

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Выпускный адрес: по адресу "Роспочта" - 71062, 71065, 72026

№ 20
(480)
2018

Главная тема:

БЕЗОПАСНОСТЬ И ПЕРСОНАЛ



стр. 27

Плох тот руководитель, который может выявить конфликт в своём коллективе только с помощью методик...

стр. 47

Если «племя» травит новых сотрудников, значит, это негласно поддерживается вождём...

Как только искусственный интеллект разовьётся и станет более доступным, это выведет рекрутинговый софт на новый уровень...

Им кажется, что здесь всё пришло в упадок, а «мы сейчас быстро всё поправим»...



Дмитрий Жирнов,
«Бридж ту ЭйчАр»



Вероника Давыдова,
Biglion

стр. 55

Если лидер не до конца понимает суть поставленной перед ним задачи, племя очень быстро это понимает и перестаёт его уважать...

Из-за отсутствия информации и возникают оппозиции...



Марина Теплова,
МПЗ «Ремит»

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Содержание

№20
(480)

Издаётся с 1996 г. 2018 г.

Объединенная редакция

ИД 

Издание зарегистрировано Комитетом Российской Федерации по печати. Свидетельство о регистрации выдано Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций ПИ № 77-15375 от 12 мая 2003 г.

Официальный адрес

TP@TOP-PERSONAL.RU



Сергей Пронин,
главный эксперт
по бизнесу



Михаил Богданов,
эксперт по
поиску и подбору
персонала



Андрей
Устюжанин



Дмитрий
Жирнов



Павел Кочетков,
выпускающий
редактор



Василий Орленко,
зам. гл. редактора
по работе со спикерами
и журналистами

Ведущие журналисты



Ольга Кошарная
olga.kosharnaya.79@mail.ru



Анна Баграмова
bagramova.anna@inbox.ru



Елена Мамонтова
top-personal_mamontova@bk.ru



Влада Верёвкина
vladavera13@gmail.com



Кристина
Фирсова
vostoksiberia@
gmail.com



Алена
Юрова
yurova.yr@yandex.ru



Ольга
Прудовская
oprudovskaya@mail.ru

БЕЗОПАСНОСТЬ И ПЕРСОНАЛ

Я не люблю кандидатов «в миноре»

Михаил Богданов, CONSORT Group

Кому нужны конфликтные профессионалы?

Александр Князев, Ассамблея народов Евразии

Проверяйте персонал поэтапно...

Руслан Казаков, Детектив «ОКО»

БЕЛОВОРТНИЧКОВАЯ ПРЕСТУПНОСТЬ

**Мошенники на выдумку хитры...
а работодатели этому способствуют**

Сергей Слесарев, центр «Общественная Дума»

СОФТ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Софт пока не вызывает доверия при подборе топов

Дмитрий Жирнов, «Бридж ту ЭйчАр»

БИЗНЕС-ЛИТЕРАТУРА

К выставке готов! Экспотренинг

Артём Алексеев

ВОВЛЕЧЁННОСТЬ

Проект по вовлечённости должен быть «живым»

Ирина Уварова, Группа Компаний «Искра»

«ПЛЕМЕНА» В КОМПАНИИ»

**Руководитель подразделения и должен быть
лидером «племени», иначе всё плохо...**

Вероника Давыдова, Biglion

ОППОЗИЦИЯ

Оппозиция возникает из-за отсутствия информации

Марина Теплова, МПЗ «Ремит»

5

11

15

17

27

31

41

47

55

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

www.top-personal.ru

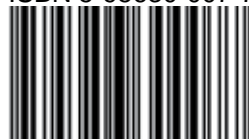
Подписано в печать 10.05.2018 г.
Формат 60x90 1/8. Печать офсетная.
Тираж 10 000 экз. Печ. л. 8.
Заказ №

Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленного
электронного оригинал-макета
в АО «ИПК «Чувашия»
428019, г. Чебоксары, пр. И. Яковлева, 13

Приглашаем авторов к сотрудничеству: tp@top-personal.ru
Издательство не несет ответственности за содержание рекламных
объявлений. Издательство не всегда разделяет мнения и взгляды
авторов. Рукописи не рецензируются и не возвращаются.
Цена свободная

