

Коммерсантъ Компании

Пятница | 27 ноября 2009 | №222

Цветные тематические страницы
№9–20 являются составной
частью газеты «Коммерсантъ».
Рег. №9889 27 мая 2005 года.
Распространяются только
в составе газеты

Кто не прогадал,
начав дорогостоящую
модернизацию
накануне кризиса

С.10

Как предприятию
сохранить лояльность
сотрудников во время
всеобщей оптимизации

С.13

Пермские компании
вспомнили об IPO

С.18

Отгородившись от кризиса

Долгопрочные проекты

К осени прошлого года многие пермские промышленные предприятия спланировали и успели начать крупные и дорогостоящие инвестпроекты. Мощности предприятий перестраивались под активно растущий спрос, и окупаемость проектов оценивалась с учетом высоких цен на продукцию. Но с наступлением кризиса останавливать начатые масштабные проекты было уже невыгодно, впрочем, как и осуществлять их во время кризиса. Насколько оправданы были некоторые инвестпроекты в таких условиях, выясняла корреспондент „Ъ“ **Анастасия Костина**.



Отраслевые аналитики считают, что химзаводы не зря вложились в модернизацию накануне кризиса: по прогнозам, уже к концу года цены на минудобрения начнут расти ФОТО АНДРЕЯ КОРШУНОВА

Удобрившись на будущее

Самым дорогим докризисным вложением в химической отрасли без преувеличения можно назвать расходы «Сильвинита» на Половоковский участок Верхнекамского месторождения калийно-магниевых солей (оно является вторым в мире по величине запасов), за который компания отдала 35,14 млрд руб. на аукционе, взяв кредит в ВТБ. Торги состоялись в марте 2008 года, в тот год цены на хлористый калий в мире достигали рекордной \$1 тыс. за тонну. Однако в кризис цены на калий круто спикировали вниз (вплоть до \$400 за тонну), так как спрос на удобрения серьезно сократился. Калийщики вынуждены были колоссально сократить объем производства — за десять месяцев этого года компания произвела 2,82 млн тонн хлористого калия, что на 40,3% меньше, чем за аналогичный период прошлого года. В итоге погашать долг перед ВТБ «Сильвиниту» пришлось за счет кредитов в Сбербанке — этой осенью компания договорилась с ним об открытии кредитной линии на общую сумму порядка \$1,5 млрд. Кредит выдан на пять лет. Сам проект по освоению участка долгосрочный: за восемь-десять лет калийщики намереваются вложить в строительство нового комплекса порядка \$1,5 млрд.

В условиях кризиса срок окупаемости инвестиций в новое месторождение остается труднопрогнозируемым. Тем временем «Сильвинит» вынужден вкладываться и в текущие проекты, чтобы минимизировать свои потери в ситуации низкого спроса и низких цен на калий. В частности, этой осенью, в ноябре, на «Сильвините» заявили о начале выпуска 99%-ного хлористого калия (раньше предприятие выпускало продукт с содержанием хлористого калия 95 и 98%). Этот вид используется в химической промышленности, при производстве строительных материалов, в фармацевтике и медицине. Выход на новый вид хлористого калия в компании объясняют, в частности, диверсификацией производства. «Продукция с повышенным содержанием хлористого калия относится к премиальным видам — ее стоимость на мировом рынке в разы больше стоимости стандартных калийных удобрений», — отмечают в компании. По словам гендиректора «Сильвинита» Ростяма Сабирова, предприятие может производить более 650 тыс. тонн 99%-ного хлористого калия в год (для сравнения — за 2008 год компания произвела в целом 5,1 млн тонн калия). На модернизацию фабрики Первого рудоуправления калийщики потратили в 2008 году порядка 200 млн руб.

Впрочем, аналитик «Ренессанс Капитал» Марина Алексеенкова считает, что речь может идти о достаточно скромных объемах «чистого» калия. «Раньше его выпускал и „Уралкалий“, но отказался от него, потому что этот сегмент рынка весьма узкий. По размерам это просто не сопоставимо с рынком калия как удобрения, — считает госпожа Алексеенкова. — Этот вид калия относится действительно к премиальному сегменту: цена его выше (по оценке аналитика, 99%-ный калий может быть дороже как минимум на 60–70%. — „Ъ“) и, по сути, „медицинский“ калий хорош, но это не то, что сильно изменит маржу предприятия». Хотя, отмечает Марина Алексеенкова, спрос на такой калий достаточно стабильный: его потребители — фармацевтическая, медицинская промышленность — не так сильно, как другие, пострадали в кризис.

У другого химкомбината — «Минеральные удобрения» план технического развития был разработан еще в 2007 году (на 2007–2011 годы). Как раз на 2008–2009 годы компания запланировала два крупных инвестпроекта: первый — модернизация агрегата аммиака (одного из самых важных «узлов» завода), второй — переход предприятия на двухгодичный межремонтный цикл. По плану первый проект должен уве-

личить объем производства аммиака на 17% (до 1650 тонн в сутки). Переход «Минудобрений» на двухлетний межремонтный пробег предполагает, что крупный ремонт в дальнейшем будет проводиться только один раз в два года. Оба проекта были рассчитаны на два года. Как сообщили „Ъ“ на предприятии, несмотря на кризис, к началу этой осени проекты все-таки завершили. Затраты «Минудобрений» на модернизацию и ремонт за 2008 год составили 706 млн руб. В итоге, как уверяют в компании, «Минудобрения» достигли практически максимальных объемов производства (483 тыс. тонн аммиака и 599,5 тыс. тонн карбамида по итогам 2008 года).

По мнению аналитика ИК «Финам» Тимура Хамитова, сроки окупаемости подобного проекта из-за кризиса могут вырасти в среднем на полтора-два года, хотя такие вложения производителей минеральных удобрений вполне оправданы. «Мы отмечаем, что падение производства комплексных и азотных минеральных удобрений в условиях кризиса было незначительным, что свидетельствует о сильном спросе на все виды продукции сегмента, — говорит Тимур Хамитов. — Тенденция восстановления спроса на продукцию производителей азотных и комплексных удобрений стала

явной во втором квартале текущего года и продолжается до настоящего времени, в результате загрузка мощностей в отрасли практически приблизилась к докризисным уровням, составив в среднем 70–90%.

По словам аналитика, мировые цены на азотные удобрения (карбамид, аммиачная селитра) более-менее стабильны с начала года. «Мы ожидаем, что в четвертом квартале цены на эти товары должны начать расти. На указанном фоне планы по увеличению производственных мощностей выглядят вполне оправданными, и максимальные объемы произведенной продукции могут быть востребованы уже в первом-втором кварталах 2010 года, в зависимости от макроэкономической ситуации», — считает аналитик.

Дорогое origami

Серьезные инвестпроекты были начаты незадолго до кризиса и на предприятиях целлюлозно-бумажной промышленности Прикамья. Один из таких проектов — создание нового производства на ЦБК «Кама» (входит в группу «Инвестлеспром»). Предприятие запланировало выпускать легкую мелованную бумагу, которую в России практически не производят. «Кама» предполагает выпускать около 85 тыс. тонн такой бумаги в год, это почти четвертая часть годового объема потребления в России. По плану производство должно быть запущено в 2010 году. По данным компании, сумма инвестиций в этот проект составляет 5,5 млрд руб. По мнению краевых властей, этот проект интересен с точки зрения импортозамещения. Сейчас почти весь необходимый для российских предприятий объем легко-мелованной бумаги импортируется в страну из Финляндии и Германии.

Старший аналитик Lesprom Network Ольга Деулина тоже акцентирует внимание именно на этом. То есть собственных мощностей в стране, по ее словам, недостаточно, и этот вид продукции в любом случае будет востребован, даже если спрос на него сейчас резко уменьшился. «В кризис, безусловно, серьезно сократились рекламные кампании, выпуск газет и журналов, но такие проекты — это в первую очередь планы на перспективу», — говорит Ольга Деулина. Она отметила, что если по деревообработке в сентябре был небольшой рост по отношению к августу, то в сегменте ЦБК была даже отрицательная динамика. Но даже если срок окупаемости такого нового производства вырастет на один-два года, то это ситуация не «аховая», считает эксперт.

Кроме того, отмечает Ольга Деулина, правительство сейчас заявляет о поддержке тех проектов, которые направлены на выпуск новых видов продукции. «Получение статуса приоритетного может очень помочь предприятию. Вообще сейчас, когда рынок свободен, самое время занять там свою нишу, вклиниться, чтобы потом стать одним из первых. Подобное производство — это не еще один завод по пиломатериалам, которых развелось очень много», — отмечает аналитик.

Другой прикамский ЦБК тоже затеял до кризиса крупный проект. Собственники группы предприятий «Пермская целлюлозно-бумажная компания» в конце 2007 — начале 2008 года решили увеличить действующие мощности по производству гофрокартона более чем в два раза. Такой план был разработан на волне мощного роста спроса на качественную упаковку. В тот момент активно развивались, в частности, пищевики, которые требовали больших объемов бумажной тары, к тому же как можно более качественной. Оценив растущие запросы, Пермский ЦБК начал строить фактически новый гофрозавод.

(Окончание на стр. 12)

Встречаем 10-летний юбилей «закаленными»

О том, как пережить кризис, сохранить персонал и продолжить один из крупнейших инвестпроектов в регионе, рассказал генеральный директор ЗАО «Сибур-Химпром» СЕРГЕЙ ХЛОПОВ



— Сергей Владимирович, близится Новый год. С какими настроениями вы встречаете 2010 год?

— Настроения самые оптимистические, тем более что в 2010 году наше предприятие празднует 10-летний юбилей. История завода насчитывает почти полвека, но именно 10 лет назад родилось ЗАО «Сибур-Химпром», вошедшее в состав крупнейшего в России нефтехимического холдинга СИБУР. Эти годы были для нас очень успешными — предприятие демонстрировало постоянный рост финансовых и производственных показателей. Последние два года «Сибур-Химпром» признается лучшим предприятием СИБУРа, неоднократно предприятие становилось призером конкурса «Промышленный лидер Прикамья». Особенно активно развивались корпоративные социальные программы, постоянно увеличивалась заработная плата.

— Последние полтора года стали «проверкой на прочность» для экономики страны и всего мира. Что происходило в этот период на «Сибур-Химпроме»?

— Действительно, мировой экономический кризис резко негативно повлиял на нефтехимию, и в конце 2008 года предприятие оказалось в беспрецедентно сложной ситуации. Мы были вынуждены пойти на значительное сокращение затрат, сконцентрироваться на вопросах текущей эффективности, значительно снизить выпуск основной продукции. Оглядываясь назад, я могу сказать, что «Сибур-Химпром» вошел в кризис сплоченной профессиональной и мобилизованной командой, способной держать удар. Разработанная нашими топ-менеджерами антикризисная программа позволила, во-первых, сохранить важнейшие социальные индикаторы, а во-вторых, продолжить реализацию важнейшего инвестиционного проекта — строительства производства вспенивающегося полистирола.

— Расскажите подробнее, что это за проект и какова его судьба на текущий момент?

