

РЫНОК ТРУДА РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ САНКЦИЙ

RUSSIAN LABOR MARKET UNDER ECONOMIC SANCTIONS

ПОЛУЧЕНО 05.05.2023 ОДОБРЕНО 10.05.2023 ОПУБЛИКОВАНО 28.08.2023

УДК 331.52 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-4-13-17



ЗАХАРОВ Д.К.

*Д-р экон. наук, профессор кафедры «Управление персоналом»,
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

ZAKHAROV D.K.

*Doctor of Economic Sciences, Professor, Department of Human Resource Management,
State University of Management, Moscow*

e-mail: personal.guu@mail.ru



КАШТАНОВА Е.В.

*Канд. экон. наук, доцент кафедры «Управление персоналом»,
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

KASHTANOVA E.V.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management,
State University of Management, Moscow*

e-mail: kashtanovae@mail.ru



ЛОБАЧЕВА А.С.

*Канд. экон. наук, доцент кафедры «Управление персоналом»
ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва*

LOBACHEVA A.S.

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Department of Human Resource Management,
State University of Management, Moscow*

e-mail: personal.guu@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются современное состояние, тенденции и прогнозы развития российского рынка труда в 2023 г. В тенденциях развития рынка товаров и услуг, который непосредственным образом влияет на рынок труда, важным представляется тот факт, что экспорт российских товаров осуществляется, несмотря на санкции, цены на эти товары, возможно, ниже, чем были ранее, но общий объем экспортной продукции остается на высоком уровне. России удастся осуществлять продажи большего объема товаров, однако стоимость их ниже, чем была ранее. Тенденции изменения рынка труда России показывают обратный эффект ситуации экономического кризиса — организации активно ищут рабочую силу. Сказался долгосрочный эффект влияния отдельных факторов на текущий рынок труда: недостаток рабочей силы, миграция персонала из одного региона в другой, перемещение между различными отраслями промышленности и сферы услуг. Как результат таких перемещений — некоторый рост оплаты труда, так как, меняя место работы, работник при любых внешних обстоятельствах стремится устроиться на новое место работы с повышением заработной платы.

Ключевые слова: финансовая нестабильность на рынке труда; рост числа вакансий при низком уровне безработицы; трудоустройство работников возрастных категорий; конкуренция за работников физического труда в промышленности; смена рабочего места офисного персонала и работников умственного труда; спрос на среднее специальное образование.

Abstract

This article discusses the current state, trends and forecasts for the development of the Russian labor market in 2023. In the trends in the development of the market for goods and services, which directly affects the labor market, it is important that the export of Russian goods is carried out, despite the spreading sanctions, the prices for these goods may be lower than they were before, but the total volume of exported products remains at a high level. Russia manages to sell a larger volume of goods, but their cost is lower than it was before. Trends in the labor market in Russia show the opposite effect of the situation of the economic crisis — organizations are actively looking for workforce. The long-term effect of the influence of certain factors on the current labor market has affected: lack of labor, migration of personnel from one region to another, movement between different industries and services. As a result of such movements, there is a certain increase in wages, because, changing the place of work, the employee, under any external circumstances, seeks to get a new job with an increase in wages.

Keywords: financial instability in the labor market; an increase in the number of vacancies with a low unemployment rate; employment of workers of age categories; competition for manual workers in industry; change of workplace for office staff and knowledge workers; demand for secondary specialized education.

ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В 2023 ГОДУ

Следует отметить, что с мировых рынков труда большинства стран на российский рынок труда распространяется такая тенденция, как общий рост числа вакансий с одновременно низкими показателями уровня безработицы. Специалисты узкой квалификации различных профессиональных областей пользуются на рынке высоким спросом, однако их стремление сменить место работы находится на гораздо более низком уровне, чем этот спрос. Особенно в том случае, когда текущее место работы полностью совпадает с их персональными ожиданиями. Что касается тенденций развития рынка товаров и услуг, который непосредственным образом влияет на рынок труда в России, важным представляется тот факт, что экспорт российских товаров осуществляется несмотря на санкции, цены на эти товары ниже, чем были ранее, но общий объем экспортной продукции остается на высоком уровне. Импорт товаров в России также стал приспосабливаться к текущим санкциям, и товары, которые пользуются спросом, завозятся в страну различными альтернативными способами. С помощью этих способов объем импорта оказался выше самых смелых ожиданий. Спад активности производства, прогнозируемый в конце прошлого года, оказался ниже прогнозных ожиданий.

