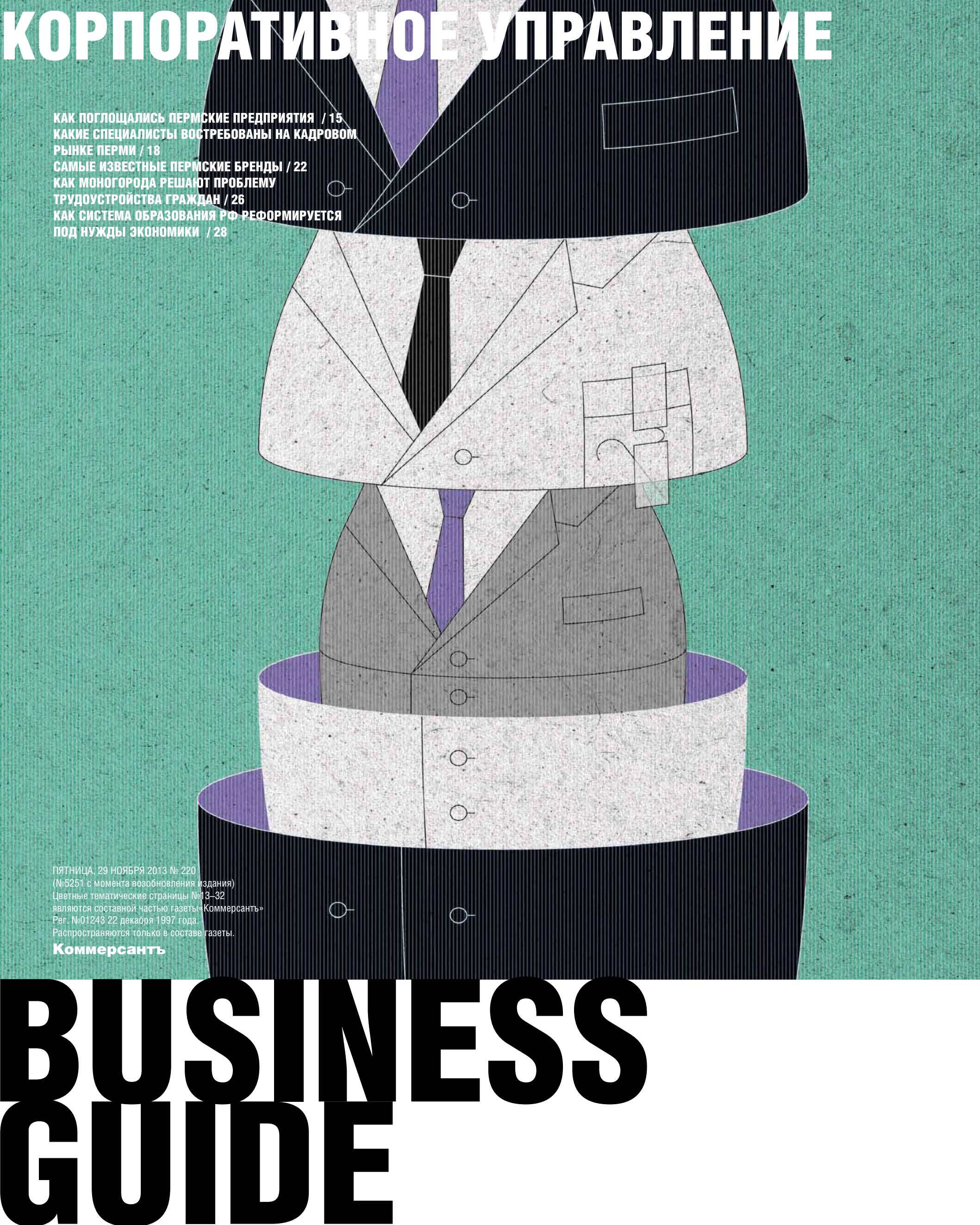


КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ



КАК ПОГЛОЩАЛИСЬ ПЕРМСКИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ / 15
КАКИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ ВОСТРЕБОВАНЫ НА КАДРОВОМ
РЫНКЕ ПЕРМИ / 18
САМЫЕ ИЗВЕСТНЫЕ ПЕРМСКИЕ БРЕНДЫ / 22
КАК МОНОГОРОДА РЕШАЮТ ПРОБЛЕМУ
ТРУДОУСТРОЙСТВА ГРАЖДАН / 26
КАК СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ РФ РЕФОРМИРУЕТСЯ
ПОД НУЖДЫ ЭКОНОМИКИ / 28

ПЯТНИЦА, 29 НОЯБРЯ 2013 № 220
(№5251 с момента возобновления издания)
Цветные тематические страницы №13–32
являются составной частью газеты «Коммерсантъ»
Рег. №01243 22 декабря 1997 года.
Распространяются только в составе газеты.

Коммерсантъ

BUSINESS GUIDE

KOMMERSANT.RU

BUSINESS GUIDE ТЕМАТИЧЕСКИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ К ГАЗЕТЕ **КОММЕРСАНТЪ**





ИРИНА ПЕЛЯВИНА,
РЕДАКТОР BUSINESS GUIDE
«КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

СДЕЛАНО В ПЕРМИ

Пермь на экономической карте России занимает не последнее место. Здесь сосредоточены несколько крупных предприятий, добывающих нефть, калийные удобрения и даже алмазы. Машиностроительные предприятия производят продукцию не только на внутренний, но и на внешний рынок. Наши «Пермские моторы» подняли нас до небес, а «Протон-ПМ» даже в космос.

Но не всегда в одиночку можно конкурировать со всем миром. Наши предприятия нередко становились предметом торга для крупных холдингов. Не устояли многие пищевики. Нельзя сказать, что это не пошло на пользу предприятиям. Будучи под крылом крупной корпорации, они получили больше шансов выжить и конкурировать на рынке. Но правы и те, кто вспоминает о том, что в результате поглощений наших компаний мы кое-что и потеряли. Это старая история про то, что раньше и конфеты были вкуснее и молоко натуральнее. Бывшие когда-то у руля директора предприятий сетуют, что новые собственники руководствуются не только вкусовыми предпочтениями, но больше рыночными реалиями. Поэтому местные бренды, как правило, убиваются и предприятие начинает производство массовых продуктов, рассчитанных на экспорт и в другие регионы. Но нельзя сказать, что такая судьба у всех компаний. Некоторые пермские компании доросли до холдингов самостоятельно: «Прогноз», «ЗР-Телеком». Хорошо, что все-таки осталось что-то пермское и активно развивается по всему миру.