— Накануне кризиса «Сибур-Химпром» согласовал с корпоративным центром компании инвестиционную программу по так называемой «стирольной цепочке». На данный момент этот проект — одно из самых крупномасштабных строений в Пермском крае. В то время как многие проекты в связи с кризисом приостановлены, мы не отказались от своих планов и с успехом продолжаем их реализацию. Только до конца текущего года в рамках выполнения данной инвестпрограммы будет реализовано более 2 миллиардов рублей, а весь объем инвестиционной программы составит порядка 8 миллиардов рублей. За счет данных вложений на заводе появится два новых производства — вспенивающегося полистирола и этилбензола, а также будет реконструировано действующее производство стирола.

— Наверняка пришлось приложить титанические усилия, чтобы воплотить в жизнь столь амбициозные планы. Что даст предприятию появление новых производств?

— Совершенствование выпуска стирола позволит увеличить производственные мощности данного направления, а внедрение технологии вакуумного дегидрирования приведет к улучшению расходных коэффициентов в расчете на сырье — уменьшатся потери сырья, сократятся выбросы и стоки. Ранее данный сектор уже подвергался модернизации, в результате чего производственные мощности по выпуску стирола возросли с 40 до 100 тысяч тонн в год. В ходе инвестпрограммы эти объемы еще увеличатся



и достигнут 135 тысяч тонн в год. Примечательно, что согласно существующим правилам при реконструкции, как и при строительстве новых производств, происходит оснащение действующих установок самими современными приборами, противоаварийной защитой и автоматизацией процессов. Получается, реконструкция данного направления, по сути, многим отличается от нового производства.

Что касается выпуска этилбензола, то прежнее производство будет полностью законсервировано и демонтировано, а на новом будет использована принципиально новая технология. Она в отличие от старой — с расходным катализатором предусматривает стационарный слой катализатора, через который проходит сырье, и выдается уже готовый продукт. При этом сам катализатор загружается раз в три года и не расходует. Новое производство будет построено по технологии фирмы Badger (США), известной своими высокими экологическими нормами. Таким образом, на предприятии появится экономически эффективное и экологически безопасное современное производство по выпуску этилбензола.

Строительство производства по выпуску вспенивающегося полистирола (пенопласта) станет завершающим этапом технологической цепочки «Сибур-Химпром». В конце 2010 года будут введены мощности в 50 тысяч тонн вспенивающегося полистирола, а в последующие два года планируется запустить еще 50 тысяч тонн. На сегодняшний день в мире спрос на данную продукцию чрезвычайно велик — только российский рынок испытывает дефицит в 100 тысяч тонн пенопласта. Данное инвестиционное решение очень удачно для нашей площадки — даже без выхода на экспорт все реализуемые мощности окажутся востребованными.

— Сергей Владимирович, на «Сибур-Химпроме» работает большой коллектив. Как обстоят дела с самыми острыми — социальными вопросами?

— Несмотря на трудные времена, «Сибур-Химпром», как и прежде, считает персонал компании своим главным активом. Расходы на спорт, культуру, оздоровление работников и членов их семей не сократились. Предприятие обеспечивает выполнение социальных льгот и гарантий для всех категорий сотрудников, к примеру, оказывает помощь молодым специалистам, предоставляет возможность получе-

ния дополнительных отпусков, а также финансовую помощь для различных категорий сотрудников. Наш коллективный договор фиксирует гарантированный минимум социальных благ сверх установленных действующим законодательством — обеспечение работников предприятия медицинским обслуживанием, питанием на производстве, услуг по оздоровлению и восстановлению.

— В последнее время в качестве помощи молодым специалистам им стали предлагать стажировки на заводах, чтобы ребята могли получить нужный опыт работы и в дальнейшем повысить шансы быстрого трудоустройства. На вашем предприятии такая практика имеется?

— У нас есть договор с Пермским техническим государственным университетом, согласно которому мы финансируем оснащение профильной кафедры данного вуза. Также мы выплачиваем 12 стипендий по 2 тысячи рублей лучшим студентам и четыре гранта преподавателям, которые обучают студентов нашего профиля. Кроме того, они могут пройти у нас учебные практики. По обоюдному согласию с университетом мы берем студентов третьего-пятого курсов на постоянное место работы. Работа у нас сменная, ребята выходят на предприятие всего 13 раз в месяц. Конечно, они пропускают два-три учебных дня, но взамен приобретают, несомненно, очень полезный практический опыт.

— «Сибур-Химпром» славится высоким классом своих сотрудников. Сами «выращиваете» или привлекаете со стороны?

— Да, наше предприятие является своего рода кузницей кадров для всего холдинга. Еще первый генеральный директор, придя на этот завод, ввел 100 вакансий для молодых специалистов. Теперь все они работают механиками, начальниками установок или управлений, и в прошлом году от нас перевелись 10 человек с повышением на другие предприятия СИБУРа и в корпоративный центр. И это те самые молодые специалисты, выпускники 2000 года, которые смогли за восемь лет сделать блестящую карьеру. Принимали мы их исключительно на рабочие должности, а дальше все зависело от них.

Мы заинтересованы в привлечении лучших выпускников. В нашем коллективном договоре есть пункт, согласно которому мы выплачиваем 2 тысячи рублей молодому специалисту, когда он приходит к нам. Такую материальную помощь получают все молодые работники, независимо от занимаемой должности. Если молодой специалист пришел с «красным» дипломом, то выплата составляет 5 тысяч рублей, кандидатам наук — 10 тысяч рублей. Эти средства идут за счет прибыли предприятия и наглядно показывают наше стремление приобрести на рынке труда людей с высшим образованием, с большим багажом знаний.

— И наконец, о самом насущном — как изменился уровень заработной платы на предприятии?

— Средняя заработная плата на предприятии за последние три года выросла в два раза и за десять месяцев 2009 года составила 34 380 рублей в месяц. Даже в разгар кризиса, с 1 апреля текущего года, оклады работников были проиндексированы на 11%. Сотрудники регулярно получают премии. В мае все работники получили премию по итогам 2008 года, в октябре — за высокие производственные результаты по итогам первого полугодия 2009 года. В текущем месяце выплачивается премия по итогам октября — за экономию сырья. Как видите, нашим сотрудникам жаловаться не приходится.

(Окончание. Начало на стр. 10)

Строительство пришлось как раз на 2008 и 2009 годы. Стоимость проекта составила 1,28 млрд руб. В 2008 году руководители предприятия рассчитывали, что инвестиции окупятся примерно за пять лет. Вместе 115 млн кв. м гофроупаковки компания может производить сейчас, после завершения строительства, 300 млн кв. м.

Надо отметить, что до кризиса рынок гофротары рос очень быстрыми темпами и наблюдался даже переизбыток мощностей (в России было запущено несколько новых заводов). В итоге в конце 2008 — начале 2009 года и «просел» рынок серьезно — примерно на 20–30%. В Lesprom Network проект бумажников, несмотря на это, оценивают позитивно. Ольга Деулина говорит, что сегмент упаковки пострадал меньше всего. «Дело в том, что ее производство связано с пищевыми продуктами (на их долю приходится, по разным оценкам, от 50 до 85% от всей упаковки. — „Б“) и предметами первой необходимости. Их выпуск снизился, но сильного падения не было, как это произошло, например, с газетами и журналами, многие из которых в кризис попросту прекратили выходить. Упаковка осталась востребованной. В частности, в первом полугодии выпуск картона сократился на 13,7%, а конкретно тарный картон упал только на 11,6%. «В период кризиса это не очень существенное падение. Для сравнения — выпуск товарной целлюлозы сократился в первом полугодии на 21% по сравнению с тем же периодом прошлого года», — отмечает аналитик.

Отдача на сдачу

Как отмечают отраслевые аналитики, многие крупные инвестпроекты сейчас становятся скорее «заделами на будущее». В пер-



Потребление бумаги в этом году серьезно упало, поэтому многомиллиардные вложения в расширение ЦБК окупятся намного позже, чем планировалось ФОТО ДМИТРИЯ ЛЕБЕДЕВА

вую очередь это касается тех производителей, чьи потребители пострадали от кризиса сильнее всего. Например, еще накануне кризиса приняла инвестиционную программу на несколько лет компания «Сибур-Химпром» на 8 млрд руб. Она включает в себя модернизацию действующего производства стирала (увеличение мощностей со 100 тыс. до 135 тыс. тонн в год), а также строительство двух новых производств — этилбензола и вспенивающегося полистирола (пенопласта). Как уверяет генеральный директор ЗАО «Сибур-Химпром» Сергей Хлопов, график выполнения инвестпрограммы, несмотря на кризис, не пересмотрен ни на один день. Как сообщил он „Б“, в кон-

це 2010 года будут введены мощности по выпуску пенопласта в 50 тыс. тонн. «Затем, скорее всего, в течение следующих двух лет запустим еще 50 тыс. тонн», — говорит топ-менеджер.

Между тем аналитик ИК «Финам» Тимур Хамитов отмечает, что «спрос на пенопласт в существенной степени зависит от ситуации на рынке недвижимости, так как этот материал активно используется в строительстве». «Сектор недвижимости оказался в числе наиболее пострадавших отраслей экономики в условиях экономической нестабильности, что, соответственно, крайне негативно отразилось на объемах производства и реализации пенопла-

ста», — говорит Тимур Хамитов. Аналитик полагает, что увеличение мощностей по выпуску пенопласта обусловлено ожиданиями менеджмента компании резкого восстановления строительного рынка в среднесрочной перспективе и расчете на активное использование в будущем недорогих материалов, к числу которых относится пенопласт. «Ожидания резкого восстановления строительного рынка в 2010 году представляются нам слишком оптимистичными, однако мы не исключаем определенный рост рынка за счет эффекта „низкой базы“ показателей 2009 года», — рассуждает эксперт.

Впрочем, на предприятии рассчитывают, что увеличенные объемы продукции будут все-таки востребованы. «В данный момент пенопласт является одним из наиболее востребованных нефтехимических продуктов в мире. Поэтому уже сейчас можно сказать, что на все мощности, которые мы планируем вводить в конце будущего года, есть потребность российского рынка — нам даже не придется везти данный товар на экспорт», — говорит Сергей Хлопов.

Таким образом, планируемую отдачу от многих инвестпроектов, начатых до кризиса, промышленники ждут теперь уже намного позже. Прогнозировать сроки их окупаемости сейчас никто не берется, так как они напрямую связаны с общей макроэкономической ситуацией. Что касается новых крупных проектов, то пока никто не заявляет о масштабных вложениях, что вполне объяснимо. В целом объем инвестиций в экономику Пермского края по итогам этого года, очевидно, будет на порядок ниже, чем в прошлом году. Если в 2008 году инвестиции составили 152 млрд руб., то за шесть месяцев этого года — 55 млрд руб.

АНАСТАСИЯ КОСТИНА

Оптимизм подкрепляют результаты

27 ноября компания «Нефтьсервисхолдинг» официально отмечает свою шестую годовщину. Предприятия холдинга сегодня успешно работают во всех крупных нефтяных регионах России, а также в ближнем зарубежье. О сегодняшнем дне компании, перспективах ее развития рассказывает первый заместитель генерального директора по развитию и координации производственного сервиса **Александр Ростовский**.