© ООО «Журнал «Управление персоналом», 1996
© ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2006

ISBN 5-95630-007-7



9 785956 300077 >

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

Софт пока не вызывает доверия при подборе ТОПОВ

*Чат-боты вовсю
используют в рекрутинге...
но 9 из 10 бухгалтеров
почему-то бросают
трубку, услышав его...*

*Софт в оценке – вот-вот
станет повсеместным...
кроме подбора топов.*



Дмитрий Жирнов

**кадровое агентство
«Бридж ту ЭйчАр»**

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

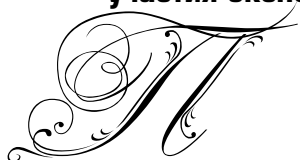
Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

Эксклюзивное интервью для

❗ В чём отличия, когда конфликт выявляет руководитель или профессионал-психолог через интервью и оценку людей и некий результат нам может дать софт без участия эксперта в HR?



Плох тот руководитель, который может выявить

туацию после внесения каких-либо изменений в коллектив, когда потенциальный конфликт только-только получил почву для своего зарождения в результате нововведений.

❗ Подбор персонала с помощью софта — насколько продвинулись сегодня эти технологии и не похожи ли они на чат-боты в своём совершенстве?

— Безусловно, автоматизация подбора персонала — это сегодняшний тренд. С каждым годом технологии

ПЛОХ ТОТ РУКОВОДИТЕЛЬ, КОТОРЫЙ МОЖЕТ ВЫЯВИТЬ КОНФЛИКТ В СВОЁМ КОЛЛЕКТИВЕ ТОЛЬКО С ПОМОЩЬЮ МЕТОДИК

конфликт в своём коллективе только с помощью методик. Если в коллективе есть проблема, то она всегда витает в воздухе, ей постепенно пропитывается атмосфера, а в активной фазе конфликт виден даже постороннему. Возможно, экспресс-анализ психологического климата в коллективе будет полезен при назначении нового руководителя из числа внешних кандидатов. Думаю, использование подобного софта может быть полезно для оценки си-

совершенствуются. Вы правы, у чат-бота и рекрутингового софта похожие алгоритмы работы. В зависимости от ответа человека на вопрос компьютера программа направляет дальнейший ход по той или иной ветви дерева алгоритма, приводя в итоге к какому-то запрограммированному результату. Но как только искусственный интеллект разовьётся и станет более доступным, это выведет рекрутинговый софт на новый уровень, как впрочем и чат-ботов.

КАК ТОЛЬКО ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ РАЗОВЬЁТСЯ И СТАНЕТ БОЛЕЕ ДОСТУПНЫМ, ЭТО ВЫВЕДЕТ РЕКРУТИНГОВЫЙ СОФТ НА НОВЫЙ УРОВЕНЬ

УИ Подбор топов — они искусны в ответах... Правильно истолковать, например, паузы софту вряд ли под силу?

— В массовом подборе я могу рекомендовать использование специализированного софта по оценке персонала. Это действительно ускоряет подбор, и цена возможной ошибки не высо-

УИ Как преодолеть недоверие к софту по оценке кандидатов? Аргументы?

— Нужно пробовать. Давать обратную связь разработчикам. Таким образом, будет происходить тонкая настройка. Чем больше будет использоваться софт сегодня, тем более точным он будет завтра.

ПОДБОР ТОПОВ — ЭТО ИСКУССТВО, И Я ПОКА НЕ ВЛАДЕЮ ИНФОРМАЦИЕЙ ОБ УСПЕШНЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ПОДБОРА ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ, КОГДА РЕШАЮЩЕЕ СЛОВО БЫЛО ЗА СОФТОМ

ка. Подбор топов — это искусство, и я пока не владею информацией об успешных результатах подбора топ-менеджеров, когда решающее слово было за софтом (полиграф здесь мы не рассматриваем).

* Дмитрий Жирнов, кадровое агентство «Бридж ту ЭйчАр»

Журнал



2018 г.