Думаю, здесь дело даже не в том, чтобы быть самостоятельным и ни от кого не зависеть. Вопрос в обмене опытом. В холдинге предприятия обмениваются технологиями и учатся на ошибках друг друга, перенимая опыт. Важно, чтобы в таких условиях все изменения были только к лучшему. Зачем же избавляться от того, что когда-то полюбили пермякам. Может, и в других регионах это тоже приживется?

ПОКУПАЙ ПЕРМСКОГО ПЕРМСКИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ НЕПЛОХО ИНТЕГРИРОВАНЫ В ОТЕЧЕСТВЕННУЮ И МИРОВУЮ ЭКОНОМИКУ: БЛАГОДАРЯ СЛИЯНИЯМ И ПОГЛОЩЕНИЯМ В ПЕРМИ НА ВСЮ СТРАНУ ПРОИЗВОДЯТ БАТОНЧИКИ КИТКАТ. ВМЕСТЕ С ТЕМ В ХОДЕ ПОГЛОЩЕНИЙ ПЕРМЯКИ ПОТЕРЯЛИ РЯД МЕСТНЫХ БРЕНДОВ («ПЕРММОЛОКО») И ЦЕЛЫЕ ТОВАРЫ (СИГАРЕТЫ «АСТРА»).

ВЯЧЕСЛАВ СУХАНОВ



АЛЕКСАНДР КИРЖЕВ

«ПЕРММОЛОКО», КУПЛЕННОЕ «ЮНИМИЛКОМ», ТЕПЕРЬ ВЫПУСКАЕТ ПРОДУКТЫ ПОД ФЕДЕРАЛЬНЫМ БРЕНДОМ

БЫТЬ В ПРИКУПЕ Процесс поглощения пермских предприятий иногородними бизнес-менами и федеральными холдингами начался в Прикамье практически сразу же после широко-масштабной приватизации, устроенной российским правительством в начале 90-х годов XX века. Первыми объектами поглощения становились, как правило, экспортоориентированные предприятия, а также производившие в то время дефицитную продукцию, например продукты питания и алкоголь. Одними из первых на рынке M&A в Прикамье выступили нефтедобывающие компании: в 1995 году нефтяной концерн ЛУКОЙЛ

установил контроль над Пермским нефтеперерабатывающим заводом. К концу 90-х ЛУКОЙЛ выстроил в Прикамье полную цепочку производства топлива и горюче-смазочных материалов от нефтедобычи (ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь») до сбыта (ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтепродукт»), включая переработку газа (ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтегаз-переработка»). Первыми в борьбу за пермскую пищевку включились иностранные холдинги и активно начали поглощение. В 1992 году Пермский пивобезалкогольный комбинат, только что преобразованный в ЗАО «Пермская пивоваренная компания», вошел в

состав бельгийского «САН Брюинг» (SUN Brewing), а в 1999 году — в холдинг «Сан Инбев». Затем крупнейшего производителя пермских конфет ОАО «Кондитерская фабрика „Камская“» приобрел швейцарский холдинг Nestle. Известный пермский производитель бытовой химии ОАО «Пемос» был куплен немецкими конкурентами из концерна Henkel. Российские производители продуктов включились в консолидацию пермских активов значительно позже. В 2003 году Нижегородский масложировой комбинат «Ряба» включил в свой состав ОАО «Пермский маргариновый завод „Сдобри“». В 2007

ОСНОВНАЯ СКУПКА ПЕРМСКИХ АКТИВОВ ПРИШЛАСЬ НА ПРЕДДВЕРИЕ КРИЗИСА 2008 ГОДА — ДЕШЕВЫЕ КРЕДИТНЫЕ РЕСУРСЫ ПОЗВОЛЯЛИ РОССИЙСКИМ ОЛИГАРХАМ ДЕЛАТЬ СЕРЬЕЗНЫЕ ПОКУПКИ: «УРАЛХИМ» КУПИЛ У ПЕРМСКОГО БИЗНЕСМЕНА ВЛАДИМИРА НЕЛЮБИНА БЕРЕЗНИКОВСКИЙ «АЗОТ», СИБУР ДОБАВИЛ В СВОЮ СТРУКТУРУ ПЕРМСКИЕ «МИНЕРАЛЬНЫЕ УДОБРЕНИЯ», «ГАЗПРОМ» ВЫКУПИЛ У ЭКС-ДЕПУТАТА АНДРЕЯ АГИШЕВА «УРАЛГАЗСЕРВИС»



ИНВЕСТОРЫ

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

году депутат Пермской гордумы Владимир Плотников вышел из состава акционеров ОАО «Перм-молоко», уступив предприятие производителю молочных продуктов «Юнимилк-Данопе». Его федеральный конкурент «Вимм-Билль-Данн» зашел в Пермский край лишь в 2010 году, выкупив у депутата заксобрания Дмитрия Скриванова лидера рынка Кунгурский молкомбинат. Мясоперерабатывающий холдинг Романа Абрамовича «Продо» появился в Перми в 2002 году (покупка ОАО «Пермский мясокомбинат»), усилил свои позиции в 2004 году (ОАО «Птицефабрика „Пермская“»). Основная скупка пермских активов пришлась на преддверие кризиса 2008 года — дешевые кредитные ресурсы позволяли российским олигархам делать серьезные покупки: «Уралхим» купил у пермского бизнесмена Владимира Нелюбина березниковский «Азот», СИБУР добавил в свою структуру пермские «Минеральные удобрения», «Газпром» выкупил у экс-депутата Андрея Агешева «Уралгазсервис».

В посткризисное время на пермский рынок M&A начали выходить иногородние региональные холдинги, в первую очередь свердловские и удмуртские. «Комос групп», развивающийся при активной финансовой поддержке республиканского бюджета Удмуртии, за последние три года приобрел в Прикамье Менделеевскую птицефабрику, Краснокамский мясокомбинат и Пермский хладокомбинат «Созвездие». Челябинский «Уралбройлер», поучаствовавший в 2006 году в приватизации Комсомольской птицефабрики, в 2011 году в ходе банкротства оформил контроль над Платошинской птицефабрикой.

Долгое время пермские производители алкоголя ОАО «Пермский виноводочный завод „Уралалко“» и ОАО «Пермалко» были вне интеграционных процессов — контрольные пакеты этих компаний были в собственности краевого правительства. Но как только край решил расстаться со своими алкогольными активами, что называется, товар на полке не залежался. В 2004 году холдинг «Синергия» Александра Мечетина выкупил «Уралалко», в 2006 году холдинг S.P.Y. Юрия Шефлера стал собственником «Пермалко».