— Александр Борисович, характеризуйте основные направления деятельности компании, что бы вы выделили в первую очередь, о каких приоритетах можно говорить сегодня?

— Сразу скажу, что сегодня «Нефтьсервисхолдинг» — это 15 дочерних обществ, сформированных по принципу технологической специализации. И тот портфель активов, которым мы располагаем, позволяет нам осуществлять практически полный комплекс услуг в области нефтесервиса. А это те направления деятельности, которые используются нефтяными компаниями на всех этапах разработки месторождений. В первую очередь,

это строительство скважин, их текущий и капитальный ремонт, сейсморазведка и промыслово-геофизические исследования, сервис погружного и наземного нефтяного оборудования, услуги по химизации процессов добычи нефти, строительство и ремонт трубопроводов, транспортные услуги. Как видим, «Нефтьсервисхолдинг» действительно уникальная компания, потому что ее продуктовая линейка включает такой широкий спектр услуг. Во многом именно этот фактор, а также географическая диверсификация бизнеса позволили нашей компании относительно безболез-

ненно пережить пик экономического кризиса 2008/09 года.

— А можно об этом более подробно?

— Базовым регионом нашего присутствия является Пермский край. Но те проекты, которые нами разрабатывались в последние три года, были ориентированы на расширение географии присутствия ООО «Нефтьсервисхолдинг». Благодаря этому мы усилили конкурентные позиции на других площадках России и вышли на международный рынок. Сегодня мы оперируем почти во всех нефтегазоносных районах РФ: Западной и Восточной Сибири, Республике Коми, ХМАО, активно осваиваем нефтегазовые рынки Казахстана и Узбекистана. Взяв курс в первую очередь на географическую и предметную диверсификацию бизнеса за счет развития приоритетных направлений, таких как строительство скважин, геофизика, текущий и капитальный ремонт скважин (ТКРС). Это положило начало реализации самых крупных наших проектов. Их три, это: приобретение буровой компании «Онтустик Мунайгаз» (ОМГ) в Республике Казахстан, ЗАО «ПИТЦ «Геофизика»

в г. Перми и создание в г. Актау (Казахстан) дочернего предприятия «Юго-Восточная сервисная группа» (ЮВСГ). Свое успешное развитие эти предприятия получили уже в рамках нашей компании. То есть те задачи, которые стояли перед компанией на 2007–2008 годы, были реализованы, и это явилось той амортизационной подушкой, которая очень помогла нам в кризисной ситуации.

— Насколько оправдан ваш оптимизм в отношении перспектив будущего года?

— Что касается 2010 года, то мы от него ожидаем дальнейшего поступательного развития вперед. На это нацелены наши проекты, предоставляющие хорошие возможности для роста. В частности, проекты в Республике Узбекистан, где заказчиком выступает «ЛУКОЙЛ Узбекистан Оперейтинг Компани». Здесь в 2010–2011 годах в активную фазу входит освоение Кандымской группы месторождений и Юго-Западного Гиссара, на участие в котором у нас есть уже ряд выигранных тендеров. В данном регионе рынка мы предполагаем развиваться по двум основным направлениям: строительству сква-

жин и промысловой геофизике. Сегодня уже идет большая работа по формированию кадрового состава, его обучению. Говоря в целом о динамике развития компании и ее перспективах, хочу обратить внимание на цифры. Если в первый год работы «Нефтьсервисхолдинга» 95% от общего объема выручки давала деятельность в Пермском регионе, то сегодня этот показатель сопоставим с теми результатами, которые мы имеем в других регионах России и зарубежья. Если же говорить о доле выручки, сформированной приоритетными направлениями развития (напомним, это бурение, геофизика, ТКРС), то она составляет на сегодняшний день 67% относительно 20% от уровня 2004 года. Подобный прирост по показателям — наглядное свидетельство положительной динамики, которую демонстрирует компания, и доказательство ее высокой способности наращивать свою стоимость.

— Спасибо, Александр Борисович! Успешной вам реализации всех намеченных планов!

NS ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ НЕФТЬСЕРВИСХОЛДИНГ

Делу не время

Уровень безработицы в Пермском крае достигает 7% трудоспособного населения — это в несколько раз больше, чем год назад. В результате финансового кризиса компании по-прежнему вынуждены идти на оптимизацию затрат, сокращая штат. Впрочем, многие предприятия уже сумели адаптироваться к новым условиям и стали строже подбирать себе персонал: в цене теперь многопрофильные специалисты, способные совмещать несколько функций. В кризисном рынке труда Прикамья разбиралась корреспондент „Ъ“ **Ирина Пелявина**.



Несмотря на массовые сокращения на заводах Прикамья, многие предприятия по-прежнему остро нуждаются как в простых рабочих, так и в узких специалистах высокой квалификации
ФОТО АНДРЕЯ КОРШУНОВА

«В 2007-м и начале 2008 года практически каждая компания существенно расширила свой штат. В таких условиях каждый специалист был на вес золота, — говорит директор кадрового агентства «Анкор» в Перми Ирина Денисова. — С осени прошлого года ситуация кардинально изменилась, и спрос на многих специалистов резко упал. На кадровый рынок вновь вернулась «эра работодателя», условия диктует он. В настоящий момент у компаний появилась возможность огромного выбора, чего не было последние несколько лет».

Количество вакантных мест резко сократилось, в то время как количество безработных продолжает расти. По данным краевого агентства занятости населения, уровень безработицы в Прикамье составляет сегодня более 7% от экономически активного населения. Это 116 тыс. человек. Только в Перми с начала года было зарегистрировано 23,3 тыс. безработных. На сегодня на учете состоят 12,3 тыс. горожан, уровень безработицы составляет 2,29%. По данным Пермского центра занятости населения, 674 работодателя уведомили о воз-

можном высвобождении еще 16,6 тыс. работников.

«Если сравнить с кризисным 1998 годом, тогда предполагалось высвободить 9,7 тыс. человек. На этот раз на 144 предприятиях и организациях был введен режим „неполного рабочего времени“, — рассказал руководитель Пермского центра занятости населения Анатолий Самарин.

Между тем в краевом агентстве занятости отмечают, что с мая рост показателей регистрируемой безработицы приостановился. По действующей краевой программе безработных привлекают к общественным работам (благоустройство территорий, сельское хозяйство и другое), отправляют на обучение, субсидируют некоторые предпринимательские проекты, а также компенсируют транспортные расходы по переезду в другую местность — к месту работы и обратно. При этом вышли на общественные работы примерно 38 тыс. безработных, а за компенсацией транспортных расходов обратились лишь 16 человек за девять месяцев этого года.

Вместе с ростом безработицы участились случаи нарушения трудовых прав работников. По сравнению с прошлым годом обращений по этому поводу поступило в 2,5 раза больше, говорит уполномоченный по правам человека Татьяна Марголина. «Большая часть обращений связана с оплатой труда: невыплатой заработной платы и гарантированных выплат по листкам не-

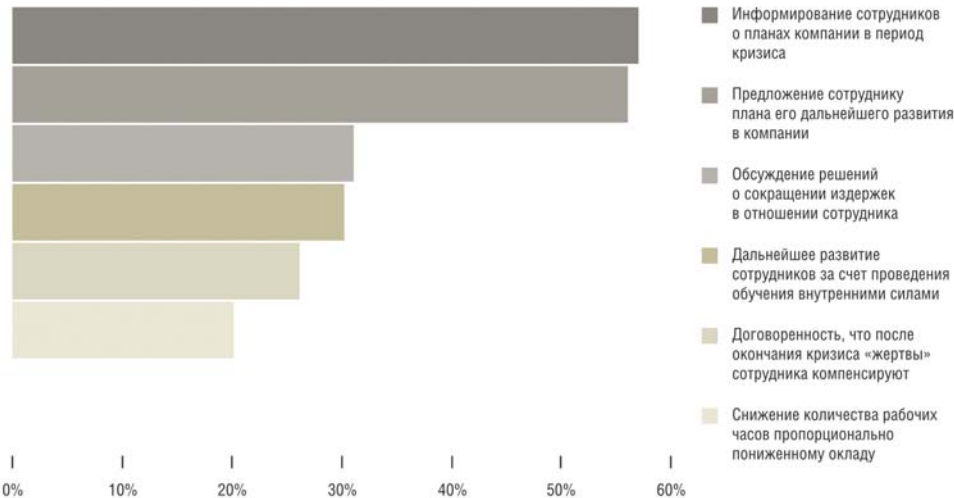
ром заработной платы», — сообщила госпожа Марголина. При этом больше половины обращений поступили от работников коммерческих организаций. Чаще всего за помощью к уполномоченному обращались жители Перми, Губахи, Кизела. «Ситуация в моногородах, где на единственном предприятии работает большая часть населения и не выплачивается заработная плата, гораздо сложнее, чем в крупных городах», — поясняет госпожа Марголина.

Одна ставка на город

Пермский край — один из регионов России с наибольшим количеством моногородов. Таких в регионе насчитывается 16 (64% от общего числа городов). Из-за кризиса вынуждены были закрыться или перейти на неполный рабочий день многие градообразующие предприятия в крае.

Так, глава Нытвенского района Виталий Трефилов рассказал, что серьезные проблемы есть у Нытвенского металлургического завода. По словам господина Трефилова, особенно тяжелый период был летом, когда завод стоял без работы. Ситуация начала налаживаться осенью, когда заводу удалось частично восстановить работы, правда, люди оказались заняты неполный рабочий день. «Мы создаем рабочие места для общественных работ. Создано порядка 400–600 мест. Тем не менее безработица охватывает 9% населения. Докризисная цифра была примерно 6%», — рассказывает Виталий Трефилов.

ЧТО МОЖЕТ ПОВЫСИТЬ ЛОЯЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ В ПЕРИОД КРИЗИСА (% ОТ ЧИСЛА ОПРОШЕННЫХ)
ИСТОЧНИК: ИССЛЕДОВАНИЕ ХОЛДИНГА «АНКОР» (ПРОВЕДЕНО В ПЕРМИ С АПРЕЛЯ ПО МАЙ 2009 ГОДА)



Такая же проблема в Горнозаводском районе. По словам главы района Леонида Софонова, закрылся Теплогорский литейно-механический завод ОАО «ТЭЛИЭМ», производящий чугунные ванны. В результате без работы оказались 520 человек. Сложная ситуация сложилась и на ОАО «Пашийский металлургическо-цементный завод». Как пояснил господин Софонов, эти заводы были ориентированы в первую очередь на строительную индустрию. Но в связи с тем, что многие строительные проекты в крае были заморожены, спрос на продукцию предприятий резко упал. Сейчас в районе официально зарегистрировано 2,8% безработных — это примерно 430 человек. Здесь людей также привлекают к общественным работам, направленным в первую очередь на благоустройство муниципалитета. Средняя заработная плата в районе снизилась с 15 тыс. до 6 тыс. руб.

