнерству. Поэтому отлично работает «испытательный срок», по результатам которого можно судить, сможем ли мы продолжать совместную работу. Можно договориться, например, на 3 месяца. Если все сошлось и изначальные договоренности выполнены, то можно подписываться на более длительное сотрудничество. Или же менять условия, чтобы всем было комфортно.

Танцы за стеной: соседи в мегаполисе

Игорь Жуковский,
психолог



Соседи, коллеги в
офисе... Как вести себя
с ними? Рассуждает

психолог...

«Игорь Владимирович, вы представляете, сначала мужчина стонал, а потом женский голос...», — с видом заговорщицы шептала мне соседка снизу.

Я вежливо промолчал, сделав вид, что не в курсе бурной личной жизни обитателей квартиры этажом выше.

Да, вот такие они, отношения с соседями в мегаполисе: смесь мимолетных встреч у лифта, обмена дежурными «здравствуйте»

Впрочем, есть кое-что, что способно объединить даже самых заядлых индивидуалистов — парковка. Этот ценный ресурс в центре города становится яблоком раздора, а порой и поводом для неожиданных союзов.

Разумеется, не стоит сразу же вываливать на нового знакомого по лестничной клетке все тайны своей биографии. Но и замыкаться в коконе отчуждения тоже не выход. Взаимовыручка — вот тот ключик, который поможет открыть дверь в добрососедские отношения.

Кто знает, возможно, именно бдительность соседа уберезет от беды вас, ваших детей или пожилых родителей.

Увы, не обходится и без обратной стороны медали. Шум, домашние животные, банальная разница в образе жизни — все

Я ВЕЖЛИВО ПРОМОЛЧАЛ, СДЕЛАВ ВИД, ЧТО НЕ В КУРСЕ БУРНОЙ ЛИЧНОЙ ЖИЗНИ ОБИТАТЕЛЕЙ КВАРТИРЫ ЭТАЖОМ ВЫШЕ

и внезапных откровений, от которых хочется поскорее спрятаться за бронированную дверь.

В мире стекла и бетона, где миллионы судеб сталкиваются лишь на лестничных клетках, настоящая дружба с соседями — скорее исключение, чем правило. Конечно, сериалы кормят нас иллюзиями о совместных чаепитиях и душевных беседах, но реальность часто оказывается куда прозаичнее.

это способно стать причиной конфликтов, от которых не застрахован никто.

Соседство в мегаполисе — это всегда хождение по лезвию бритвы. С одной стороны — призрачная надежда найти друзей и поддержку, с другой — постоянный риск столкнуться с непониманием и агрессией. И все же, именно умение находить общий язык, даже с теми, кто живет за стенкой, — залог комфортной жизни, даже в каменных джунглях мегаполиса.

Впервые в России подписан указ об увольнении всех мигрантов из ряда ключевых сфер экономики целого региона – Якутии

Источник: https://dzen.ru/a/ZhEwHF_j1E4bgAee

Впервые в России уволить всех мигрантов практически повсюду, включая главные источники их доходов – сферы строительства, оптовой и розничной торговли (склады, рынки, магазины), транспортных перевозок, растениеводства, курьерские службы, решился глава Якутии Айсен Николаев.

Столь масштабной «чистки» у нас в стране ещё не было. То, что до сих пор называлось «ужесточением» требований к трудовым мигрантам в некоторых субъектах РФ, где вводились ограничения для иностранцев на работу в одной или двух сферах, на фоне инициативы Николаева даже полумерами не назовёшь.

Более того, как нам кажется, многие «узконаправленные» ограничительные меры раньше вводились либо просто ради их

введения, тема-то горячая, либо для того, чтобы решить проблемы одного бизнеса, за счёт другого, ведь мигранты от таких мер никуда с улиц наших городов и посёлков не девались.

Например, в декабре прошлого года губернатор Воронежской области запретил мигрантам водить такси и общественный транспорт. При этом он зачем-то дополнил список запретов такими сферами как трансляция теле- и радиопередач, обеспе-

чение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха.