Что касается уровня безработицы, то он преодолел черту некоторого исторически сложившего минимума. Данный факт исследователи и практики не могли предсказать заранее в связи с тем, что во время различного рода кризисов персонал активно ищет новые рабочие места [1, 7]. В настоящее время наблюдается обратный эффект — организации активно ищут рабочую силу. Сказался долгосрочный эффект влияния на текущий рынок труда таких явлений как недостаток рабочей силы, миграция персонала из одного региона в другой, перемещение между различными отраслями промышленности и сферы услуг. Как результат таких перемещений — некоторый рост оплаты труда, так как, переходя с одного места работы на другое, работник всегда стремится устроиться с повышением заработной платы.

Таким образом можно отметить, что ошутимого провала в российской экономике не наблюдается, прогнозируется долгосрочный процесс ее изменения, восстановления, при котором возможно некоторое снижение уровня определенных экономических показателей. Специалистам по управлению персоналом важно отслеживать, в какой именно отрасли будут происходить такие изменения, чтобы вовремя оценить текущую ситуацию и поддержать свою организацию стабилизирующими мероприятиями.

Рассмотренный нами общеэкономический процесс сказывается на формировании глобальных проблем и тенденций рынка труда РФ [3, 8]. По аналитическим данным Росстата [5], в характеристиках населения РФ по возрасту и полу преобладает группа трудоспособного возраста — мужчины и женщины в возрасте от 30 до 35 лет. По данным сайта hh.ru. [3], в последние месяцы, по сравнению с предыдущими периодами, женщин стали приглашать на собеседования по трудоустройству чаще. Такая тенденция присутствует и в Москве, и в регионах. Кроме того, неизбежно растет возраст сотрудников в организациях. В особенности это происходит с возрастной категорией старше 45 лет. Поэтому организациям необходимо разрабатывать различные методики организации работы с работниками различного возраста.

Число молодых работников на рынке труда сократилось в два раза по сравнению с периодом 2008–2013 гг. Следовательно, стратегия привлечения только молодых работников в организацию заранее обречена на провал. Это может быть

успешным только в известных крупных организациях, которые готовы и способны предоставить конкурентоспособную заработную плату и другие привлекательные условия труда.

Ряд организаций до сих пор уверены, что рынок труда РФ насыщен рабочей силой в избытке. И очень часто менеджеры по управлению персоналом не могут обосновать руководству, что текущая ситуация изменилась. Многим руководителям функциональных подразделений все еще требуются кандидаты моложе 35 лет, с опытом работы в крупных организациях, с невысокими требованиями по оплате труда. Данный подход обречен на неудачи в области подбора персонала, и, скорее всего, удержать таких работников надолго организация не сможет.

Что касается отмеченной нами выше тенденции миграции населения, можно сказать следующее. Показатели естественной убыли населения до сих пор увеличиваются, ряд прибывших мигрантов покидают страну. В 2020–2021 гг. положительная миграционная динамика сохранялась даже при влиянии ковидных последствий и ограничительных мероприятий. В Российскую Федерацию прибывали мигранты. В 2022 и начале 2023 г. первый раз за текущее десятилетие стал проявляться отток мигрантов. Безусловно, такая тенденция не может не оказать влияние на рынок труда [6]. По аналитическим данным сайта hh.ru, организации стали реагировать на данные изменения. В частности, частые запросы и трудоустройство работников наиболее молодой возрастной категории в конце 2022 г. упали на 4% в сравнении с данными начала 2021 г. Соискателей возрастной категории 40–50 лет приглашают на работу гораздо чаще, чем ранее, персонал зрелой возрастной категории (50–60 лет) также получил более реальную возможность трудоустройства. Особенно явно эти тенденции прослеживаются в организациях автомобильного бизнеса (из числа нанимаемых работников: 12% молодежь, 10% — персонал старшей возрастной категории).

