

Госдума поддержала поправки в Трудовой кодекс, запрещающие увольнять многодетных отцов

Наш прогноз

Скорее всего, поправка в ТК РФ будет принята. Ведь за нововведение высказался Владимир ПУТИН. Именно после его поддержки законопроект был оперативно подготовлен и рассмотрен депутатами Госдумы. В целом поправки справедливые и позитивные, но они могут осложнить жизнь отцам многодетных семей – компании будут стараться не брать их.

Пока поправки в статью 261 ТК РФ приняты только в первом чтении. В статье говорится, что запрещается увольнять женщин, у которых есть ребенок до трех лет, и матерей-одиночек с детьми до 14 лет. Если поправки будут приняты, то работодатели не смогут увольнять и мужчин, у которых многодетная семья и они являются единственными кормильцами для нее. То есть, если жена не работает. Изменение законодательства произошло благодаря Алексею ОСТАЕВУ. У него трое детей, жена ухаживала за двухлетним сыном. Мужчину уволили из компании «Логос-Медиа». Оспаривая решение работодателя, Алексей дошел до Конституционного суда РФ, и тот признал его жалобу на статью 261 ТК РФ (что в ней заключена гендерная дискриминация) обоснованной.

Американские исследователи – HR-ам: не советуйте сотрудникам делать короткие перерывы в работе



Фото: ИТАР-ТАСС

Это снижает эффективность труда, считают ученые из Портлендского университета. Они провели серию экспериментов и выяснили: перерывы в работе на 10–15 минут не дают ощущения отдыха и бодрости. А совет, который иногда дают HR-менеджеры сотрудникам, «Отвлекись, сделай небольшой перерыв» не просто бесполезен, но и вреден. Ученые доказали: звонок приятелю или прогулка снижают производительность. Наиболее вредно слушать музыку и обдумывать планы на выходные. Лишь в одном случае микропауза влияла позитивно – когда люди тратили время на выполнение дел, хоть как-то связанных с работой: поблагодарили коллегу, составили список задач. Вывод: только продолжительный отдых дает результаты. Например, обеденный перерыв.

Советы директоров не могут контролировать гендиректоров. И обращаются к HR-ам за помощью

Тенденции

Российские Директора по персоналу сходятся в одном: чтобы HR-ам оставаться в своей профессии, нужно превращаться в бизнес-партнеров. А значит, выполнять и такие задачи, как мотивирование, оценка гендиректора и контроль за его работой. Для этого HR-директора критически осмысливают такой привычный инструмент как KPI, разрабатывают их творчески, самостоятельно.

Члены советов директоров крупных компаний с годовой выручкой свыше 1 млрд рублей жалуются: нет возможности контролировать деятельность гендиректоров и влиять на размер их вознаграждения. Вероятно, в этом утверждении скрывается намек на то, что нельзя реально проверить, действительно ли работа компании под руководством гендиректора успешна, нет ли подтасовок, заслужил ли он свой бонус. Прежде всего это происходит из-за того, что нет инструментов контроля и глубоких критериев оценки работы первого лица компании (результаты исследования PwC). Поэтому все чаще члены совета директоров просят HR-директоров разрабатывать такие критерии и инструменты. В США этим занимаются HR-директора уже 48 % крупных компаний.

Скоро нельзя будет выплачивать зарплату наличными? Этого намерен добиваться Минфин

Тенденция

Сейчас 64 % компаний, по данным SuperJob.ru, выплачивают зарплату на банковские карты. Преимущества очевидны и для работодателей, и для работников. Поэтому число компаний, где платят зарплату наличными, будет сокращаться. И уже не покажется экзотичной идея Дмитрия МЕДВЕДЕВА о введении универсальной электронной карты, которой можно расплачиваться везде.

Как было бы хорошо, если бы все компании выплачивали зарплату сотрудникам на карточки, министр финансов России Антон СИЛУАНОВ сказал вскользь, рассуждая о потерях бюджета из-за наличных расчетов. Они составляют 1,1 % от бюджета страны. Когда люди получают деньги на карточки, возрастают покупки товаров и услуг по безналичному расчету. Это выгодно бюджету, ведь операции прозрачны и почти невозможно скрыть суммы от налогообложения. Эту идею подхватила группа Минфина России и подготовила проект закона о выплате зарплаты на пластиковые карточки. Но в самой рабочей группе у него есть противники. Ведь нужно заставить и все торговые точки принимать карточки. Но это сложно чисто технически (подробности – на стр. 58).

Facebook создает сервис по трудоустройству. LinkedIn беспокоится и старается подстраховаться



Фото: ИТАР-ТАСС

Сеть Facebook заявила, что при поддержке кадровых онлайн-агентств BranchOut, Jobvite, Work4labs разрабатывает сервис по трудоустройству. Каким он будет, точно пока не известно. Возможно, объявления о вакансиях будут появляться в ленте новостей. Но не расценят ли это пользователи как вмешательство в личную жизнь? Скорее всего будет такая функция – каждый сможет рекомендовать вакансию своим друзьям. В учетной записи добавятся графы для описания опыта работы. Если человек хочет найти работу, он сможет уведомить об этом модераторов нового сервиса, и ему станут приходить сообщения о вакансиях. Разумеется, Facebook составит конкуренцию соцсети LinkedIn. Она спешно вводит новые социально-ориентированные функции.

Новый способ повысить эффективность персонала, снизить конфликты и текучесть – тонус-менеджмент

Наш прогноз

Быть успешным в бизнесе – это значит сокращать расходы и наращивать прибыль. Поэтому нагрузка на сотрудников возрастает, они должны быть эффективными. Для этого их нужно обучать навыкам внутренней саморегуляции, управлению собой, правилам worklife-balance. Поэтому тренинги, подобные тонус-менеджменту, будут востребованы.

Благодаря этой методике сотрудники учатся управлять своим состоянием, то есть быть в тонусе, работать в полную силу. Как этого добиться, расскажут на тренинге. Сначала замерят энергетический уровень компании и сотрудников, затем разъяснят, как управлять своим состоянием и в заключение проверят, как и что изменилось. Тренинговая компания «Движение» выделяет четыре источника энергии: физическое состояние, эмоции, креативность, сущность. Для каждого свои способы управления. Для первого – правильное питание и физическая активность, для второго – самоуважение и уважение к другим, а для последнего – осознание своего места в компании и в жизни. Тонус-менеджмент (energy-management) уже активно используют в таких компаниях, как Apple, Coca-Cola.