В некоторых случаях покупка пермского предприятия делалась в целях сворачивания существующего производства с последующим редевелопментом промплощадки. Так, после выкупа структурами «Реновы» ОАО «Табачная фабрика „Астра“» производство сигарет в Перми было свернуто, а на участке фабрики возводится элитный жилой комплекс. Под застройку решили использовать и промплощадку ОАО «Порт Пермь» — новые владельцы — европейские компании, близкие к американскому бизнесмену Марку Ричу. Действующее производство порта они вынесли за пределы города и, по неофициальным данным, выставили его на продажу.

Экс-министр промышленности края Ксения Новикова призывает не опасаться поглощений. «Глобализация — тренд мировой экономики. И Пермский край в этом процессе не исключение, — полагает бывшая чиновница. — Федеральный игрок приходит к нам со своими технологиями продвижения и производства продуктов. Без этого мы не сможем выводить на внешние рынки новые продукты. Глобализация — это не



ТЕПЕРЬ НА ПЕРМСКОМ «ЛЕМОСЕ» В ОСНОВНОМ РАЗЛИВАЮТ «ЛАСКУ» И PERSIL

хорошо и не плохо. Это те условия, в которых мы работаем, и куда от них не уйти. Конкуренция на рынках очень высокая. Крупные холдинги имеют больше шансов выиграть борьбу, чем региональные предприятия».

ВАШЕ СЛИВАТЕЛЬСТВО Специалисты рынка M&A описывают следующий традиционный алгоритм поглощения местного предприятия более крупным холдингом. Сразу после завершения сделки устанавливается корпоративный контроль — меняется совет директоров, реестродержатель, доверенные лица. Затем, рассказывает гендиректор ЗАО «Управление и инвестирование» Артем Шилков, серьезно урезается в полномочиях гендиректор предприятия. «Топ-менеджер может остаться гендиректором, но на непродолжительный период. Его задача — показать коллективу и внешнему миру: все хорошо, ничего не меняется. Позже директор меняется, а на его место в должности управляющего назначается доверенное лицо покупателя бизнеса», — отмечает Артем Шилков. Сергей Митирев, экс-гендиректор Пермской пивоваренной компании, вспоминает, что «Сан Инбев» сначала перевел его в должность исполнительного директора, а потом назначил plant manager — старшим менеджером, «первым среди равных». Конструктивное

общение с местными чиновниками менеджерам в таком статусе выстроить трудно, добавляет господин Митирев. Покупатель бизнеса тем временем может заняться скупкой акций миноритариев. Артем Шилков полагает, что избавление от других акционеров должно происходить на этапе подготовки к сделке, либо «сильно позже ее»: «Сразу после сделки возникает ажиотаж, миноритарии видят, что пришли большие деньги, и готовы расстаться со своими бумагами только задорого. Чаше новые владельцы ждут, когда ажиотаж угаснет и цена придет в нормальное состояние».

Новый акционер, как правило, проводит внутреннюю реорганизацию купленной компании. Если он хочет сохранить ее самостоятельным юридическим лицом, по традиции идет реорганизация из ОАО в ООО. Общество с ограниченной ответственностью не тратится на ведение реестра, не обязано раскрывать о себе финансовую и корпоративную информацию. Чаше происходит полное поглощение с ликвидацией самостоятельности (филиал, представительство) и последующей заменой бренда на название, содержащее имя корпорации. Так, например, сейчас «Объединенная двигателестроительная корпорация» (ОДК) собирается переименовать Пермский моторный завод в «ОДК-Пермь».

«Перммолоко» сейчас является пермским филиалом «Юнимилка», Пермская пивоваренная компания — филиалом «Сан Инбев», фабрика «Камская» — филиалом Nestle. Артем Шилков считает, что филиальная система имеет ряд минусов. Например, реорганизация завода в филиал способна разрушить уже существующие хозяйственные отношения с поставщиками и дилерами. «Все зависит от стратегии. Но эффект большого дерева еще никто не отменял. Во время урагана большое дерево упадет. А маленькое только пригнется. В экономике так же: от кризиса сильнее страдают холдинги, где долги распределяются по всем филиалам. Самостоятельным предприятиям выжить легче», — полагает эксперт.

Помимо реорганизации новые собственники начинают активную распродажу непрофильного бизнеса — подсобных хозяйств, объектов соцкультбыта: «При собственнике-гендиректоре огороды и сады на балансе — это забота о людях. Но с точки зрения экономики это, конечно, неправильно». Помимо этого на купленном предприятии внедряются единые корпоративные правила управления, единые схемы закупок, происходит унификация логистической цепочки. Купленные заводы перепрофилируются под выпуск одного продукта и становятся монопроизводственными площадками. Так, кондитерская

СУДЬБА ПЕРМСКИХ КОМПАНИЙ ПОСЛЕ ВХОЖДЕНИЯ В ХОЛДИНГИ			
НАЗВАНИЕ ДО ПОКУПКИ	ОБЪЕМ ПРОИЗВОДСТВА	НАЗВАНИЕ ПОСЛЕ ПОКУПКИ	ОБЪЕМ ПРОИЗВОДСТВА
ОАО «ПЕРМСКИЙ МАРГАРИНОВЫЙ ЗАВОД „СДОБРИ“»	В 2003 ГОДУ ПРОИЗВЕДЕНО 14,9 ТЫС. ТОНН МАСЛОМАРГАРИНОВОЙ ПРОДУКЦИИ; 4,1 ТЫС. ТОНН МАЙОНЕЗА	ОАО «ПЕРМСКИЙ МАРГАРИНОВЫЙ ЗАВОД»	В 2012 ГОДУ ПРОИЗВЕДЕНО 16 ТЫС. ТОНН МАРГАРИНА
ОАО «КОНДИТЕРСКАЯ ФАБРИКА „КАМСКАЯ“»	В 2000 ГОДУ ПРОИЗВЕДЕНО 30,5 ТЫС. ТОНН КОНДИТЕРСКИХ ИЗДЕЛИЙ	ФИЛИАЛ ООО «НЕСТЛЕ РОССИЯ» В Г. ПЕРМИ	В 2009 ГОДУ ПРОИЗВЕДЕНО 20,4 ТЫС. ТОНН КОНДИТЕРСКИХ ИЗДЕЛИЙ
ОАО «ПЕРМСКАЯ ПИВОВАРЕННАЯ КОМПАНИЯ»	В 2004 ГОДУ ПРОИЗВЕДЕНО 11,4 МЛН ДЕКАЛИТРОВ ПИВА	ФИЛИАЛ ОАО «САН ИНБЕВ» В Г. ПЕРМИ	В 2009 ГОДУ ПРОИЗВЕДЕНО 21,5 МЛН ДЕКАЛИТРОВ ПИВА
ОАО «ПЕРММОЛОКО»	В 2005 ГОДУ ПРОИЗВЕДЕНО 87 ТЫС. ТОНН ЦЕЛЬНОМОЛОЧНОЙ ПРОДУКЦИИ	ФИЛИАЛ «МОЛОЧНЫЙ КОМБИНАТ «ПЕРМСКИЙ» ОАО «КОМПАНИЯ ЮНИМИЛК»	В 2009 ГОДУ ПРОИЗВЕДЕНО 52 ТЫС. ТОНН ЦЕЛЬНОМОЛОЧНОЙ ПРОДУКЦИИ
ОАО «ПЕРМСКИЙ ВИНО-ВОДОЧНЫЙ ЗАВОД „УРАЛАЛКО“»	В 2004 ГОДУ ПРОИЗВЕДЕНО 740 ТЫС. ДЕКАЛИТРОВ ВОДКИ И ДРУГИХ КРЕПКИХ НАПИТКОВ	ОАО «ПЕРМСКИЙ ВИНО-ВОДОЧНЫЙ ЗАВОД «УРАЛАЛКО»	В 2009 ГОДУ ПРОИЗВЕДЕНО 1, 2 МЛН ДЕКАЛИТРОВ ВОДКИ И ДРУГИХ КРЕПКИХ НАПИТКОВ