Впрочем, воронежское руководство и не скрывало того, что цель запрета работы мигрантов на транспорте имела вполне конкретный смысл, суть которого:

«Создать условия для перетока мигрантов туда, где их труд наиболее востребован: в перерабатывающую отрасль и сельское хозяйство», — пояснял в декабре 2023 года заместитель министра труда и занятости населения Воронежской области Николай Шилов.

Можно ли назвать решением наиболее сложнейшей «мигрантской» проблемы переток «ценных специалистов» из одной отрасли в дру-

огда лишь проблемы одного бизнеса решаются за счёт другого, и всё.

Радикальный подход к решению «мигрантского» вопроса, который применил Айсен Николаев, не идёт ни в какое сравнение с «косметическими» мерами своих коллег. Справедливости ради, мы должны отметить, что подписанный им Указ № 220 (<http://publication.pravo.gov.ru/document/1400202403010002>), согласно которому в республике вводится запрет на трудовую деятельность мигрантов практически во всех сферах экономики, появился не сразу.

До этого Николаев так же, как и другие, пытался решить проблему более мягко. Ранее им уже были подписаны два «антими-

**Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Жалеть себя
не обязательно,
а вот беречь
необходимо!



Коммуникации в изменениях

Что важно, какой методологии управления изменениями вы придерживаетесь. Планирование и организация коммуникации — является краеугольным элементом внедрения нововведений всех без исключения подходов и концепций.

Татьяна Морозова,
Руководитель направления «Школа тренеров» в Институт Тренинга (входит в ГК «Институт Тренинга – АРБ Про»)

Многочисленные исследования эффективности коммуникации показывают наличие существенных барьеров и разрывов между тем, как нам кажется, как обстоят дела и фактическим положением дел.

Например, Ренсис Лайкерт (социальный психолог, 1903-1981 гг) на примере одного из предприятий определил барьеры между работниками и начальниками. Он установил, что 85% мастеров думали, что их подчиненные хорошо и свободно себя ощущали при обсуждении рабочих вопросов, в то время как по ответам последних, только 51% действительно чувствовали свободу.

По данным Prosci, более 50% сотрудников, включенных в изменения, регулярно испытывают недостаток информированности и коммуникации со стороны агентов и лидеров изменений. При этом проекты, в которых эффективно управляют коммуникацией, на 30% чаще достигают поставленных целей.

Коммуникация — условно бесплатный и безусловно эффективный способ повысить осведомленность, вовлеченность и минимизировать сопротивление сотрудников в период перемен. Поэтому в нее стоит проинвестировать время и энергию проектной команды.

ПЛАНИРОВАНИЕ КОММУНИКАЦИИ В ПРОЕКТЕ

Чтобы спланировать коммуникационную стратегию и план для поддержки внедрения изменений, можно опираться на алгоритм 6Ws (адаптировано из *The managing change pocketbook* by Neil Russell-Jones)

1 Who should be told?

Кому необходимо рассказать об изменениях?

2 When should they be told?

Когда им необходимо рассказать?

3 What should they be told?

О чем им нужно рассказать?

4 Who should be preferred senders?

Кто предпочтительные отправители сообщений?

5 Where should the message be conveyed?

Как должно быть доставлено сообщение?

6 Who should control the communication process?

Кто должен проконтролировать коммуни-

кационный план?

Давайте последовательно рассмотрим каждый из вопросов.

КОМУ НЕОБХОДИМО РАССКАЗАТЬ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ?

Чтобы ответить на этот вопрос нам необходимо ввести понятие «стейкхолдер» (stakeholder). В управлении изменениями стейкхолдерами являются все заинтересованные лица, на кого повлияет изменение как в положительную, так и в отрицательную сторону.

Таким образом, стейкхолдерами изменения становится широкий круг вовлеченных, пусть даже и косвенно. И для каждой группы стейкхолдеров необходимо предусмотреть свои действия по информированию.