Интересным представляется тот факт, что на рынке труда возросли показатели спроса на персонал в возрасте от 14 до 18 лет. В частности, в сентябре 2022 г. спрос увеличился примерно на 17%, октябрьские и ноябрьские показатели выявили повышение на 26%, а начало 2023 г. выявило рост еще на 16% по сравнению с данными прошлого года. Подростки в настоящее время оказались востребованы в организациях розничной торговли, в информационной сфере, в индустрии гостеприимства, в сфере складской логистики. Персонал в этом возрасте часто рассматривает вакансии курьерских служб, прямой рекламы, продажи товаров и услуг, финансово-кредитных специалистов низшего звена. Исходя из этого, руководство организаций имеет возможность сэкономить на заработной плате и получить в свое распоряжение энергичных работников с новыми идеями [2]. Руководить категорией персонала в возрасте от 14 до 18 лет сложно. Присутствуют всевозможные ограничения по их оформлению на работу, по сокращенному рабочему времени данной категории персонала. Однако и плюсов трудоустройства данной категории также много. Например, молодые работники могут помочь разгрузить более высокооплачиваемый персонал компании от рутинных функций. Плюсом также является формирование посредством такого персонала кадрового резерва на более высокие должности в будущем, развитие лояльности молодых сотрудников к бренду организации, уменьшение разрыва ожиданий, которые есть у организации, от профессионального образования новых молодых сотрудников и реального уровня их знаний и квалификации.

Одной из актуальных тенденций на рынке труда Российской Федерации в 2023 г. является также взаимодействие с самозанятым персоналом — это работники, которые не числятся в штате организации, а вовлечены в разработку и реализацию определенных проектов организаций. За прошедший год и первые месяцы 2023 г. доля организаций, реализующих данный способ сотрудничества с самозанятыми, выросла на 20% [4].

ТЕНДЕНЦИИ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА РФ

В качестве главных тенденций можно назвать:

- разницу между спросом и предложением;
- конкуренцию организаций за работников физического труда в промышленности.

Российский рынок труда интересен тем, что данные тенденции, несмотря на признаки экономического кризиса, приводят к повышению оплаты труда персонала. В частности, по результатам третьего квартала 2022 г. заработная плата сотрудников выросла примерно на 6% по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года. Данный показатель является наиболее высоким, если сравнивать последние три года, но он, к сожалению, все-таки не перекрывает уровень инфляции. С точки зрения экономических законов здесь наблюдается некоторое противоречие, так как во время экономического кризиса оплата труда персонала не должна расти [9].

Однако последствия миграции рабочей силы привели к определенному дефициту персонала, и организации, конкурирующие за работников на рынке труда, вынуждены повышать размер оплаты труда. Покупательская способность осталась прежней, так как на эти денежные средства население может приобрести меньшее количество товаров, чем в начале 2022 г. Но в целом рост оплаты труда является положительным признаком и для организаций, и для их персонала [4].

В качестве предполагаемых последствий отрицательного эффекта миграции работников для развития рынка труда в РФ можно назвать:

- длительная продолжительность данного периода на рынке труда, в экономике в целом, снижение уровня макро- и микроэкономических показателей, снижение показателей деятельности организаций, ухудшение показателей уровня жизни населения в стране;
- влияние длительного и продолжительного кризисного периода в экономике на текущее состояние и новые тенденции развития на рынке труда. Период продолжительного кризиса все-таки может вызвать падение спроса на персонал (несмотря на положительную динамику), общее сокращение числа вакантных и рабочих мест на рынке труда;
- недостаточное число работников-мигрантов в РФ, дальнейшее «взросление» персонала и кандидатов на вакантные должности;
- отсутствие возможности оперативно заменить выбывающих работников;
- продолжающаяся тенденция развития дефицита на рынке труда рабочего персонала, и, как результат — единственно возможное решение через увеличение размеров оплаты труда в ситуации, когда финансовые ресурсы организаций ограничены. Процесс найма персонала столкнется с дополнительными трудностями, увеличится стоимость менеджеров по подбору персонала на рынке труда;

- возникновение реальных сложностей со сменой рабочего места офисного непроизводственного персонала, работников умственного труда.