ИСТОЧНИК: СПАРК-ИНТЕРФАС

фабрика «Камская» сейчас в основном производит батончики KitKat. На пермском «Пемосе» в основном разливают «Ласку». Местные бренды, как правило, «убиваются». Покупатель заботится о сохранности коллектива — с бывшим владельцем могут подписываться соглашения о том, что он не может заниматься на этой территории тем же бизнесом и переманивать к себе бывших подчиненных. Так, по данным **ВГ**, такого же соглашения достиг «Вимм Билль Данн» с господином Скривановым, который якобы обязался три года не заниматься переработкой молока.

РАБОТА НЕ ХОЛДИНГ Опрошенным **ВГ** менеджеры проданных предприятий по-разному оценивают опыт работы в крупных холдингах. Сергей Митирев говорит, что после вхождения в холдинг Пермская пивоваренная компания сделала «сумасшедший скачок». «Мы взяли все лучшее и самое эффективное от западной компании, имеющей богатую историю», — добавляет он. — Новые технологии, обучение персонала. Владельцы видят, что это ложится на благодатную почву, и начинают инвестировать». Господин Митирев сообщил **ВГ**, что в 2006 году собственник поставил задачу перед комбинатом освоить в течение девяти месяцев 43 млн евро: «Мы справились». По его словам, в год на обучение сотрудников тратилось по 640 тыс. руб. при коллективе 400 человек.

Однако вскоре объявились и минусы интеграции. «Есть определенная точка применения чужого опыта, потом на предприятии начинается спад, — говорит господин Митирев. — Холдинг не может управлять дочерними обществами децентрализованно, все вопросы решаются в головном офисе компании, без учета местных условий и традиций. А местный топ-менеджмент знает региональные особенности. Возникают неизбежные потери. Рекламная кампания, присланная из центра, не работает на местах, вопросы продвижения продукта буксуют, диалог с властью потерян». Многие ценности, как, например, поддержка ветеранов предприятия, вызывает у владельцев негатив, продолжают он. В итоге более мелкие местные игроки начинают выигрывать на рынке. «Федеральные холдинги не гибкие, их преимущества скоро заканчиваются. Должна быть их адаптация на местном рынке и гибкое использование», — резюмирует господин Митирев. Напомним, что, согласно данным Пермьстата, за первое полугодие 2013 года в Пермском крае значительно сократилось производство пива — на 48,4% по сравнению с первым полугодием 2012 года, то есть почти в два раза. Большую часть всего пива, производимого в При-

камье, выпускает пермский филиал холдинга «Сан Инбев». Бывший гендиректор ОАО «Перммолоко» Александр Логачев считает, что интеграция завода негативно отразилась на предприятии. Если при покупке завода «Перммолоко» занимало 75% рынка Перми по продажам молока, то в последние годы эта доля сократилась до 20%. Собственник предприятия «Юнимилк» перепрофилировал завод под выпуск специальных продуктов и сократил производство молока. Кроме того, была изменена стратегия поставок продукции в магазины. «У нас было правило: старше двухдневного молока на прилавках не лежало. Новые собственники же начали удлинять технологический процесс — продукция должна продаваться в пределах всего срока хранения. А народ привык к тому, что «Перммолоко» давало свежий продукт», — отмечает Александр Логачев. Кроме того, «Юнимилк» ликвидировал прежнюю систему документооборота, что, по мнению Александра Логачева, уже не позволяло оперативно откликаться на заявки дистрибуторов. Минусы принесла и единая система поставок: «В производстве глазированных сырков мы использовали глазурь собственного производства. Нас заставили покупать этот продукт в Самаре, а оказалось, что он не хрустит, как наш, а липнет на губах».

Еще более печальная судьба сложилась у пермского маргаринового завода «Сдобри». Сначала собственник закрыл на пермском заводе производство майонеза, оставив выпуск маргарина. Затем закрыл производство фасованного маргарина, оставив выпуск весового. Этой осенью комбинат окончательно был закрыт в связи с убыточностью. Коллектив уволен по соглашению сторон. «Интеграция всегда проходит болезненно для местного предприятия, — констатирует господин Логачев. — Есть предприятия, которые работают по своим законам со своими особенностями. Процесс организован по-разному. Собственник начинает рушить бизнес-процесс и внедрять свои стандарты. Его понять можно, он хочет, чтобы было, как у него дома. И наши законы ему чужды». В итоге, считает бывший директор «Перммолока», покупатель голосует кошельком и переключается на другие продукты. Он говорит, что «Вимм-Билль-Данн» учел опыт «Юнимилка» и постепенно интегрирует Кунгурское предприятие в свой холдинг.