В некоторых случаях определение стейкхолдеров может быть не так очевидно и существует риск забыть ту или иную группу. Рассмотрим на примерах.

Пример 1. HR-подразделение автоматизирует ведение кадрового учета. На первый взгляд кажется, что стейкхолдерами изменения становятся непосредственно те сотрудники, кто занимается кадровым учетом, специалисты финансового отдела, кто берет данные из системы для расчета выплат. Однако в данном случае стейкхолдерами становятся все сотрудники компании, т.к. новая система влечет за собой изменение порядка/формы подачи ряда заявлений (например, на отпуск, заявку на командировку и пр.). Для минимизации ошибок, ожидания и лишних кругов согласования сотрудникам компании также будет полезно дать информацию о нововведении.

Пример 2. Группа разработки банковского приложения делает доработку главной страницы приложения. Неочевидными стейкхолдерами проекта становятся все пользователи данного приложения — т.к. для них будет изменен привычный клиентский путь, расположение кнопок. Таким образом, необходимо предусмотреть информирование клиентов о новом расположении привычных функций приложения.

КОГДА ИМ НЕОБХОДИМО РАССКАЗАТЬ?

Старт и частота коммуникаций будет зависеть от группы стейкхолдеров — в зависимости от степени влияния на них изменения (насколько серьезно им предстоит поменять свою модель поведения), интенсивность и периоды коммуникации будут разными.

В качестве отправной точки создания коммуникационного плана, можно руководствоваться следующими 3-мя принципами:

- Первое сообщение об изменении должно быть как можно ближе к принятию решения о внедрении изменения. Это необходимо для минимизации распространения слухов, домыслов и искажения информации.

- Необходимо обеспечить 5-7 касаний для ключевых сообщений. По исследованиям Prosci, именно столько повторов обеспечивает то, что сотрудники обратят внимание на изменение.

О ЧЕМ ИМ НУЖНО РАССКАЗАТЬ?

Планируя инфоповоды и содержание коммуникации, также можно в первую очередь опираться на основополагающие принципы, а затем добавлять инфоповоды в зависимости от группы стейкхолдеров, масштаба и характеристик проекта.

Основополагающие принципы содержания коммуникации:

- Первые сообщения об изменениях должны отвечать на 3 вопроса:

- ✓ Почему изменение необходимо? Что является его предпосылками?

- ✓ Почему изменение происходит сейчас?

- ✓ Что будет, если мы ничего не изменим?

- Следующие сообщения должны отвечать на вопрос «Что это изменение несет для меня?», т.е. объяснять последствия нововведения для стейкхолдеров на индивидуальном уровне.

- Далее инфоповоды могут освещать ключевые события проекта, например:

- Старт проекта, ожидаемые результаты

- Трудности, с которыми мы столкнулись

- Диагностика текущего состояния

- Чем вы можете нам помочь

Полные тексты статей доступны только для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru

В Москве пройдет главная конференция страны по сетям, инфраструктуре и информационной безопасности IT Elements, которая объединит в одном пространстве более 2000 экспертов

19 августа 2024 г., Москва. — Самая масштабная конференция, посвященная базовым элементам ИТ-фундамента, пройдет 18-19 сентября в Москве.

Спикеры и гости IT Elements — ведущие эксперты в области построения и защиты инфраструктуры, производители ИТ-решений и представители крупнейших компаний страны. Генеральным партнером IT Elements выступает ИТ-компания «Инфосистемы Джет».

Конференция IT Elements уже во второй раз собирает экспертов рынка, вендоров и заказчиков ИТ-решений. В этом году к повестке инфраструктуры и сетей добавились темы информационной безопасности. Два дня эксперты будут обсуждать самые актуальные темы в ИТ, дискутировать, делиться опытом и результатами исследований. Мероприятие будет интересно руководителям инфраструктурных подразделений, ИТ-архитекторам, сетевым инженерам и специалистам ИБ.