Власти монопрофильных населенных пунктов надеются на федеральную поддержку в 2010 году. Правительство России разрабатывает программу поддержки моногородов, на которую будет выделено 10 млрд руб. Предполагается, что помощь будет оказываться под готовые антикризисные программы. «Мы уже направили документы для участия в этом проекте, но пока не понятно, в чем будет заключаться поддержка: в виде льготных кредитов, госзаказов для предприятий или выкупе у градообразующих предприятий непрофильных активов — котельных», — говорит господин Трефилов. При этом Леонид Софонов тоже надеется на федеральную поддержку, но констатирует, что, скорее всего, она будет еще нескоро.

За этот год было несколько массовых волнений, связанных с рынком труда. Так, в конце сентября около 60 бывших работ-



Коридоры центров занятости переполнены: в Пермском крае сегодня 116 тыс. безработных
ФОТО ЕЛЕНЫ ЕЛЕСЕЕВОЙ

ников обанкротившегося ООО «Западуралкран» (Кизел, Пермский край) перекрыли Соликамский тракт, чтобы заставить владельца завода выплатить долг по зарплате в размере 8 млн руб., который копился с ноября 2008 года. Правда, прервать сообще-

ние между городами Соликамск и Кунгур протестантам не удалось — узнав о намерении заводчан, районные власти согласовали с ГИБДД схему объезда.

На такие же меры готовы были пойти сотрудники ООО «Юго-Камский машино-

строительный завод» (ЮКМЗ, Пермский район). Работники завода, долг перед которыми, по данным „Ъ“, составлял 40 млн руб., намеревались перекрыть федеральную трассу, однако в результате переговоров с владельцами завода отменили свою акцию протеста.

В конце октября на крайние меры решился коллектив ОАО «Тепличный комбинат „Верхнемуллинский“», где долги по зарплате составили более 6 млн руб. Работники комбината провели митинг протеста, который завершился переговорами с представителями районной администрации и министерства сельского хозяйства.

Пока протестные акции привели только к переговорам с работодателем — расплатиться с долгами компаниям так и не удалось. Стоит отметить, что с подобными проблемами столкнулись работники многих компаний. На самих предприятиях поясняют, что в тяжелые времена экономического кризиса вынуждены идти на оптимизацию затрат: полную или частичную отмену льгот для работников, введение неполного рабочего дня или сокращение штата. По данным Пермстата, только в течение ноября количество работников, выбывших с предприятий по разным причинам, составило 8,9 тыс. человек. В то же время принято на работу было всего 7 тыс. человек. По данным Пермстата, в ноябре сокращение ждет еще 1,15 тыс. человек.

Стоящие кадры

По словам руководителя Пермского центра занятости Анатолия Самарина, доля вакансий по рабочим специальностям в этом году выросла до 80–85%. Востребованными остаются такие рабочие специальности, как станочники, сварщики, слесари, продавцы, повара, специалисты в

Дивизион КЭС-Холдинга «Генерация Урала» вступил в осенне-зимний период, надежно подготовив электростанции и тепловые сети к несению повышенных нагрузок. Основной проблемой в новом отопительном сезоне остаются потребители, накопившие миллиардные долги за поставленную энергию.

С момента образования дивизиона «Генерация Урала» КЭС-Холдинга прошло полтора года. За это время в компании была выстроена эффективная структура управления, созданы филиалы по региональному признаку, оптимизированы управленческие расходы. Все это позволило стать дивизиону одной из успешных компаний КЭС-Холдинга, которая реализует масштабные инвестиционные проекты и внедряет передовые технологии.

«Генерация Урала» объединяет генерирующие и теплосетевые активы ОАО «ТГК-5» и ОАО «ТГК-9». В состав дивизиона входят 34 электростанции, расположенные в семи субъектах России: Пермском крае, Свердловской и Кировской областях (территории ТГК-9), Удмуртской и Чувашской Республиках, Республиках Коми и Марий Эл (ТГТ-5). Установленная электрическая мощность активов дивизиона — 5782 МВт, тепловая — 25 818 Гкал/ч. Центр управления «Генерации Урала» расположен в городе Перми.

Главной задачей дивизиона «Генерация Урала» является надежное и бесперебойное энергоснабжение потребителей

В зиму — с уверенностью



Роман Нижанковский, руководитель дивизиона КЭС-Холдинга «Генерация Урала»

во всех территориях деятельности. Поэтому, как говорят энергетики, их жизнь делится на два периода — подготовка к зиме и прохождение зимнего периода. И если последний стартовал во всех регионах работы дивизиона в конце сентября — начале октября (а для потребителей Воркуты в Республике Коми — в конце августа), то об итогах подготовки КЭС-Холдинг отчитался перед журналистами на межрегиональной видеоконференции, в которой приняли участие руководители холдинга, а также представители КЭС в 16 регионах страны.

Подготовка дивизиона «Генерация Урала» к наступившей зиме проходила с двумя серьезными отличительными особенностями: впервые ответственность за

надежную работу электростанций и тепловых сетей в зимний период была сконцентрирована во вновь созданных региональных филиалах генерирующих компаний, и впервые КЭС-Холдинг проводил ремонтную кампанию в условиях огромной дебиторской задолженности ряда потребителей за поставленную энергию.

Руководитель дивизиона КЭС-Холдинга «Генерация Урала» Роман Нижанковский: — Конечно, основные риски предстоящего осенне-зимнего периода «традиционны» и схожи с ситуацией прошлых лет. Однако, думаю, на этот раз ситуация будет сложнее: в зиму 2008–2009 мы входили с меньшим объемом потребительского долга.

Итоги подготовки производственных мощностей дивизиона «Генерация Урала» к осенне-зимнему периоду наглядно показали — выстроенная КЭС-Холдингом система управления в ТГК-9 и ТГК-5 эффективна. В рамках дивизиона «Генерация Урала» ее оформление завершилось 1 июля 2009 года: тогда в структуре дивизиона начали функционировать филиалы «Пермский», «Свердловский» и «Коми». Новые филиалы в трех территориях производственной деятельности ТГК-9 были сформированы вместо ранее действовавших, в состав которых входила одна или несколько электростанций. Ранее, в декабре 2008 года, были созданы филиалы — «Кировский», «Удмуртский», «Марий Эл и Чуваш-

ский» — в территориях производственной деятельности ТГК-5.

Отличительной особенностью территориальных филиалов стало то, что они были созданы как единый «центр ответственности», отвечающий за работу генерирующих энергообъектов в каждом регионе — субъекте РФ. Проверку на прочность данная структура управления прошла в ходе подготовки электростанций и теплосетей к предстоящей зиме. 12 ноября специальная комиссия подписала акт готовности Территориальной генерирующей компании № 5 к работе в осенне-зимний период 2009–2010 годов. На основании этого документа Минэнерго выдал ТГК-5 Паспорт готовности к зиме. Ранее аналогичный документ получила ТГК-9. Таким образом, все предприятия КЭС-Холдинга, входящие в дивизион «Генерация Урала», были признаны готовыми к работе в осенне-зимний период.

Объем ремонтной программы дивизиона «Генерация Урала» по подготовке энергооборудования к зиме в 2009 году составил более 2,5 млрд рублей. В рамках капитальных, средних и текущих ремонтов на производственных объектах «Генерации Урала» отремонтировано 48 турбоагрегатов суммарной мощностью 3029,3 МВт, 71 котлоагрегат общей производительностью 17 971 т/ч, 16 водогрейных котлов мощностью 2000 Гкал/

час, выполнена перекладка более 59 км тепловых сетей.

При этом основной проблемой при подготовке объектов энергетики к зиме стали огромные задолженности некоторых потребителей за поставленные им энергоресурсы. Долг перед дивизионом «Генерация Урала» на сегодня — 10,04 млрд рублей (на начало года размер задолженности составлял 9,5 млрд), что в четыре раза превышает объем средств, направленных на выполнение годовой программы ремонтов. Крупнейшие должники — предприятия ЖКХ регионов деятельности, управляющие компании. По Пермскому краю дебиторская задолженность составляет 2,5 млрд рублей (на начало года размер задолженности составлял 2,4 млрд). В число крупнейших должников региона входят УК Перми, Краснокамска, Губахи, Чайковского.

Перед началом отопительного сезона дивизион «Генерация Урала» вел переговоры со всеми управляющими компаниями по проблеме возникших задолженностей, со многими организациями были подписаны соглашения о реструктуризации задолженностей. Однако сегодня можно констатировать — большинство подписанных соглашений оказались сорваны, нерадивые «управленцы» прекратили перечисление средств в счет погашения задолженностей, как только им было запущено отопление. Поэтому в настоящее время в отношении тех управляющих компаний, которые, по мнению энергетиков, намеренно накапливают задолженность и не платят за тепло, готовятся обращения в правоохранительные органы.

сфере строительства, неквалифицированные рабочие.

«Если ранее, в условиях „кадрового голода“, компании при приеме кандидата на работу могли сделать послабление в уровне знания английского языка или ПК, например, и специалисту давалось время на то, чтобы подтянуть свои навыки до требуемого уровня, то сейчас об этом не может быть и речи. Работодатели все чаще „ужесточают“ требования к кандидатам, акцентируя внимание на уровне профессиональной квалификации и компетентности сотрудников», — рассказывает директор пермского офиса кадрового агентства «Анкор» Ирина Денисова. Сейчас компании ориентируются прежде всего на высокопрофессиональных кандидатов, обладающих разносторонним опытом, так как во многих компаниях происходит объединение смежных функций в рамках одной должности.

По словам госпожи Денисовой, особым спросом на рынке труда в кризис пользуются опытные специалисты сферы продаж: менеджеры, региональные представители. Востребованы и специалисты по возврату дебиторской задолженности, юристы по слияниям и поглощениям. К самым востребованным позициям относятся: директора по производству, главные энергетики, главные технологи, инженеры, слесари, токари. Есть спрос на специалистов по инженерным системам и продажам технологического оборудования, информационным технологиям и химической промышленности, а также специалистам в области медицины и фармации. «Стоит также отметить, что спрос на высококвалифицированные и узкоспециализированные кадры был, есть и останется в будущем вне зависимости от той или иной отрасли. Количество высококлассных специалистов не увеличилось с наступлением кризисных времен», — констатирует госпожа Денисова.

В то же время, если раньше работодатели, заманивая к себе высококлассных профессионалов, включали в трудовой пакет такие дополнительные гарантии, как полис добровольного медицинского страхования, премии, обещали карьерный рост, то теперь к этому подходят с большой осторожностью. Кроме того, одна из основных тенденций 2009 года — снижение темпов роста заработной платы. Впрочем, ради сохранения своего рабочего места многие сотрудники готовы получать меньшую зарплату.

Прогнозы специалистов на следующий год довольно противоречивы. «Судя по оценкам и прогнозам аналитиков, в том числе и Роструда, наступающий год будет не менее сложным», — говорит руководитель Пермского центра занятости Анатолий Самарин. В кадровых агентствах дают более оптимистичные прогнозы. Как рассказала госпожа Денисова, за последние месяцы количество запросов на подбор персонала от ведущих компаний неуклонно растет. По данным рекрутингового агентства, 70% вакансий, которые были заморожены в начале года, летом были актуализированы. «Начиная с марта 2009 года, мы наблюдаем некое оживление на рынке, хотя до уровня 2008 года пока далеко: по сравнению с третьим кварталом прошлого года вакансий стало в два раза меньше. По нашим оценкам, рынок войдет в стабильную фазу роста в 2010 году, а рост количества вакансий будет составлять не менее 15%», — прогнозирует Ирина Денисова.