Позитивным находит опыт вхождения в холдинг гендиректор ОАО «Птицефабрика „Пермская“» Николай Рошак. «Нам поставлена задача — мы должны обеспечивать высокую производительность. Мы жестко исполняем корпоративные правила — вовремя налоги и „белая“ зарплата. Опти-



НЕ ТРОНУТЫМ СЛИЯНИЯМИ СРЕДИ МАШИНОСТРОИТЕЛЕЙ ОСТАЛСЯ «КАМКАБЕЛЬ»

мизация — лишних людей быть не должно, для каждого рабочего места прописан бизнес-процесс. Весь персонал квалифицирован», — отмечает господин Рошак. Он говорит, что все инвестпроекты разрабатывает акционер. Ранее «Продо» пыталось сделать единый сбыт своей продукции — птицефабрики «Пермская» и Пермского мясокомбината, но затем отказалось. Господин Рошак говорит, что в едином сбыте нет эффективности: «У себя я отвечаю за качество. Одна жалоба, и она разбирается сразу же у меня в кабинете. Торговые дома за качество не отвечают».

СДЕЛАНО В ПРИКАМЬЕ В Прикамье, тем не менее, еще есть объекты для поглощения — предприятия, которые развиваются благодаря пермским собственникам. Практически не тронутыми слияниями остались пермские застройщики — все ведущие строительные компании Пер-

ми принадлежат топ-менеджменту: Пермский завод силикатных панелей, «Стройпанельком-плект», «Трест №14», «Камская долина». Среди машиностроителей местных совладельцев имеют группа предприятий «Мотовилихинские заводы» и «Камкабель». Не вошли в холдинги кондитерская фабрика «Пермская» и птицефабрика «Чайковская». Гендиректор и совладелец ЗАО «Птицефабрика „Чайковская“» Петр Бельков заявил **ВГ**, что фабрика не отстает в развитии от конкурентов, входящих в холдинги. Гендиректор рассказывает, что ежегодно фабрика увеличивает производство на 10 млн штук яйца и занимается реконструкцией комбикормового цеха: «Нас приглашали то в один, то в другой холдинг, но я не вижу в этом необходимости. Мы приняли решение развиваться самостоятельно. Что за жизнь: ходить и просить у акционера денег на развитие?» ■

КРУПНЕЙШИЕ ПЕРМСКИЕ ХОЛДИНГИ

Пермские предприятия не всегда становились объектами слияний и поглощений. В постсоветской истории региона есть несколько примеров, когда на базе местных предприятий образовывались холдинги федерального масштаба, которые в итоге становились активными участниками рынка M&A. Безусловно, наибольшую известность имеет группа «ЭР-Телеком холдинг». Созданная в 1990-х годах пермским бизнесменом Андреем Семериковым телекоммуникационная компания «Рэйд квадрат» занималась предоставлением интернет-услуг, а также телефонии («Элсвязь»). Позже провайдер и телефонная компания были объединены в «ЭР-Телеком», который на пермском рынке пытался создать конкуренцию государственному «Ростелекому» (тогда «Уралсвязьинформу»).

Судьба «ЭР-Телекома» кардинально поменялась в 2006 году, когда основным акционером холдинга стала «Пермская финансово-производственная группа» (ПФПГ) бывшего депутата заксобрания Андрея Кузнецова. Благодаря его инвестициям за пять лет «ЭР-Телеком» стал ведущим телекоммуникационным холдингом в стране. География деятельности «ЭР-Телекома» — 56 городов, общее количество абонентов — более 5 млн человек. На долю компании приходится 10% российского рынка широкополосного доступа в интернет, 10% — рынка кабельного телевидения. При этом проникновение пермских связистов в российские регионы обошлось практически без поглощений действующих операторов — пермский холдинг просто строил свои сети заново и затем собирал клиентскую

базу. Единственной крупной покупкой «ЭР-Телекома» может стать приобретение столичного оператора «Акадо», который сейчас подконтролен «Ренове» Виктора Вексельберга. Любопытно, что именно «Ренова» в 2006 году проиграла ПФПГ борьбу за право стать инвестором «ЭР-Телекома» — тогда Андрей Семериков сделал ставку на пермского партнера. Сейчас набирает силу еще один крупный пермский холдинг — группа «Метафракс», ядро которой — одноименный химкомбинат сосредоточено в Губахе. Своих бенефициаров группа не раскрывает, но, по слухам, она контролируется неким российским гражданином, постоянно проживающим за рубежом. Однако деятельную роль в развитии группы играет топ-менеджмент «Метафракса» во главе

с председателем совета директоров Арменом Гарсляном. В этом году холдинг купил австрийского производителя смол Dynea Holding GmbH. В группе компаний «Метафракс» четыре предприятия: сам «Метафракс», ОАО «Карболит», ООО «Метадинеа» и Dynea Austria. Также топ-менеджеры «Метафракса» развивают пищевое направление, купив в 2011 году Пермский мукомольный завод, а в этом году — площадки в Омске. Ряд пермских холдингов активно выходят за рубеж и создают юридические лица, которые становятся акционерами пермских компаний. Так, в числе совладельцев пермской группы компаний «Прогноз» (ведущий российский IT-разработчик) появилась бельгийская компания «Прогноз Системс ЭсПиАрЭл». Основным владельцем группы считает-

ся заведующий кафедрой информационных систем и математических методов в экономике университета профессор Дмитрий Андрианов. Предпочитают создавать зарубежные юрлица и другие пермские холдинги. Так, учредители группы компаний «Альтернатива» (разработчик игр, в частности «Танки Online») в этом году зарегистрировали на Мальте AlternativaHold Ltd. Эта компания стала совладельцем ряда юрлиц группы, заменив российское ООО «Альтернатива Гейм». Как поясняют источники в пермском холдинге, это сделано для удобства: если ты развиваешь бизнес за рубежом — для партнеров лучше иметь в наличии иностранное юридическое лицо.



ТОЛЬКО ЧЕРЕЗ МОЙ ТРУД

С НАЧАЛА 2013 ГОДА АНАЛИТИКИ ОТМЕЧАЮТ УМЕРЕННЫЙ РОСТ КАДРОВОГО РЫКА ПРИКАМЬЯ И РЫНКА ТРУДА В ЦЕЛОМ. И ЭТА ТЕНДЕНЦИЯ АКТУАЛЬНА, НЕСМОТРИ НА ОБЩИЙ УРОВЕНЬ БЕЗРАБОТИЦЫ, КОТОРЫЙ СОСТАВЛЯЕТ В РЕГИОНЕ ПОЧТИ 7%. ПРЕЖДЕ ВСЕГО ВОСТРЕБОВАНЫ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОЧИЕ, СПЕЦИАЛИСТЫ В СФЕРЕ ПРОДАЖ, ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ И IT. МЕЖДУ ТЕМ ПЕРЕИЗБЫТОК СПЕЦИАЛИСТОВ НАБЛЮДАЕТСЯ В СЕГМЕНТАХ «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ», А ТАКЖЕ «ТОП-ПЕРСОНАЛ».