В качестве предполагаемых последствий положительного эффекта миграции работников для развития рынка труда в РФ выделим:

- повышение экономического спроса на среднее специальное образование. К такому результату всегда приводит востребованность рабочего персонала на рынке труда;
- внедрение дальнейшей автоматизации производственных процессов, что будет постепенно сокращать потребность в рабочих;
- развитие наставничества в производственных организациях;
- отсутствие дискриминации при трудоустройстве в организацию по возрасту и полу, внедрение в организациях РФ подхода «diversity», который характеризуется тем, что в организации есть рабочие места для персонала различных возрастов, независимо от их пола;
- понижение показателей текучести кадров. В условиях нынешнего специфического экономического кризиса работники будут заинтересованы в текущем рабочем месте, особенно это касается руководителей любого уровня.

НЕДОСТАТКИ И ПРЕИМУЩЕСТВА ТРУДОУСТРОЙСТВА ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИЕ И ЗАРУБЕЖНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ В ТЕКУЩЕМ ПЕРИОДЕ

Все тенденции, описанные выше, показывают серьезные изменения рынка труда. Помимо уже указанных факторов на него оказывают влияние последствия пандемии коронавируса, уход иностранных организаций с российского рынка труда. В результате этих событий на рынке труда, помимо изменений в части половозрастных тенденций, тенденций в формировании спроса и предложения по категориям персонала, произошли изменения в востребованности определенных специальностей и профессий. Исчезновение с рынка труда крупных иностранных фирм и непонятная ситуация с фирмами, которые пока остались в России, повлияли на то, что кандидаты, находящиеся в поиске работы, стали отдавать предпочтение российским организациям. Эта тенденция впервые стала преобладать в 2022 г. [9]. Как показывают исследования [3, 4], около 42% российских граждан трудоустраиваются в отечественные организации. Российские организации стали для персонала фактором большей стабильности, чем иностранные. Интересным представляется тот факт, что даже молодые работники видят свою будущую стабильную работу в российских компаниях: примерно 30% кандидатов в возрасте до 35 лет и 34% кандидатов старше 35 лет испытывают неуверенность при трудоустройстве в иностранную организацию. Но поскольку и те и другие организации присутствуют на российском рынке труда, рекрутинговая компания «Get experts» провела исследование и выявила преимущества и недостатки трудоустройства работников в российских и зарубежных компаниях.

К преимуществам трудоустройства в зарубежную компанию респонденты, принимавшие участие в исследовании, выделили:

- работу с известными международными фирмами;
- содержательный социальный пакет;
- глубокие и интересные разработки и проекты, комплексные задачи;
- достойный уровень оплаты труда.

К основным недостаткам трудоустройства в иностранную организацию респонденты относят:

- непонятную ситуацию со сроками пребывания каждой конкретной иностранной компании на российском рынке;
- невозможность карьерного роста;
- бюрократичность иностранных структур;
- специфику корпоративной культуры в иностранной компании на данном этапе развития рынка труда.

К недостаткам трудоустройства в российскую организацию респонденты относят:

- более низкий уровень оплаты труда;
- отсутствие четких задач и функций;
- отсутствие полноценного разделения труда между сотрудниками и подразделениями.

Интересно рассмотреть также еще одну тенденцию рынка труда, ставшую ключевой во время пандемии коронавируса, — удаленная занятость. Как отмечают информационные ресурсы сайта «Работа.ру», осенью 2022 г. число вакантных рабочих мест с удаленной занятостью вновь возросло почти в 2 раза по сравнению с показателями начала 2022 г. Статистические данные сайта «hh.ru» также отмечают тенденцию спроса на вакансии с возможностью работать удаленно [3]. Аналитики объясняют такую ситуацию тем, что часть российских граждан, покинувших РФ осенью 2022 г., не трудоустроились за границей.

АНАЛИЗ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ОПРЕДЕЛЕННЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА В 2022 И 2023 ГОДАХ

По данным сайта «SuperJob», в крупных российских городах, таких как Москва, Казань, Новосибирск, Омск, Екатеринбург, Волгоград, Красноярск, Краснодар, Санкт-Петербург, Нижний Новгород, Уфа, Ростов-на-Дону, Пермь, Челябинск, Самара, наиболее востребованными и хорошо оплачиваемыми рабочими местами стали вакантные позиции в сфере оптовой торговли, финансовой сфере, сфере услуг, в строительстве, промышленном производстве, сфере информационных технологий, медицине, на транспорте и в логистических компаниях. Достаточно свободно находят работу менеджеры по продажам, программисты, инженеры-технологи. Недостаток квалифицированных руководителей отмечается в металлургической промышленности, на производствах радиотехники, электрооборудования, приборостроения. Что касается рабочих специальностей, то аналитики доказывают, что спрос на категорию квалифицированных рабочих в этих отраслях также будет увеличиваться.