ИРИНА ПЕЛЯВИНА

КАДРЫ ПО-ПРЕЖНЕМУ РЕШАЮТ ВСЕ

ОАО «Азот» (входит в состав компании «УРАЛХИМ») является одним из крупнейших градообразующих предприятий Верхнекамья. Именно поэтому от стабильной работы завода зависит во многом ситуация в Березниках.

Являясь крупным налогоплательщиком, «Азот» за девять месяцев 2009 года перечислил в бюджеты разных уровней почти 301,5 млн рублей. В федеральный бюджет было перечислено свыше 16,5 млн рублей, в областной — 213 млн рублей, в городской — 71,8 млн рублей.

В условиях современной финансово-экономической нестабильности предприятию, одному из многих, удалось не только сохранить среднюю заработную плату на прежнем уровне, но и, пусть немного, увеличить ее. По прогнозам руководства предприятия, в конце 2009 года ожидаемая средняя заработная плата азотчиков вырастет к уровню прошлого года на 13 процентов и составит 20,5 тысячи рублей.

«Стабильная работа позволяет «Азоту» ежегодно тратить около 140 млн рублей на реализацию социальных программ предприятия», — говорит Михаил Маркин, директор филиала ООО «УРАЛХИМ» в г. Березники. Результаты этой деятельности предприятия налицо. К примеру, в октябре ОАО «Азот» заняло первое место в отраслевом смотре-конкурсе по эффективности и качеству оздоровления детей и подростков среди коллективов предприятий химической отрасли Пермского края.

Социальный гарант

На «Азоте» условия коллективного договора неукоснительно выполняются всеми его участниками, не случайно он признан одним из лучших в Пермском крае.

«Наш коллективный договор действует до 2010 года», — говорит председатель профсоюзного комитета ОАО «Азот» Татьяна Шеломова. — Несмотря на экономический кризис, нам удалось сохранить и, более того, внести в коллективный договор дополнительные гарантии. С первого сентября наши работники начали получать дотацию на питание. В коллективный договор внесены и дополнительные к гарантированным государством выплаты при несчастных случаях. Конечно, это стало возможно благодаря тому, что «Азот» и в дни кризиса работает без сбоев и развивает как производственную, так и социальную сферы».

На предприятии охвачены вниманием все категории работающих: и многодетные семьи, и молодежь, и ветераны... Бесплатное протезирование зубов для рабочих кислотных цехов, УЗИ для женщин, работающих на предприятии, оплата половины стоимости глазных и лапароскопических операций — все это гарантии, закрепленные коллективным договором для работников «Азота».

Молодые да ранние

Сегодня, когда «Азот» вошел в состав ОАО «Объединенная химическая компания «УРАЛХИМ», одного из крупнейших химических холдингов России, особое внимание стало уделяться повышению профессионализма работников предприятия. Коллектив помолодел и обновился, сохраняя при этом старый проверенный принцип: кадры решают все.

На «Азоте» действуют несколько программ, направленных на привлечение молодежи. Сотрудничая со средними и высшими учебными заведениями, предприятие принимает на производственную практику будущих специалистов, многие из них потом возвращаются сюда полноправными заводчанами. В 2009 году на «Азоте» прошли практику 255 человек, 16 из них уже трудоустроены. 287 азотчиков получают высшее и среднее профессиональное образование.

На предприятии выделяются дополнительные средства на поощрение тех работников, которые

владеют двумя и более профессиями. Такого раньше никогда не было. В 2009 году доплата за освоение смежной профессии установлена 41 азотчику.

На «Азоте» отлажена система наставничества, которая подкрепляется серьезными финансовыми вложениями. В течение девяти месяцев 2009 года у 45 молодых работников появились наставники.

По мнению руководства «Азота», инвестиции в интеллектуальный и творческий потенциал работников не менее важны, чем в техническое перевооружение. На предприятии ежегодно проводится конкурс молодых рационализаторов и изобретателей. В 2008 году 26 предложений нашли свое применение в производстве. Экономический эффект от внедрения данных инноваций достиг 1,33 млн рублей. Вознаграждения рационализаторам в 2008 году составили 402,6 тысячи рублей.



Приобретению необходимых навыков способствуют и конкурсы профмастерства. Победители получают возможность защищать честь предприятия на уровне города и края.

Стратегически важной для «Азота» является программа подготовки кадрового резерва, формирующегося на все должности руководителей. В кадровый резерв на 2008–2009 годы включены 249 человек. 180 человек уже прошли проверку знаний на резервную должность. На руководящие должности назначены 17 человек, 89 резервистам установлены персональные надбавки к зарплате.

На «Азоте» существует своя молодежная организация. В этом году благодаря поддержке компании «УРАЛХИМ» молодые азотчики запустили в Березниках молодежный региональный проект «Лига лидеров». На реализацию проекта «Азот» направил 1 млн рублей. По мнению руководства предприятия, данный проект станет началом привлечения широкого круга молодежи к активной общественной деятельности.

Здоровье — прежде всего!

В санатории-профилактории ОАО «Азот» созданы все условия для полноценного отдыха его работников. Высококвалифицированные специалисты, кабинеты, оснащенные медицинским оборудованием, соответствующим по качеству и уровню безопасности мировым стандартам. И вновь особое внимание уделяется детям работников, ведь они — будущее предприятия. В рамках программы «Азот и дети» ребята отдыхают не только в заводском профилактории, но и в детских оздоровительных центрах Пермского края и на юге России. Этим летом отдохнули и оздоровились 505 детей азотчиков. Стоит отметить, что детские путевки в оздоровительные центры работники предприятия приобрели с большими скидками. В заводской медсанчасти в рамках приоритетного национального проекта «Здоровье» проводятся углубленные медицинские осмотры и иммунизация против гриппа. В прошлом году предпри-

ятие закупило 2 тысячи доз вакцины, то есть был привит почти каждый второй работник. В этом году дополнительно закуплено 880 доз.

Добрые дела

«Ветераны «Азота» всегда ощущают заботу о себе», — подчеркивает председатель совета ветеранов предприятия Валентин Александрович Ташлыков.

Ветеранам «Азота» бесплатно ремонтируют квартиры, их снабжают удобрениями для садовых участков. В текущем году 120 ветеранов бесплатно отдохнут в заводском санатории-профилактории. На будущий год ветеранам предусмотрена индексация ежеквартальной материальной помощи на 30 процентов. Только что закончился месячник пожилого человека, во время которого состоялось множество полезных и интересных мероприятий.

Культурные традиции

В 2009 году на развитие культурно-спортивного центра «Азот» выделен 21 млн рублей, на будущий год планируется увеличение — 26 млн. Суммы не маленькие, но ведь это инвестиции в здоровье и творческий потенциал людей.

В творческих коллективах Дворца культуры КСЦ «Азот» — театре-студии «Ровесник», танцевальном ансамбле «Колокольчик» и детском музыкальном театре «Росинка» — занимаются порядка 300 человек от 3 до 16 лет. Дети азотчиков занимаются в коллективах бесплатно.

Детский музыкальный театр «Росинка» — дипломант различных международных фестивалей: «Кремлевская звездочка» в Москве, IV фестиваль детского театрального искусства в Швейцарии. Поездки на престижные творческие форумы стали возможны благодаря финансовой поддержке предприятия.

Мы твердо верим в героев спорта!

В будущем году будут увеличены и средства, которые «Азот» выделяет для развития спорта на предприятии. Если в нынешнем на эти цели запланировано 12 миллионов рублей, то в 2010 году — 14 миллионов.

И вновь нужно говорить о том, что «Азот» активно участвует в развитии детского спорта. На базе Дома спорта работают три секции — по баскетболу, каратэ и боксу. Секция по футболу базируется в одной из городских школ. Ребятам обучают лучшие тренеры Березников, обладатели чемпионских титулов. Сегодня бесплатные для детей азотчиков секции Дома спорта посещают более четырехсот детей. Многие из юных спортсменов — победители и призеры соревнований различных уровней.

В рамках акций «Спорт против наркотиков» азотчики организуют городские и краевые соревнования, проводят фестивали по пауэрлифтингу и национальным единоборствам.

Для работников предприятия проводятся различные эстафеты, спартакиады, семейные старты и другие внутризаводские соревнования. Большинство из них стали традиционными и имеют давнюю историю. В этом году в рамках празднования Дня химика в Березниках пройдет городская 62-я легкоатлетическая эстафета на приз газеты «Азотчик».

Социально ответственный бизнес — это словосочетание применительно к «Азоту» имеет вполне реальный смысл. Здесь понимают: прочный, дружный коллектив — основа успеха работы предприятия.

Ирина Калинина

Упал и сжался

Восстановление рынка информационных технологий прогнозируется лишь года через два, но крупнейшие пермские IT-компании храбрятся и настроены в целом позитивно. Спад на рынке заставил «айтишников» мобилизоваться. Они, как и все, сокращают свои издержки и делают скидки клиентам. При этом они готовы «брать свое» количеством проектов: заказчики хоть и сократили IT-бюджеты, но желающих оптимизировать расходы за счет автоматизации бизнеса меньше не стало.

Неэлектронная Россия

Хотя в 2008 году российский IT-рынок вырос на 17,8% по сравнению с 2007-м (до 580 млрд руб., по данным Минэкономразвития), спад в отрасли начался именно в том году. К примеру, из четырех крупнейших пермских IT-компаний выручка по итогам 2008 года выросла только у двух: на 21% у ЗАО «Прогноз» (с 1,1 млрд до 1,3 млрд руб.) и на 16,6% у ООО «Информ-Консалтинг» (с 94 млн до 110 млн руб.). ООО «Парма-Телеком» и группа компаний «ИВС» показали спад на 8 и 2% соответственно. У «Пармы-Телеком» выручка снизилась с 1,07 млрд до 995 млн руб., у «ИВС» — с 828 млн до 809 млн руб.

Есть и такие компании в Перми, которые вынуждены были уйти с рынка. В частности, в начале этого года перестало работать ЗАО «Экойл-Информ», существовавшее с 1997 года (компания занималась IT-консалтингом, внедрением программного обеспечения SAP). В январе этого года единственный собственник предприятия принял решение о его ликвидации. По данным материалов арбитражного суда, у компании была просроченная задолженность 29,9 млн руб., при этом балансовая стоимость имущества оценивалась в 8,5 млн руб. В итоге компания была признана банкротом и сейчас находится в стадии ликвидации. Впрочем, источник „Ъ“, близкий к компании, говорит, что это не связано с кризисом: якобы еще до него существовал внутрикорпоративный конфликт между руководителями.