МАКСИМ СТРУГОВ

По данным службы занятости населения Пермского края, на август 2013 года общая численность безработных в крае достигла 87,5 тыс. человек — 6,5% экономически активного населения. В сравнении с аналогичным периодом предыдущего года рост составил 0,3%. В то же время численность безработных, состоящих на учете в службе занятости, составляет 17,5 тыс. человек (1,29% от общей численности экономически активного населения). При этом ведомство отмечает снижение спроса на рабочую силу, заявленного работодателями в центры занятости. Только с августа по сентябрь количество вакансий снизилось больше чем на тысячу (2,1%). При этом за девять месяцев 2013 года уведомления о планируемом увольнении получили больше 10,3 тыс. работников, а до конца года планируется высвобождение из экономики почти 13,4 тыс. человек (113,7% к аналогичному показателю предыдущего года). Рекордсмен по числу сокращаемых работников — красновишерское ЗАО «Уралалмаз», которое этой осенью оказалось под угрозой закрытия производства. Прогнозируется, что до конца года в общей сложности с этого предприятия будет высвобождено 530 человек. Еще 193 человека будут сокращены в ОАО «Буровая компания „Евразия“», до конца ноября ООО МЗ «Камасталь» (входит в ОАО «Мотовилихинские заводы») покинут 164 человека.

Глава Красновишерского района Виктор Паньков отметил, что ситуация на «Уралалмазе» на контроле властей. По его словам, уже сегодня часть высвободившихся работников занята в строительстве региональных автодорог. Часть рабочих написали заявление о приеме на работу в «Соликамскбумпром», которое намерено развивать производство на площадке «Уралалмаза». Как говорит господин Паньков, трудоустраивать сотрудников «Уралалмаза» готовы предприятия Березников и Соликамска. «Согласно данным анкетирования 100 человек, сменить постоянное место жительства желают 7% опрошенных, — рассказывает глава района, — часть готова работать в Березниках и Соликамске вахтовым методом. Ни один из рабочих с просьбой решить проблему его личного трудоустройства не обращался». При этом глава района надеется, что алмазодобыча на территории района возобновится и люди вернутся работать в эту отрасль.



8,5% ВОСТРЕБОВАННЫХ ВАКАНСИЙ ПРИХОДИТСЯ НА СПЕЦИАЛИСТОВ В СЕКТОРЕ «IT, ИНТЕРНЕТ, СВЯЗЬ, ТЕЛЕКОМ».

В ОАО «Мотовилихинские заводы» отметили, что высвобождение работников связано с закрытием листопркатного производства в цехе №24. Как говорят на предприятии, 60 человек трудоустроены на других производствах, а 40 будут заняты на мероприятиях по консервации цеха. Остальные сотрудники покинули предприятие по соглашению сторон, по сокращению штата, либо по собственному желанию.

ПОТРУДИТЕСЬ ОБЪЯСНИТЬ Несмотря на то что наиболее масштабные сокращения происходят в промышленном секторе, анализ имеющихся вакансий центров занятости показывает, что работодателям региона прежде всего необходимы квалифицированные рабочие (общий объем в структуре спроса — 30%). Также востребованы операторы установок и машин (17%), неквалифицированные рабочие (15%), работники сферы

обслуживания (11%). Наименьший спрос в регионе — на руководителей (4%) и служащих (1%). Между тем большинство работодателей предпочитают подыскивать сотрудников без помощи государственных и муниципальных центров занятости. По данным портала Superjob.ru, в Перми наиболее востребованными являются специалисты в сфере продаж (21,7% от общего числа предложений), 11,1% вакансий относятся к сектору «промышленность, производство», 8,5% — «IT, интернет, связь, телеком». 7,3% предложений исходят из инвестиционно-банковской сферы, 6,6% — от строительных, проекторочных организаций, сферы недвижимости. Как отмечает руководитель отдела аналитики рекрутингового портала Superjob.ru Валерия Чернецова, с начала 2013 года самые высокие темпы роста продемонстрировали сегменты «туризм, гостиницы, общественное питание» (+134% ва-

кансий), «рабочий персонал» (+122,2%), «консалтинг, стратегическое развитие», «закупки, снабжение» (+66,7% в каждом сегменте), «промышленность, производство» (+66,2%). Так, потребность ОАО «Пермский моторный завод» (ПМЗ) в квалифицированных рабочих кадрах составляет около 200 человек. При этом пермские учебные заведения выпускают лишь 110 человек в год необходимых предприятию специалистов. По словам представителя ПМЗ, заводу необходимы высококвалифицированные токари, фрезеровщики, полировщики, слесари механосборочных работ, операторы станков СПУ. Также предприятию требуются инженерно-технические работники: инженеры-технологи, мастера производственных работ. В ОАО «Протон-ПМ» востребованы токари-станочники и операторы станков с программным управлением. «Сейчас нам нужны лишь единицы,



ТОП-5 ОТРАСЛЕЙ — ЛИДЕРОВ ПО ПРИРОСТУ ВАКАНСИЙ С НАЧАЛА 2013 ГОДА ПЕРМИ		
ПОЗИЦИЯ В РЕЙТИНГЕ	ОТРАСЛЬ	ПРИРОСТ ВАКАНСИЙ, %
1	ПРОДАЖИ	21,7
2	ПРОМЫШЛЕННОСТЬ, ПРОИЗВОДСТВО	11,1
3	IT, ИНТЕРНЕТ, СВЯЗЬ, ТЕЛЕКОМ	8,5
4	БАНКИ, ИНВЕСТИЦИИ, ЛИЗИНГ	7,3
5	СТРОИТЕЛЬСТВО, ПРОЕКТИРОВАНИЕ, НЕДВИЖИМОСТЬ	6,6

ИСТОЧНИК: SUPERJOB.RU

ТОП-5 АУТСАЙДЕРОВ РОСТА (ВАКАНСИИ) В ПЕРИОД С ЯНВАРЯ ПО ОКТЯБРЬ 2013		
№	ОТРАСЛЬ	ДОЛЯ ВАКАНСИЙ
1	СЫРЬЕ	-51,4%
2	СМИ, ИЗДАТЕЛЬСТВА	-50,0%
3	СТРАХОВАНИЕ	-29,5%
4	ЮРИСПРУДЕНЦИЯ	-27,3%
5	АДМИНИСТРАТИВНАЯ РАБОТА, СЕКРЕТАРИАТ, АХО	-9,6%

ИСТОЧНИК: SUPERJOB.RU

ФАКТОРЫ УСПЕХА

В ООО «ЛУКОЙЛ-ПЕРМНЕФТЕГАЗПЕРЕРАБОТКА» ТОЧНО ЗНАЮТ, ЧТО ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ ДЕРЖАТСЯ НА ДВУХ КИТАХ — СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ И КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРАХ. ИМЕННО ПОЭТОМУ В СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ РАВНОЕ ВНИМАНИЕ УДЕЛЯЕТСЯ КАК МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА, ТАК И ИНВЕСТИЦИЯМ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ.