В выставочной зоне и лабораториях более 30 вендоров и дистрибьюторов представят свои продукты, участники конференции смогут ознакомиться с ИТ-решениями, доступными на российском рынке, и задать вопросы представителям поставщиков.

На сессиях в зоне выступлений специалисты крупнейших российских компаний представят самые интересные кейсы из разных сфер экономики по построению и защите инфраструктурных платформ и облаков, созданию частных LTE-сетей, кибе-

рустойчивой ИТ-инфраструктуры. Особое внимание будет уделено одной из самых актуальных тем для крупного российского бизнеса — обслуживанию, ремонту и профилактике технологического оборудования и ИТ-решений. Также ИТ-эксперты поделятся опытом перехода на отечественные продукты, расскажут о рефакторинге сетей, защите виртуальной инфраструктуры от катастроф и киберугроз и о многом другом.

На конференции обсудят актуальные проблемы рынка, самые передовые практики и наиболее остро стоящие вопросы, от создания ИТ-стратегии до готовности линейки вендоров к импортозамещению инфраструктуры ЦОДов.

В программе

Инфраструктурный трек:

✓ Как оставаться на пике технологического развития

✓ Стык разработки и инфры

✓ Новые технологии в инфраструктуре: платформы разработки, контейнеры, гибридные облака

✓ Инфра на отечественном

✓ Highload-нагрузки

✓ ИТ-стратегия

Сетевой трек:

✓ SD-WAN

✓ Telco Cloud

✓ Балансировка приложений

✓ ВКС, телефония и Agile-офис

✓ VXLAN, ECMP, Multihoming, MC-LAG

✓ МЦОД и инфраструктура вокруг ЦОД

Трек информационной безопасности:

✓ DevSecOps

✓ Защита приложений

✓ Отечественные NGFW

✓ Мониторинг ИБ в инфраструктуре

✓ Киберустойчивая ИТ-инфраструктура

Участие в конференции бесплатное, по предварительной регистрации: https://it-elements.ru/?utm_source=smi&utm_medium=news&utm_campaign=itelements2024

Видеорепортаж о том, как прошла кон-

ференция IT Elements в прошлом году, можно посмотреть по ссылке: <https://rutube.ru/video/9aa9988be8a4649719f01d00ff788cef/?t=101>

Генеральный информационный партнер — CNews.

Информационные партнеры — «Прайм» и BIS Journal.

**

«Инфосистемы Джет» — одна из крупнейших ИТ-компаний в России. С 1991 года работает на рынке системной интеграции, реализуя ежегодно более 1000 проектов, многие из которых уникальны по масштабу и сложности. Штат — более 2000 сотрудников.

Компания располагает несколькими офисами и представительствами в России. Входит в ТОП-5 крупнейших российских ИТ-компаний (RAEX 2024г.). Лидер на рынке ИТ-аутсорсинга в России (Tadviser 2024г.), №1 среди крупнейших поставщиков инфраструктуры дата-центров (Cnews 2023г.), №2 среди крупнейших поставщиков ИТ-услуг (RAEX 2024г.), №3 среди крупнейших интеграторов в сфере защиты информации (CNews Analytics, 2023г.), №3 среди крупнейших поставщиков для промышленности (Tadviser 2024г.), №2 среди крупнейших поставщиков для российских банков (Tadviser 2023г.), №3 среди крупнейших поставщиков ИТ-услуг (Tadviser, 2024г.).

Ключевые направления деятельности: ИТ-инфраструктура, сети и инженерные системы, ИТ-аутсорсинг, информационная безопасность, машинное обучение, заказная разработка ПО, внедрение и сопровождение бизнес-приложений enterprise-уровня, промышленная безопасность и IoT.