Начавшийся несколько лет назад процесс цифровизации российской экономики породил рост спроса на специалистов сферы информационных технологий. В этой сфере преобладают в основном молодые специалисты, вышедшие на рынок труда после краткосрочного обучения. Они, безусловно, проигрывают в уровне профессионализма, квалификации и имеющегося опыта работникам более возрастной категории «айтишников», однако спрос на любых специалистов этой сферы по-прежнему высок, заработные платы растут, специалисты легко переходят на новое место работы и остаются востребованными. Самым актуальным направлением сферы информационных технологий в РФ является разработка программного обеспечения, актуальными языками программирования — Python, CSS, Java, Javascript. Спрос на специалистов, владеющих этими языками программирования, продолжает расти. Популярностью также пользуется разработка нейросетей. Растут показатели спроса

на рынке на разработку новых компьютерных игр. Самыми популярными ресурсами по разработке игровых платформ стали «Unity» и «Unreal Engine». Растет также спрос на блокчейн-разработчиков.

В качестве выводов можно отметить, что российская экономика и российский рынок труда за период второй половины 2022 г. и 2023 г. претерпевают существенные изменения. Последствия пандемии коронавируса, миграции персонала, ухода иностранных организаций с российского рынка труда, товаров и услуг — все эти сложные и масштабные процессы влекут изменения рынка труда не только в части половозрастных тенденций, тенденций в формировании спроса и предложения по категориям персонала, но и изменения в востребованности определенных специальностей и профессий, уровне оплаты труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Буланов В.С. Методологические вопросы исследования рынка труда // Общество и экономика. — 2019. — 210 с.
2. Винокуров Е.Ф. Характеристики движения трудовых ресурсов и уровень безработицы // Анализ и моделирование экономических и социальных процессов: Математика. Компьютер. Образование. 2019. Т. 23. № 4. С. 148–155.
3. Итоги года российского рынка труда: демография, поведение соискателей и зарплаты. URL: <https://hh.ru/article/31092> (дата обращения: 30.05.2023)
4. Обзор рынка труда и заработных плат — 2022. Исследование Hays. URL: <https://hreducation.ru/blog/2022/02/27> (дата обращения: 30.05.2023)
5. Рынок труда в России 2022: аналитика, прогнозы, тренды. URL: <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/1071206.html> (дата обращения: 30.05.2023)
6. Нехода Е.В., Соловьева Н.Н. Миграционные волны на российском рынке // Социологические исследования. 2019. № 4 (384). С. 31–36.
7. Панов А.М. Неустойчивая занятость: концептуальные понятия и критерии оценки // Вопросы территориального развития. 2019. № 3 (33). С. 10.
8. Пеша А.В. Движение рабочих мест: особенности учета в российской статистике // Human Progress. 2019. Т. 2. № 11. С. 3.
9. Brian De Chesare How Investment Banking Analysts Get Ranked for Bonuses: Roll the Dice, Please, 2019. URL: <https://www.mergersandinquisitions.com/investment-banking-analysts-ranked-bonuses/> (дата обращения: 30.05.2023)
10. Свистунов В.М., Лобачев В.В. Влияние глобальной цифровизации на структуру мирового и национального рынков труда // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2023, 1 (64), с. 81–86.
11. People Strategy: How to Invest in People and Make Culture Your Competitive Advantage 1st Edition by Jack Altman (Author), 2021.
12. Казанцева Н.В., Остапенко В.А. Релокация специалистов из России: масштабы и экономические последствия // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2023, 2 (65), с. 24–29.