«ЛУКОЙЛ-ПНГП» — уникальное для региона предприятие. Его основная специализация — переработка попутного нефтяного газа и широкой фракции легких углеводородов. На основе побочных продуктов нефтедобычи предприятие выпускает более 20 видов продукции, в том числе высококачественное топливо.

Сегодня газоперерабатывающий завод динамично развивается и оказывает существенное влияние на социально-экономическую ситуацию в регионе. Залогом этого служат внедрение современного оборудования и технологий, продуманная и целенаправленная стратегия развития и постоянная забота о людях. Администрация города Перми поддерживает социально-ориентированный бизнес, а потому в ходе очередного смотра-конкурса «Лучшее предприятие города по эффективности производства и решению социальных вопросов» высоко оценила деятельность газопереработчиков и присудила победу в номинации «Производство нефтепродуктов» (среди предприятий с численностью до 500 человек).



— Мы успешно реализуем миссию нашего предприятия — способствуем рациональному использованию природных ресурсов, обеспечиваем потребителей качественным топливом, создаем положительный экологический эффект, — рассказывает **генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-ПНГП» Рустам Хисаев**. — Но сегодня перед нами стоят новые цели: мы планируем увеличить производственные мощности почти в 2,5 раза.

Главным звеном в инвестиционной программе «лукойловского» предприятия значится проект «Реконструкция НТКР. Строительство второй линии по переработке попутного нефтяного газа». На производственной площадке газоперерабатывающего завода будут возведены две новые мощные установки.

Еще одним значимым объектом в перспективных планах газопереработчиков является дожимная компрессорная станция, которая позволит направить дополнительные объемы отбензиненного газа на энергоблок ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» и в газотранспортную сеть «Газпрома».

О больших планах «ЛУКОЙЛ-ПНГП» свидетельствует и расширение товарно-сырьевой базы предприятия, где в июне 2013 года состоялся ввод в эксплуатацию нового резервуарного парка. В рамках реализованного проекта установлено 12 новых емкостей по 200 кубометров под прием широкой фракции легких углеводородов, поставляемой из Западной Сибири. Новый сырьевой парк открывает

дополнительные возможности для развития газопереработки, снижая риск возникновения перебоев с сырьем.

Безусловно, это важный этап в развитии не только предприятия, но и нефтегазовой отрасли края. Увеличиваются производственные мощности, расширяется спектр продукции, создаются новые рабочие места, растет доля отчисляемых в бюджеты налогов.

Отметим и экологическую составляющую стратегии предприятия — благодаря деятельности газоперерабатывающего завода, его программе модернизации значительно снижались вредные выбросы в атмосферу, а попутный нефтяной газ перестал просто сжигаться, превратившись из отхода в ресурс.

За 15 лет «ЛУКОЙЛ-ПНГП» достигло значительных результатов. Но все это было бы невозможно без слаженной работы коллектива. На предприятии сложились не только эффективная социальная политика, но и традиции, определяющие общественную жизнь и выстраивающие преемственность между поколениями. Здесь ценят трудовые династии, опыт и профессионализм наставников, энергию и инициативность молодежи. Как результат, коллектив «ЛУКОЙЛ-ПНГП» смело можно назвать сплоченной командой.

В основе социальной политики — забота о благополучии сотрудников, а потому в Коллективном договоре закреплён широкий спектр социальных гарантий. Предприятие оплачивает работникам санаторно-курортное лечение, предоставляет полисы добровольного медицинского страхования, путевки в оздоровительные лагеря для детей, дает возможность повысить квалификацию и даже улучшить свои жилищные условия — выделяет сотрудникам беспроцентные займы на приобретение жилья.

Однако, как отмечает Элина Ковинова, начальник управления по работе с персоналом и административным вопросам, для людей, работающих на предприятии, важны не только обширные социальные гарантии, но и стабильность, достойные условия труда, возможность профессиональной и творческой реализации.

Важным преимуществом «ЛУКОЙЛ-ПНГП» являются широкие перспективы карьерного роста для сотрудников.

В компании существует кадровый резерв, в который может войти любой работник в возрасте до 45 лет. Резервисты систематически обучаются за счет компании в учебных заведениях Перми, Москвы и Санкт-Петербурга, имеют возможность стажироваться на других предприятиях и замещают руководителя в его отсутствие. В дальнейшем, когда появляются вакансии на руководящие должности, в первую очередь компания рассматривает именно кадровый резерв.

Одним из приоритетов предприятия является работа с молодежью. По словам Элины Ковиновой, молодые специалисты и работники составляют 28% от общего количества сотрудников организации, и это очень высокий показатель. Кроме того, ежегодно на предприятии проходят практику свыше 30 человек. Случайными студентами химико-технологического факультета ПНИПУ заключаются целевые договоры, и после получения дипломов они приходят к нам на производство.

Важным блоком общественной жизни является совет молодых специалистов и работников предприятия, который при поддержке руководства занимается адаптацией новых сотрудников и участвует в организации различных мероприятий.

Ежегодно на предприятии проходят несколько профессиональных конкурсов, где сотрудники могут проявить инициативу и показать уровень своей квалификации. Среди них конкурс научно-технических разработок, где молодежь может предложить новые интересные идеи, лучшие из которых потом внедряются на производстве и приносят реальный экономический эффект. Подобных примеров в «ЛУКОЙЛ-ПНГП» достаточно много. Также на предприятии проходит конкурс на лучшего молодого специалиста. Для рабочих серьезным мотивирующим фактором является конкурс профессионального мастерства, где они могут в полной мере продемонстрировать виртуозность владения своей профессией.

Руководитель отдела транспортной логистики Петр Лапшин убежден, что работа в компании — это отличная возможность проявить себя при наличии желания и четкого понимания, чего ты хочешь достичь. «Когда три года назад я пришел работать в «ЛУКОЙЛ-ПНГП», в первую очередь меня привлекли масштаб нефтегазовой отрасли, сложные задачи и высокая ответственность. Важно, что предприятие помогает молодым работникам адаптироваться на местах, мы регулярно проходим стажировки, тренинги, семинары, — отмечает Петр Лапшин. —



В компании действует кадровый резерв, и каждый резервист имеет индивидуальный план развития. В итоге список производственных проблем превращается в перечень конкретных дел, которые спустя время приносят реальные плоды и позволяют добиваться новых карьерных высот. При этом карьера становится инструментом, а не целью. Все новаторские идеи наших молодых специалистов обязательно отмечаются и поощряются руководством, а проявить свои таланты можно в различных профессиональных конкурсах».