В этом году отраслевые аналитики прогнозируют серьезный спад IT-отрасли. К примеру, еще весной исследовательская компания IDC предполагала по итогам года падение примерно на 20%. Но сейчас она корректирует свой прогноз в гораздо более пессимистичном направлении — затраты на IT в России снизятся по итогам 2009 года на 45,7%. В Минэкономразвития настроены не столь пессимистично, предполагая, что объем рынка уменьшится на 12,7% по сравнению с прошлым годом (до 496,5 млрд руб.).

Известно, что в кризис первыми сократили свои IT-бюджеты металлургические предприятия, инвесткомпании и девелоперы. То есть те, которые пострадали раньше и сильнее всех остальных. В свою очередь это ударило по IT-компаниям, работавшим с ними. В кризис сильнее всего в IT-отрасли пострадал сегмент «железа» (производства и продажи оборудования). По данным REAL-IT, производство программного обеспечения и IT-услуги, как показали девять месяцев этого года, «просели» меньше остальных. Стоит отметить, что крупнейшие пермские IT-компании в основном занимаются именно ПО и услугами. Так, разработка ПО в общем объеме реализации компании «Прогноз» занимает 99,5%, услуги — 0,5% (по данным «Эксперт-РА» за 2008 год). Основным видом деятельности «Пармы-Телеком» и «Информ-Консалтинга» являются IT-услуги. Доля сервиса в общем объеме работ «ИВС» превышает 50%.

Впрочем, IDC дает другой прогноз того, как упадут разные сегменты рынка по итогам этого года. Аналитики агентства считают, что меньше всего инвестиций будет направлено как раз в сегмент программного обеспечения, который уменьшится на 30,8%, затраты на оборудование снизятся на 18,4%, а рынок IT-услуг сократится на 28,4%. Стоит отметить, что крупнейшие пермские IT-компании пока отказались раскрыть свои финансовые показатели за этот год, сославшись на то, что они не показательны, так как большинство договоров закрываются, как правило, в конце года. Генеральный директор «Информ-Консалтинга» Юрий Софронов отметил лишь, что за год у компании будет снижение в пределах 10%, «что лучше ожиданий». Заместитель гендиректора «Пармы-Телеком» Михаил Сидоренко отмечает, что «в этом году выручку прогнозировать сложнее, чем это было прежде, поскольку решения по выделению IT-бюджетов пересматриваются практически в



Несмотря на серьезный спад в IT-отрасли, пермские разработчики программного обеспечения и IT-консультанты ожидают, что спрос на их услуги начнет восстанавливаться уже в следующем году
ФОТО ДМИТРИЯ ЛЕБЕДЕВА

«ежедневном режиме» в зависимости от текущей рыночной ситуации». Кстати, господин Сидоренко уверен, что и падение рынка IT-консалтинга будет скорее «гигиеническим» — на 10–15% — при этом кризис отсеет в основном неквалифицированных консультантов, и консалтинговая услуга станет более качественной. Как и всем остальным, самим IT-компаниям приходится сейчас экономить на собственных расходах, многие объявляют скидки на свои услуги и проекты.

Запрограммировать будущее

Основной тренд рынка во время кризиса — сокращение бюджетов компаний на информационные технологии. Насколько примерно они сократились у клиентов пермских «айтишников» — они тоже не говорят, отмечая опять же, что расходы на IT заказчики «корректируют практически в „ручном“ режиме». По словам Михаила Сидоренко, в первую очередь клиенты отказались от крупных, масштабных проектов. Точнее — пока отложили их. «Нужно говорить скорее об инвестиционных бюджетах. И эту инвестицию заказчики сейчас растягивают на более длительный срок. Тратить деньги они не спешат», — отмечает Михаил Сидоренко.

Спросом пользуются в первую очередь проекты не крупные, с быстрым эффектом и отдачей. Чтобы результат можно было получить уже примерно через полгода. Как отмечают все «айтишники», многие предприятия понимают сейчас, что оптимизировать свою работу в условиях кризиса можно за счет автоматизации, поэтому стараются вложиться в такие проекты, пусть и не самые дорогие. IT-компании в этой ситуации стараются максимально подстро-

иться под заказчиков. «Сейчас выживет тот, кто сэкономит сам и поможет сэкономить своему потребителю», — уверен Михаил Сидоренко.

В частности, «Парма-Телеком» больше внимания уделяет сейчас решениям, которые позволяют контролировать затраты предприятий, быстрее принимать управленческие решения (например ERP-системы). «Наблюдается спрос на ERP-проекты со стороны предприятий энергетики, торговли, промышленности, особенно предприятий, входящих в структуры ВПК, оборонпрома», — отмечают в «Парме-Телеком». Кроме того, компания активнее стала осваивать госсектор, который во многих отраслях зачастую является сейчас «спасительным кругом». Так, например, недавно компания заключила договор с департаментом управления дорог и транспорта Перми (на внедрение системы управления проектами).

Больше других пермских IT-компаний с госзаказчиками работает «Прогноз». По данным CNews Analytics, доля проектов в госсекторе в выручке компании составляет 68%. «При общих сложных тенденциях системы бизнес-аналитики, по нашим ощущениям, продолжают пользоваться нарастающим спросом. Акцент смещается в сторону систем, предназначенных для оперативного анализа ситуации, оптимизации, прогнозирования», — пояснил „Ъ“ генеральный директор ЗАО «Прогноз» Дмитрий Андрианов. Именно поэтому, по его словам, снижение бюджетов у одних заказчиков компенсируется за счет увеличения числа новых клиентов. «Мы предлагаем клиентам решения, направленные на более оперативный мониторинг, контроль и многовариантное моделирование развития ситуации в компании, отрасли, регионе», — говорит Дмитрий Андрианов. Надо отметить, что «Прогноз» продолжает экспансию на зарубежные рынки (США, Европа, Китай). Очевидно, что в условиях кризиса это дает компании возможность расширить рынок сбыта, количество потенциальных клиентов. Что касается конкретных — наиболее востребованных сейчас продуктов, Дмитрий Андрианов отметил, что компания предлагает все больше возможностей бизнес-аналитики, которые доступны через интернет в виде веб-сервисов.

Впрочем, другие IT-компании настроены более скептически. «Сомневаюсь в эффективности „новых предложений“ в существующих условиях. Все настроено очень консервативно», — считает генеральный директор «Информ-Консалтинга» Юрий Софронов. Он констатирует, что рынок IT-консалтинга сокращается, и «в ближайший год более вероятно стагнация».

В дальнейшем IT-компании ожидают, что начнется реализация того самого отложенного спроса на их услуги, который наблюдается сейчас. «Если в условиях кризиса компании и сокращают свои инвестиции в IT, то их потребности в IT-услугах и продуктах никуда не уходят, вместе с тем происходит накопление потребностей, что повысит спрос, когда экономическая ситуация покажется российской, и в том числе пермским, компаниям более стабильной. Думаю, уже весной начнутся крупные проекты», — говорит Михаил Сидоренко. — Степень проникновения IT в бизнес в России еще не очень высока. Поэтому существует объективная неудовлетворенная потребность». Что касается развития IT-услуг в Пермском крае, то господин Сидоренко считает, что здесь есть солидный задел уже внедренных комплексных интегрированных систем на крупнейших предприятиях, что создает потенциал их дальнейшего развития и потребности в высокопрофессиональных консалтинговых услугах.

АНАСТАСИЯ КОСТИНА

РЕЦЕПТ СОЦИАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ

Социальная ответственность бизнеса в условиях мирового кризиса приобрела еще большую ценность и актуальность. А слово «социальный» в наши дни приобретает еще одно значение: «стабильный».

Эксперты считают, что главный показатель стабильности предприятия в условиях экономического кризиса — уровень реализации социальных программ. И вот, когда во многих сферах нашей жизни происходит сокращение финансирования, пермские нефтяники свои усилия направили на то, чтобы сохранить, а по возможности, и приумножить социальные гарантии, предоставляемые трудовому коллективу. Каким образом, спросите вы?

Уже много лет основой социальной политики ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» является Коллективный договор, регламентирующий целый комплекс видов социальной поддержки сотрудников предприятия и их семей. *«Главное отличие Коллективного договора на 2009 год, — подчеркивает председатель объединенной профсоюзной организации ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» Валентин Костылев, — особые гарантии в условиях непростой экономической ситуации. При его разработке мы включили в раздел о занятости дополнительные четыре пункта, которые обязывают работодателя принять соответствующие меры в случае, если экономическая ситуация начнет ухудшаться».*

Коллективный договор предприятия по праву считается одним из самых социально ориентированных как в компании «ЛУКОЙЛ», так и во всей отрасли. И это не просто документ, декларирующий некие общеизвестные принципы. Коллективный договор — это инвестиции в социальную стабильность на предприятии. К примеру, в 2008 году на его реализацию было направлено 344 млн. рублей. Согласитесь, солидная сумма! Такие деньги в «социалку» и в более благоприятные для экономики страны годы мало кто вкладывал.

По итогам прошлого года Коллективный договор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» занял второе место в смотре-конкурсе Коллективных договоров, организованном Российским Советом профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства. По достоинству оценило социальную политику пермских нефтяников и жюри конкурса «Промышленный лидер Прикамья», присудив ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» победу в номинации «За эффективное социальное партнерство на предприятии».

Сложная экономическая ситуация 2009 года ударила по многим промышленным предприятиям. Но в «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», вопреки всем негативным прогнозам, смогли сохранить и трудовой



коллектив, и уровень заработной платы. Согласно принципиальному решению ОАО «ЛУКОЙЛ», ни один человек не был сокращен! Более того, пермские нефтяники не только сумели сохранить коллектив, но и по сложившейся традиции пополнили его молодыми кадрами. В 2009 году на работу в «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» были приняты более 30 молодых специалистов. На сегодняшний день численность молодежи в возрасте до 30 лет в структуре предприятия составляет четверть от общего количества работающих. К своим будущим сотрудникам здесь присматриваются, начиная со школьной скамьи.

В первую очередь профориентационная работа предприятия «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» развернута в традиционных «нефтяных» территориях Пермского края — Чернушке, Осе, Березниках, Усольском, Частинском и других районах. Самые способные ребята из глубинки получают возможность бесплатно заниматься на подготовительных курсах, а лучшие из лучших, пройдя по конкурсу в Пермский государственный технический университет, по целевым договорам — пройти обучение на горно-нефтяном факультете «политеха», чтобы впоследствии пополнить ряды молодых специалистов «ЛУКОЙЛа».

В «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» создана целая система поощрения молодежи. Это и единовременная материальная помощь молодым специалистам при устройстве на работу, так называемые «подъемные». На многих предприятиях Прикамья эта схема исчезла с развалом СССР, а здесь — сохранилась! Сумма «подъемных» составляет два должностных оклада плюс дополнительные пол-оклада на каждого члена семьи. Дополнительные льготы предоставляются аспирантам, докторантам и соискателям, обучающимся по направлению компании «ЛУКОЙЛ». А для решения большого квартирного вопроса в Коллективный договор внесен специальный пункт, предусматривающий компенсацию расходов молодых специалистов на аренду жилья — до 2,5 тыс. рублей в месяц. Для районов Пермского края сумма весьма приличная.