REFERENCES

1. Bulanov V.S. Metodologicheskie voprosy issledovaniya rynka truda [Methodological issues of labor market research]. Obshchestvo i ekonomika, 2019, pp. 210. (in Russian).
2. Vinokurov E.F. Harakteristiki dvizheniya trudovyh resursov i uroven' bezraborticy [Characteristics of labor movement and unemployment rate]. Analiz i modelirovanie ekonomicheskikh

- i social'nyh processov: Matematika. Komp'yuter. Obrazovanie, 2019, № 4, pp. 148–155. (in Russian).
3. Results of the year of the Russian labor market: demography, behavior of applicants and salaries. URL: <https://hh.ru/article/31092> (date of application: 30.05.2023)
 4. Overview of the labor market and wages — 2022. Hays research. URL: <https://hreducation.ru/blog/2022/02/27> (date of application: 30.05.2023)
 5. The labor market in Russia 2022: analytics, forecasts, trends. URL: <https://www.audit-it.ru/articles/personnel/a111/1071206.html> (date of application: 30.05.2023)
 6. Nekhoda E.V., Solov'eva N.N. Migracionnye volny na rossijskom rynke [Migration waves on the Russian market]. Sociologicheskie issledovaniya, 2019, № 4 (384), pp. 31–36. (in Russian).
 7. Panov A.M. Neustojchivaya zanyatost': konceptual'nye ponyatiya i kriterii ocenki [Unstable employment: conceptual concepts and evaluation criteria]. Voprosy territorial'nogo razvitiya, 2019, № 3 (33), pp. 10. (in Russian).
 8. Pesha A.V. Dvizhenie rabochih mest: osobennosti ucheta v rossijskoj statistike [Movement of workplaces: features of accounting in Russian statistics]. Human Progress, 2019, № 11, pp. 3. (in Russian).
 9. Brian De Chesare How Investment Banking Analysts Get Ranked for Bonuses: Roll the Dice, Please, 2019. URL: <https://www.mergersandinquisitions.com/investment-banking-analysts-ranked-bonuses/> (date of application: 30.05.2023)
 10. Svistunov V.M., Lobachyov V.V. Vliyaniye global'noj cifrovizatsii na strukturu mirovogo i nacional'nogo rynkov truda [The impact of global digitalization on the structure of global and national labor markets]. Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii, 2023, 1 (64), pp. 81–86. (in Russian).
 11. People Strategy: How to Invest in People and Make Culture Your Competitive Advantage 1st Edition by Jack Altman (Author), 2021.
 12. Kazanceva N.V., Ostapenko V.A. Relokaciya specialistov iz Rossii: masshtaby i ekonomicheskie posledstviya [Relocation of specialists from Russia: scale and economic consequences]. Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii, 2023, 2 (65), pp. 24–29. (in Russian).

Вечер Л., Бесчастная А.

УСТОЙЧИВОСТЬ КОМАНД В ТУРБУЛЕНТНОЕ ВРЕМЯ

М.: Де'Либриум, 2023

«Устойчивость в команде в турбулентное время» — это книга-тренинг для руководителей, стремящихся сохранить устойчивость и передать ее команде, когда вокруг все меняется. Уникальность книги в том, что она систематизировала опыт команд, руководителей, с которыми мы работали весь 2022 г. и продолжаем работать в 2023 г. В основу подхода мы положили модель устойчивости Roffey Park Institute. Это организация, которая занимается исследованием турбулентности, создает инструменты адаптации людей и команд в постоянно меняющейся среде. Мы детально разобрали модель, привели достаточное количество примеров из жизни, дали яркие эмоциональные видеоиллюстрации, видеоразборы. Эта книга-тренинг — не руководство, не практикум. Двухдневный тренинг мы переложили в книгу. Для нас было важно совместить глубину содержания с легкостью подачи. Читайте, тренируйтесь, используйте модель устойчивости в своих командах!



Енин А.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ. КАК С ПОМОЩЬЮ НЕЙРОБИОЛОГИИ УПРАВЛЯТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ КОМАНДАМИ

М.: Бомбора, 2023, 424 с.

Человеческий капитал определяет, сможет ли компания пережить трудные времена, совершит ли прорыв в отрасли, станет ли лидером своей индустрии. Эта книга посвящена механизмам управления сотрудниками. Опираясь на законы нейробиологии, антропологии и физики, Александр Енин объясняет, как разные управленческие методики воздействуют на людей на физиологическом уровне, как, не ломая об колено, побуждать подчиненных к сверхусилиям. Александр Енин — топ-менеджер с 17-летним стажем, руководитель студии IT Territory, управляет штатом из 250 сотрудников. У проектов студии 110 миллионов пользователей в 202 странах.

