

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 26
(534)

2019

Ведущий эксперт по теме "Персонал" – 71032, 70055, 72035

Главная тема: **ЦИФРОВИЗАЦИЯ БИЗНЕСА**



Тахир Базаров

**На сто процентов можно быть
готовым только к тому будущему,
которое ты сам строишь**

ГУРУ БИЗНЕСА

**Учиться надо не профессиям,
а образованности**

Тахир Базаров

УДАЛЕННЫЕ СОТРУДНИКИ

**Я не говорю, что обязательно
компании при появлении любимчиков
должны разоряться, но эффективность
их падает**

Нина Филоненко, «Экоокна»

АНТИКРИЗИСНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Сколько выходов из кризиса может быть?

Дмитрий Жирнов, «Бридж ту ЭйчАр»

АВТОРИТЕТ ЛИДЕРА

Авторитет лидера – спорная вещь

Андрей Устюжанин,

Кадровый Центр Эксперт

АВТОРИТЕТ ЛИДЕРА

Важен личный пример лидера

Валерия Кумпф

ЦИФРОВИЗАЦИЯ И БИЗНЕС

Оцифруйся или умри

Юлия Иванцова

ПРЕМИИ

Директор – такой же работник как все?

Сергей Слесарев, юрист

Объединенная редакция

ИД 

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

Официальный адрес

TR@TOP-PERSONAL.RU

Ведущие эксперты УП



Тахир Базаров



Михаил Богданов



Татьяна Ведькалова



Дмитрий Жирнов



Татьяна Кожевникова



Дарья Крячкова



Виктория Петрова



Сергей Пронин

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

www.top-personal.ru

Подписано в печать 21.08.2019 г.
Формат 60x90 1/8. Печать офсетная.
Тираж 10 000 экз. Печ. л. 8.
Заказ №

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного электронного оригинал-макета в ООО «Белый ветер» г. Москва, ул. Щипок, 28

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

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

ISBN 5-95630-007-7



9 785956 300077 >

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

Сколько выходов из кризиса может быть?




Дмитрий Жирнов

«Бридж ту ЭйчАр»

www.bridge2hr.ru

Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для  Эксклюзивное интервью для 

начала определимся с термином «кризис». Я не буду рассматривать вариант, когда «кризис в голове», а остановлюсь на кризисе, вызванном внешними факторами, например, падением платежеспособности у клиентов

выбранной собственником бизнеса, или ТОПом. Идеально, когда стратегия выбирается коллегиально, с участием HRa. Опытный менеджер выбирает между двумя вариантами сценария удержания позитивного положения компании:

1. Победить
2. Не проиграть

ИДЕАЛЬНО, КОГДА СТРАТЕГИЯ ВЫБИРАЕТСЯ КОЛЛЕГИАЛЬНО, С УЧАСТИЕМ HRa

или изменением государством законодательства, регламентирующего конкретную сферу бизнеса (свежий

Первый сценарий выбирают ТОП-менеджеры с предпринимательским складом ума и характера, они ищут

ОНИ «СРЕЗАЮТ ЖИР», УВЕЛИЧИВАЮТ НАГРУЗКУ НА ТЕ УЗЛЫ КОМПАНИИ, КОТОРЫЕ, ПО ИХ МНЕНИЮ, МОГУТ ЭТО ВЫДЕРЖАТЬ

пример – микрофинансовые организации). Самый распространенный кризис – это когда образуется недополученная прибыль при существующих операционных расходах.

и находят в кризисной ситуации на рынке новые возможности для взлета своей компании. Они содают новые продукты, которые компенсируют «просадку» выручки от реализации продукта, затронутого кризисом. У крупной компании появляется шанс поглотить более мелких конкурентов и тем самым нарастить долю рынка.

Как вести себя штатному HRy в период кризиса в компании? Действовать строго в интересах стратегии,

Второй сценарий – это решать операционные задачи с большей эффективностью, т.е с меньшими затратами. Его чаще выбирают ТОПы типа «крепкие хозяйственники». Они «срезают жир», увеличивают нагрузку на те узлы компании, которые, по их мнению, могут это выдержать.

РАБОТА HRА ПРИ СЦЕНАРИИ «НЕ ПРОИГРАТЬ» БОЛЬШЕ ПОХОЖА НА РАБОТУ ПСИХОЛОГА

При сценарии «Победить» продолжительность кризиса не имеет значения, ТОП-предприниматель назовет это «новой реальностью» и будет продолжать работать в этих условиях годами. У сценария «Не проиграть» ресурс не бесконечен, в первую очередь это коснется персонала. У собственника бизнеса, или ТОПа и наемного персонала несколько разные цели. У последних это зачастую – закрыть свои базовые потребности (по Маслоу), и глупо ждать, что рядовой сотрудник, живущий от зарплаты до зарплаты, будет долго работать только за красивые лозунги, без этой самой зарплаты.


Задача HR в сценарии «Победить» – выполнять набор своих классических функциональных обязанностей: подбирать нужный для диверсификации персонал, обеспечивать приживаемость сотрудников, работать с мотивацией, обучать и т.д.

Работа HRа при сценарии «Не проиграть» больше похожа на работу психолога, который пытается подсластить пилюлю увольняемым и дать заряд оптимизма тем, кого пока оставили работать в компании, но увеличили зарплату в 0,6 раза и нагрузили в 2 раза.

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

Эксклюзивно для





**ЗАДАЙТЕ ВАШ ВОПРОС ЭКСПЕРТУ
ДМИТРИЮ ЖИРНОВУ —
НАПИСАВ НА ПОЧТУ
TR@TOP-PERSONAL.RU**