В первую очередь на молодых специалистов рассчитана и Программа улучшения жилищных условий работников: в 2009 году десять молодых специалистов получили денежные сред-

ства на улучшение жилищных условий в виде материальной помощи и беспроцентного займа на общую сумму почти 10 млн. рублей. Продуманная и взвешенная социальная политика, специальные программы, реализуемые в рамках Коллективного договора, дают молодому поколению ощущение стабильности и уверенности в сегодняшнем и завтрашнем дне.

Значительная часть социального пакета, предоставляемого своим работникам предприятием «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ», отводится программам, направленным на охрану здоровья. В подразделениях «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» работают 17 здравпунктов, оборудованных по последнему слову медицинской техники. На их базе ежегодно проводятся обязательные медицинские осмотры. По результатам обследования каждому сотруднику вручаются персональные рекомендации по «коррекции» здоровья, включающие консультации узких специалистов, стационарное лечение, оздоровление в санаториях. При этом компания компенсирует работникам более 80% расходов на оздоровительные путевки. На то, чтобы более 1000 нефтяников отдохнули и поправили свое здоровье, в 2008 году было потрачено 22,3 млн. рублей. В 2009-м получится не меньше. Хотя, что значит — потрачено? Вложено! В здоровый коллектив, в достижение производственных показателей, в дальнейшее развитие предприятия.

Благодаря полисам добровольного медицинского страхования (ДМС) сотрудники ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» имеют возможность получить дополнительное медицинское обслуживание, не предусмотренное государственными стандартами, причем именно в тех лечебных учреждениях, где имеется соответствующая диагностическая аппаратура и медперсонал требуемой квалификации. *«Только в прошлом году размер медицинских услуг, оказанных нефтяникам по договору ДМС, составил более 29,8 млн. рублей. В этом году финансирование данного направления не сократилось — мы не экономим на здоровье своих работников. Ну а в целом, рецепт здоровья нефтяников — в единстве и силе корпоративного духа»*, — отмечает заместитель генерального директора по управлению персоналом ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» Геннадий Тушнолобов.

Еще один пункт социальной ответственности предприятия — микроклимат в семьях своих работников. В рамках Коллективного договора на предприятии действует программа охраны здоровья детей сотрудников. С ее помощью компенсируются расходы как на индивидуальный отдых детей с родителями, так и на групповые поездки, направленные на оздоровление детей. А при рождении ребенка нефтянику оказывается материальная помощь в размере пяти тысяч рублей. Практически месячная зарплата в ряде отраслей экономики Прикамья!

Или другой примечательный пример. Тем, кто вступает в брак, предоставляется единовременная материальная помощь. Да, пускай она составляет «небольшие» (свадьбу на них вряд ли справишь) четыре тысячи рублей. Но при этом молодожены могут получить беспроцентный целевой заем до 25 тысяч рублей (и вот здесь уже можно погулять). Все это говорит о той ответственности предприятия, которая даже в условиях кризиса в «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» не уменьшается. А в совокупности весь комплекс льгот и компенсаций нефтяника — один из самых весомых в регионе.

2009 год — для пермских нефтяников юбилейный. За 80 лет с начала освоения пермской нефти накоплен огромный опыт, профессионализм, в том числе и благодаря тем, кто сегодня уже на заслуженном отдыхе, но по-прежнему болеет душой за родное предприятие. Пенсионеров и ветеранов в компании почти такое же количество, как и работников предприятия, ведь «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» — одно из старейших нефтедобывающих предприятий страны. И о своих бывших сотрудниках здесь помнят и по-прежнему заботятся — соответствующая программа также реализуется в рамках Коллективного договора. Ежемесячно для пенсионеров и ветеранов выделяется материальная помощь, компенсируются расходы на лекарства. По рекомендации Советов ветеранов ежемесячно порядка 25 пенсионеров проходят курс оздоровительных процедур в местных санаториях. В прошлом году расходы на реализацию этой программы составили более 24 млн. рублей.

Экономический кризис? Да, безусловно. Сокращение по некоторым «социальным» статьям? Частично. Но при этом — стабильность и неуклонное развитие предприятия! Третий год подряд нефтяники Прикамья побеждают в конкурсе компании «ЛУКОЙЛ» как лучшая нефтегазодобывающая организация. *«Это самая высокая оценка труда пермских нефтяников»*, — говорит Генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ» Александр Лейфрид. — *И складывается она из множества факторов — это и ежегодный рост производственных показателей, и соблюдение всех правил промышленной и экологической безопасности, и, безусловно, успешное выполнение социальных обязательств перед трудовым коллективом и населением территорий производственной деятельности».*

Различные гуру от экономики говорят: нет лучшего времени для инвестиций, чем кризис. Инвестиции в развитие — именно так можно охарактеризовать социальную политику ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМЬ». И это одна из составляющих, которые дают мощный эффект, позволяющий пермским нефтяникам ставить перед собой все новые и новые рубежи и неизменно их достигать.



Держат IPO в уме

Три пермских эмитента, намеревавшиеся провести публичное размещение своих акций на западных площадках в 2009–2011 годах, но из-за кризиса отложившие эти планы, сейчас заговаривают об этом снова. Как выяснил „Ъ“, чисто технически они готовы выйти на IPO в ближайшее время, если это понадобится. Собственно, как раз для этого они дисциплинированно выполняют все корпоративные требования, необходимые для первичного размещения, чтобы в любой момент иметь под рукой этот «трамплин» для прыжка на открытый рынок.

В разное время о планах по размещению акций на западных площадках заявляли три пермские компании — телекоммуникационный холдинг «ЭР-Телеком», строительная группа «Камская долина» (KD Group) и «Пермдорстрой» (Uson Group). Раньше остальных — во второй половине 2009 года — планировал IPO «ЭР-Телеком Холдинг». Акционеры намеревались разместить пакет от 10 до 30%. Гендиректор компании Андрей Семериков прогнозировал тогда, что по итогам IPO капитализация холдинга достигнет \$1 млрд: «Операторов кабельного ТВ и широкополосного доступа рынок оценивает примерно в пять-восемь выручек. С учетом роста доходов к концу 2009 года получается около \$1 млрд». В начале 2009 года господин Семериков сообщил, что холдинг вынужден пересмотреть свои планы по проведению IPO в 2009 году из-за отсутствия ликвидности на фондовом рынке. При этом он отметил, что холдинг не приостанавливает шагов в сторону IPO, в частности, продолжает готовить отчетность по международным стандартам.

В ноябре этого года господин Семериков заявил, что его компания готова к тому, чтобы выйти на IPO в любой момент, главное условие для этого — объем финансирования со стороны существующих акционеров (бенефициаром холдинга является президент Lukoil Overseas Андрей Кузьев): «Все, что мы хотели проинвестировать, пока успешно оплачивал существующий акционер. Если он скажет — все, деньги закончились, пойдём на IPO». Господин Семериков отмечает, что технически компания готова к публичному размещению: «Мы с 2006 года ведем международную отчетность, аудирует ее компания из первой десятки — „БДО Юникон“. В этом смысле мы можем пойти на IPO в декабре 2009 года, можем в мае 2010-го, можем в октябре 2011-го. У нас этот бронепоезд стоит на запасном пути». При этом топ-менеджер компании поясняет, что IPO — это очень эффективный инструмент привлечения инвестиций, но самый дорогой в мире: «Это красивое, эффектное событие. Но это не цель и не смысл бизнеса. Более того, оно сильно мешает бизнесу. Деньги любят тишину, а IPO — это такой грохот».

Тщательно выполняет все корпоративные процедуры, необходимые для первичного размещения, и строительная группа «Камская долина». Застройщик планировал провести IPO в 2010 году. На западных площадках акционеры предполагали разместить не более 25% акций KD Group. Под эти задачи были проведены ребрендинг и реорганизация — все структуры, близкие к строительной группе, были «упакованы» в единый холдинг под управлением KD Group (по 50% которого контролируют гендиректор Андрей Гладиков и замгендиректора Алевтина Романова). Deloitte & Touche подготовило план мероприятий по выходу на открытый рынок и соответствия требованиям, предъявляемым регуляторами, биржами и инвесторами.



IPO интересно пермским строителям в том числе как способ реструктуризации своих долгов

ФОТО ОЛЕГА ХАРСЕЕВА

Финансовый директор ОАО «Камская долина» Владимир Пучнин напоминает, что в нынешних финансовых условиях говорить об IPO пока преждевременно, и будет актуально после реструктуризации кредиторской задолженности. Он отмечает, что компания по-прежнему соблюдает все процедуры публичности. «Летом 2008 года мы были в одном шаге от IPO, но кризис не позволил реализовать наши планы. Все основные процедуры были проделаны. Из своей стратегии этот пункт мы не исключаем. Говорить о точных сроках сможем во второй половине 2010 года», — говорит он.

Дорожно-строительная компания Uson Group (создана в 2005 году, объединяет несколько операторов дорожного рынка, в том числе ОАО «Пермдорстрой» и ОАО «Пермавтодор»), как пояснял ранее ее генеральный директор Сергей Пантелеев, собиралась реали-

зовать публичное размещение акций в 2011 году. Теперь, по словам Сергея Пантелеева, компания ориентируется на 2013 год: «Восстанавливаться экономика начнет после 2012 года, вот на эти сроки и ориентируемся». Господин Пантелеев пояснил, что новая структура дорожно-строительного холдинга, выстраиванием которой акционеры заняты сейчас, как раз подчинена идее будущего публичного размещения. Напомним, этим летом Сергей Пантелеев возглавил Uson Group, и сейчас эта структура управляет всеми компаниями, которые ранее приобретали совладельцы «Пермдорстроя», — «Пермавтодором», «Пермэнергоспецремонт» и другими.

Кроме того, холдинг планирует представить финансовую отчетность по МСФО по итогам 2009, 2010 и 2011 годов. Минувшим летом, по словам гендиректора, компания привлекла финансового консультанта с

бельгийской пропиской (название его пока не раскрывается), который сейчас занимается подготовкой компании к публичному размещению. Сергей Пантелеев уточнил, что Uson Group интересны для размещения только европейские рынки.

Надо отметить, что в этом году, несмотря на кризис, некоторые российские компании все-таки вышли на рынок публичных заимствований. Среди тех, кто сумел провести IPO в 2009 году (на российских площадках, ММВБ), — ОАО «О2ТВ» и новосибирское ОАО «НЕКК» (оба размещения эксперты называют техническими). До конца года планирует провести первое публичное размещение ОАО «Институт стволовых клеток человека».

Руководитель управления корпоративных финансов ИК «Финам» Алексей Курасов ожидает оживления первичных публичных размещений уже весной 2010 года. «Размещений в 2009 году действительно мало, в основном это — частные размещения с техническим листингом: компании получают технический допуск, не входя в котировальные списки, и их акции распространяются внутри определенного круга инвесторов». По его словам, бизнес, для которого сложно найти инвесторов, пока находится в режиме ожидания. При этом он особо отмечает перспективность размещения телекоммуникационных компаний.