Новости компании доступны в telegram и на сайте www.jet.su

Также вы можете найти наши посты на Habr

За детальной информацией обращайтесь в пресс-службу: pr@jet.su

71-летний мультимиллионер женился на 25-летней русской модели. Точно любовь

Источник: <https://dzen.ru/a/ZoeT-wmHoTa4gThn>

На пляже в Майами произошло настоящее чудо — эксцентричный миллионер и загадочная русская модель стали объектом всеобщего внимания.

В полку горячих ценителей русской красоты прибыло: один из самых известных богачей планеты не устоял перед чарами россиянки. 71-летний американский мультимиллионер Джеймс Гольдштейн нашел свою русскую любовь — сердце седовласого ловеласа покорила 25-летняя российская модель. Накануне миллионер и его девушка, работающая в Нью-Йорке под псевдонимом Анна Сергеевна, появились вместе на пляже в Майами и произвели там настоящий фурор. Джеймса нельзя назвать высоким (его рост — всего 160 сантиметров, за что в голливудской тусовке его прозвали Гном), тем не менее его всегда сопровождают рослые блондинки модельной внешности. Красота Анны произвела неизгладимое впечатление на американские таблоиды, которые опубликовали снимки пары и философски заметили — кто знает, может быть это любовь... Причем не только к деньгам.

Джеймс Гольдштейн на Западе — фигура более чем примечательная, он слывет од-

ним из самых эксцентричных богачей планеты. Миллионер дружит с голливудскими звездами, его особняк в Лос-Анджелесе считается одним из самых стильных домов Америки — в нем, например, снимали фильмы «Ангелы Чарли» и «Большой Лебовски». Фотографии стеклянного дома с потрясающим панорамным видом на город не раз печатали Vogue и другие журналы.

Джеймс — завсегдатай всех модных мероприятий, будь то Неделя моды в Париже, Милане или в Нью-Йорке, он неизменно сидит в первых рядах. И неизменно одевается в вещи из кожи экзотических животных, за что получил прозвище Крокодил Данди. Гольдштейн не пропускает и Московские недели моды, обязательно прилетая посмотреть на творения российских дизайнеров. На фоне чопорной московской публики Крокодил Данди выглядит особенно экзотично и его легко можно принять за городского сумасшедшего, однако он никогда не изменяет своему стилю. Гольдштейн — друг



Элина Шакирова

Инвалиды — анализ ситуации по работе с ними

Чина Аржанникова

Переработка по инициативе работника в отсутствие приказов о привлечении к работе за пределами рабочего времени. Обязан ли работодатель доплачивать?

Виктория Алфёрова

Увольнение беременных — анализ новых споров

Татьяна Човикова

Дробление бизнеса. Трудовые ресурсы

Алёна Талаш

Налоговая взыскивает старые долги граждан с Единого налогового счёта ИП

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве за июль 2024 года

*Ольга Анисимова, Светлана Алексеева, Михаил Меркулов,
Ирина Питунова, Мария Рудькова*

Переезд дистанционного сотрудника за границу — повод для увольнения?

Ульяна Зеленая

Самозанятые — анализ проблем при работе с ними

Александра Мишкина

Трудовой экстремизм



и клиент многих известных модельеров, в том числе Жана-Поля Готье и Карла Лагерфельда, его снимают для гляцевых журналов, с ним охотно позируют актрисы и модели.

Другое страстное увлечение миллионера — баскетбол. Он не пропускает ни одной игры НБА, перелетая из города в город, чтобы посмотреть матчи. Чем именно Гольдштейн зарабатывает на жизнь — точно неизвестно: миллионер обожает окружающую его атмосферу таинственности и никогда не говорит об источниках своих доходов. Сколько он «стоит» — тоже тайна. Предположительно, Гольдштейн занимается недвижимостью, а так же владеет несколькими трейлерными парками.

Всем Добра и Позитива=)

Farakicks



БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

№ 24
(748)
2024

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Периодические издания по каталогу "Роскомин" - 71652, 70656, 72025;



WILDBERRIES

 Russ Outdoor

Главная тема: **ВАЙЛДБЕРРИЗ**

WWW.TOP-PERSONAL.RU