Руководитель пермского филиала «Тройки Диалог» Игорь Вагизов тоже предсказывает оживление на рынке уже в 2010 году. «Международные рынки демонстрируют избыточную ликвидность, и эту ликвидность нужно во что-то вкладывать. Исходя из текущей ситуации, можно отметить колоссальный спрос на облигационные выпуски со стороны иностранных инвесторов, которые имеют доступ к дешевым источникам финансирования, а при дальнейшем снижении доходности этих инструментов спрос инвесторов в большей степени будет ориентирован на рискованные активы», — отмечает эксперт.

Алексей Курасов считает, что определенное оживление будет обусловлено и изменениями в российском законодательстве: «Мы ожидаем ключевых изменений в ряде федеральных законов, которые сделают структуру многих сделок более прозрачной и понятной инвесторам. Впервые в российское законодательство будет введено понятие „андеррайтер“, то есть акции, которые предполагается продать, не нужно будет сначала продавать через акционера-оффшора, который затем участвует в допэмиссии по закрытой подписке. Такой вариант активно используется сейчас практически при всех сделках, так как иначе инвесторы по 30–45 дней сидят за заявками, ожидая акции. Выберут ли большинство компаний российскую юрисдикцию для размещения, сейчас сказать сложно, так как за оффшорами остаются налоговые льготы».

НАДЕЖДА ЕМЕЛЬЯНОВА

ОАО «Минеральные удобрения» строит социальное партнерство, не забывая историю меценатства и благотворительности



ТРАДИЦИИ И СОВРЕМЕННОСТЬ

ОАО «Минеральные удобрения» инвестирует серьезные средства не только в модернизацию технологического процесса, но и в человеческий потенциал. *«Крепкое и стабильное предприятие отличаются не только высокие производственные и экономические показатели, но и отношение к работникам»*, — уверен генеральный директор ОАО «Минеральные удобрения», депутат Законодательного собрания Пермского края Геннадий Шилов.

Многие аспекты этой деятельности диктует специфика химического предприятия, чье производство связано с повышенными рисками. Технологический процесс, существующий на заводе, требует от каждого из сотрудников высокого уровня профессионализма. А это значит, что подготовка кадров занимает достаточно много времени, и человека «с улицы» в случае нехватки рабочих рук не возьмешь. Длительное обучение, не менее продолжительная наработка опыта заставляют работодателя каждого сотрудника компании ценить буквально «на вес золота». Текучесть кадров здесь просто недопустима.

Стабильность можно сохранить только бережным отношением к традициям, уверены руководители предприятия. *«Современное производство невозможно без использования нового оборудования, оснащения, внедрения эффективных технологий. А это, в свою очередь, требует от специалистов высокого уровня подготовки, немалого мастерства и постоянного стремления совершенствовать свои навыки»*, — размышляет Геннадий Шилов. — *Поэтому профессиональное обучение работников — залог нашего экономического роста»*.

Акцент традиционно делается на преемственность поколений. На предприятии действует система наставничества. Кроме того, в акционерном обществе постарались сохранить традицию проведения конкурсов профессионального мастерства «Лучший по профессии».

Молодежная политика предусматривает возможность повышения квалификации и личностного роста заводчан.

ЗАПАС ПРОЧНОСТИ

Главное, из чего складывается благополучие людей, — заработная плата. Заработная плата на заводе — одна из самых высоких среди хими-

ческих предприятий региона. И это — целенаправленная политика компании.

Как поясняют топ-менеджеры, при установлении оплаты труда отслеживаются темпы роста потребительских цен с тем, чтобы обеспечить опережающий рост зарплаты и не допустить реального снижения доходов заводчан. Средняя зарплата основных рабочих составляет 32,6 тыс. руб. Это позволяет создать некий запас прочности материального обеспечения персонала.

Не менее важно и то, что коллективный договор ОАО «Минеральные удобрения» признан самым социально ориентированным среди других предприятий химической отрасли Пермского края. Профсоюзы констатируют, что коллективный договор максимально соответствует требованиям Трудового кодекса РФ и предоставляет работникам множество дополнительных гарантий и льгот.

Прежде всего, это забота о здоровье заводчан. Ежегодно на предприятии проводятся периодические медицинские осмотры, оказывается бесплатная стоматологическая помощь. В декретный отпуск работницы «Минеральных удобрений» выходят с 16 недель беременности.

Работникам компании выделяются дотации на питание в заводской столовой, предоставляются на льготных условиях путевки на санаторно-курортное и профилактическое лечение.

Кроме того, предприятие берет на себя 80% затрат на содержание детей сотрудников в детских дошкольных учреждениях.

ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ ПОКОЛЕНИЙ

Предприятие организует экскурсии для школьников, учащихся лицеев, колледжей, высших образовательных учреждений. Такая профориентация помогает отделу управления персоналом привлекать на завод молодежь.

На предприятии большой популярностью пользуется команда КВН под названием «Нашатырка». Творческий и интеллектуальный потенциал можно реализовать, участвуя в клубе интеллектуальных игр, а также в фестивале творчества и спорта работающей молодежи Индустриального района «Пермь фестивальная».

«Не забываем мы и о тех, кто отдал заводу свою молодость и силы», — подчеркивает Геннадий Шилов. — *Ежеквартально ветераны предприятия получают надбавку к пенсии в зависимости от стажа работы, им предоставлено право посещать цехового терапевта. Они могут рассчитывать и на путевки в оздоровительные учреждения»*.

Неработающим пенсионерам старше 60 лет оказывается материальная помощь к праздникам: Дню пожилого человека, Дню химика, Дню Победы, Новому году. В честь юбилейных дат для них проводятся торжества и вечера встреч.

Все эти затраты предусмотрены в плане расходов ОАО «Минеральные удобрения». К примеру, на 2009 год ветеранам было выделено 3,4 млн руб., в эту же сумму входит увеличение ежеквартальных дотаций на 28%.

По словам председателя совета ветеранов Зои Некрасовой, большая часть расходов при-

ходится на ежеквартальные дотации всем, кто состоит в списочном составе совета. *«Деньги в зависимости от стажа перечисляем каждому на сберкнижку»*, — поясняет она. — *Появилась новая статья расходов «Оздоровление»*. Деньги эти пошли на приобретение путевок в санатории, дома отдыха, а также абонементов в бассейн».

Внимательное отношение компании к представителям всех поколений без исключения дает коллективу в целом ощущение стабильности, уверенности в завтрашнем дне.

«Дело ведь не только в том, что нам платит завод, а в том, что мы не оторваны от коллектива, нам помогают, нас приглашают на различные мероприятия. И от осознания своей причастности к заводским делам на душе становится светлее», — отмечает Зоя Некрасова.

ОТДЫХ ПО ИНТЕРЕСАМ

«Тихая заводь» — собственная база отдыха на берегу реки Сылва с уютными домиками, пляжем и баней. Многие заводчане проводят здесь весь отпуск.

А вот детей предприятие отправляет на отдых в уральские санатории, профилактории и оздоровительные лагеря, в том числе — к Черному морю. При этом каждый родитель может быть уверен, что его заявка будет удовлетворена.

Коллектив «Минеральных удобрений» по праву считается самым спортивным в Прикамье. Заводская спартакиада, проходящая ежегодно, включает в себя 15 видов спорта. Тренировки и соревнования идут круглый год. В коллективе есть собственный чемпион мира по лыжным гонкам среди ветеранов.

Традиционными корпоративными мероприятиями стали осенний легкоатлетический кросс, лыжная эстафета, массовые заплывы в бассейне, а также слет-фестиваль «Уральские зори», где заводчане демонстрируют и свои спортивные возможности, и творческие таланты.

А заводская команда «Амкар» — постоянный участник и традиционный победитель спартакиады трудящихся Пермского края и комплексной спартакиады Пермской краевой организации Росхимпрофсоюза.

ОАО «Минеральные удобрения» является партнером и спонсором футбольного клуба «Амкар», который представляет Пермский край в Премьер-лиге российского футбола.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Социально ответственный бизнес для «Минеральных удобрений» — очень осязаемое понятие. Этот завод известен в крае своей благотворительностью. Он помогает школам, детским садам, спортивным клубам, храмам, ветеранским организациям. Многое в этой деятельности зависит от позиции руководства компании.

«Считаю, что право и долг сильного — помочь弱 стоять слабым, создать условия для их социального развития», — делится своим взглядом на проблему Геннадий Шилов. — *Под этим я понимаю помощь социально незащищенным слоям населения, исключаящую бессистемные финансовые вливания и рассеивание средств по всем направлениям. Наша задача — оказать под-*

держку в становлении, продвижении общественных инициатив». Социальное партнерство, по мнению топ-менеджера, должно сделать субъектов помощи самостоятельными и активными членами общества, а не профессиональными просителями.

К примеру, предприятие ежегодно выступает спонсором городских конкурсов социально-значимых проектов, тем самым поощряя работу общественности в сфере охраны материнства и детства, образования и спорта.

Самым ярким примером социального партнерства на заводе считают создание социально-досугового центра, в котором концентрируется общественная жизнь микрорайона Нагорный-1 в Индустриальном районе Перми. В день его посещают более 200 человек разного возраста и социального статуса. Кому-то из них требуется врач-терапевт или процедурный кабинет. Кто-то посещает социальную парикмахерскую, где могут постричься бесплатно ветераны войны, пожилые люди старше 80 лет, а также дети из многодетных семей. Здесь же ведет прием юрист, к которому можно обратиться за консультацией.

«Бывает, что за день юрист принимает до 10 человек с самыми разными вопросами, от организации ТСЖ до жалоб на соседей», — уточняет заместитель генерального директора ОАО «Минеральные удобрения», депутат Пермской городской Думы Игорь Гладнев. — *В специально отведенном помещении располагается клуб здоровья. Нашлось в центре место и для кружков по интересам. Здесь идет полноценная жизнь, возрождающая традиции добрососедских отношений»*.

Традиционно «Минеральные удобрения» поддерживают спартакиаду «Здоровые дети — здоровая Россия!» среди пермских школ Индустриального района, программу «Добровольная народная дружина в каждом дворе», краевые фестивали спорта инвалидов и детей-инвалидов, школы Индустриального района и города.

Конкретный пример — поддержка Федерации спорта инвалидов. На предприятии понимают значение помощи людям с ограниченными физическими возможностями. Ведь для них победа в соревнованиях означает победу над собственным недугом.

Не забывают спонсоры и о делах духовных. На протяжении 15 лет предприятие является генеральным спонсором Иоанно-Предтеченского храма в селе Култаево Пермского края, принимая участие в его реставрации. За эти годы на колокольне церкви были установлены 11 колоколов, отлитых в Каменск-Уральском, на центральную главу храма поднят новый главный купол. Был восстановлен по фотографиям 1917 года иконостас, построен приходской дом, в котором расположились библиотека и воскресная школа, благоустроена территория церкви.

По словам Геннадия Шилова, социальная политика предприятия, имеющая как внутренний, так и внешний аспекты, будет продолжаться и впредь.





Коммерсантъ
QUALITY
ЖУРНАЛ
ИЗ ОБЛАСТИ
ПРЕКРАСНОГО