«Молодые люди активно участвуют в общественной жизни, разнообразных спортивных и культурных мероприятиях, — рассказывает Элина Ковинова. — Ежегодно в нашем коллективе проходит церемония посвящения молодых специалистов в газопереработчики. Эту традицию мы поддерживаем уже три года и каждый раз предлагаем интересный формат: веревочный курс, психологический тренинг, игра в квест».

Важной частью социальной политики является поддержка вышедших на заслуженный отдых работников — их на сегодняшний день около 200 человек. По словам Нины Зайлер, председателя совета ветеранов, отношение к старшему поколению заводчан в коллективе ООО «ЛУКОЙЛ-ПНГП» особо теплое. «Пенсионеры ощущают большое внимание к себе и со стороны администрации, и со стороны профкома предприятия. Их всегда приглашают на корпоративные мероприятия и праздники — иногда в качестве гостей и болельщиков, а иногда и как непосредственных участников. Кроме того, осуществляем адресную материальную помощь ветеранам в виде путевок, компенсации расходов на медикаменты. А ко всем юбилейным датам они получают подарки от профкома. Люди высоко ценят поддержку со стороны предприятия — и материальную, и моральную. Когда человека не забывают, помнят его заслуги, он чувствует себя нужным — а пенсионерам это очень важно», — подчеркнула Нина Зайлер.





ОБЩАЯ БЕЗРАБОТИЦА В ПРИКАМЬЕ ЗА 8 МЕСЯЦЕВ ЭТОГО ГОДА ВЫРОСЛА НА 0,3% И СОСТАВИЛА 6,5%

но с января 2014 года в связи с увеличением объемов производства планируется набор практически по всем рабочим специальностям, прежде всего речь идет о станочниках и слесарях механосборочных работ», — пояснили в пресс-службе предприятия. По данным аналитиков Superjob.ru, рост спроса на рабочих, а также производственный персонал характерен как почти для всех крупных городов ПФО, так и для России в целом. Увеличение числа вакансий в сфере консалтинга и развития наблюдалось в Перми, Нижнем Новгороде и Казани. Такая же ситуация сложилась и в сфере продаж. Персонал в сфере IT и телекома, кроме Перми, востребован в Нижнем Новгороде и Саратове, но

этот сегмент не входит в топ-5 популярных сегментов ни по ПФО, ни по России в целом. Персонал в индустрии гостеприимства стал более востребован в Перми и Саратове, причем наибольшее число запросов в кадровые агентства поступают от предприятий общественного питания. Любопытно, что рост потребности в специалистах в сфере снабжения и закупок характерен только для Перми. В основном работодатели ищут специалистов в сфере закупок товаров народного потребления.

БЕЗ ВИНЫ БЕЗРАБОТНЫЕ Переизбыток специалистов на пермском рынке наблюдается в сегментах «юриспруденция», а также

«топ-персонал». По данным Superjob.ru, на одну вакансию юриста приходится 12,6 резюме, у топ-менеджеров этот показатель составляет 7,2. Среди топ-менеджеров больше всего востребованы руководители в сфере продаж (26% от всех вакансий), финансовой сфере (13%) и производстве (11%). «Топы» являются лидерами по зарплатным предложениям со стороны работодателей. Средняя заработная плата, которую готовы предложить топ-персоналу в Перми, составляет 52 тыс. руб. Самое «дорогое» из публичных предложений для топ-менеджеров в Перми — 400 тыс. руб. Снижение количества предложений в сфере «юриспруденция» характерно для всего Приволжского федерального округа. Аналогичная ситуация сложилась в сфере СМИ и издательском бизнесе. Уменьшение доли вакансий в сырьевом секторе характерно как практически для всех городов ПФО, так и для России в целом. В то же время слухи об очередной волне экономического кризиса привели к снижению темпов роста количества предложений на рынке труда. По словам Валерии Чернецовой, в первом полугодии 2013 года темпы роста составили 33%, а во втором — только 7%. Впрочем, аналогичные колебания фиксировались и в 2012 году. Как говорит эксперт, если кризис все-таки разразится, то первыми скорректируют свою кадровую политику представители малого бизнеса. «Доля вакансий от компаний с численностью персонала до 50 человек постепенно сокращается уже сейчас, с февраля по октябрь количество вакансий от них уменьшилось на 7%», — пояснила госпожа Чернецова. Руководитель группы консультантов Апсог Professional Ольга Попова отмечает, что кадровый рынок Перми, как и рынок труда в целом, умеренно, но все же растет. По ее словам, работодатели все более требовательны к кандидатам и ищут для себя высококвалифицированные

кадры. «Они все чаще выставляют требования по знанию английского языка, наличию специализированного образования или знанию специальных программ, — рассказывает госпожа Попова. — Кандидаты при поиске работы не менее требовательны и подходят к этому процессу избирательно. Оценивают имя компании на рынке, стабильность компании, возможность карьерного роста и, конечно же, доход».

РАБОТА НА ДРУГИХ МЕСТАХ Часть жителей Прикамья ради развития карьеры готова сменить место жительства. Согласно исследованиям Superjob.ru, покинуть Пермский край ради новой работы может каждый четвертый пермяк из числа разместивших свое резюме в базе портала. Чаще всего на релокацию согласны сырьевики (63%), специалисты в сфере консалтинга и стратегического развития (51%), топ-персонал (42%). Наименее мобильны банковские и финансовые специалисты (17% от общего числа резюме). Данные компании Апсог демонстрируют еще большую готовность соискателей к смене места жительства. По итогам проведенного компанией всероссийского исследования среди трудоустроенных специалистов в различных сферах, уехать в другой город или регион готовы 74% респондентов. Ольга Попова говорит, что чаще всего о переезде в другой регион задумывается молодое поколение. Одна из основных причин — надежда на карьерный рост, что влечет за собой возможность увеличения дохода. При трудоустройстве в компанию кандидаты заранее сообщают о своей возможности быть мобильным, что может повысить их шансы на развитие внутри компании и получить желаемую должность. «Я бы не сказала, что это тенденция. Это зависит от возможностей человека, его стремлений и амбиций. По сути, человек любой профессии может быть готов к переезду», — поясняет эксперт. ■

КАК КОМПАНИИ ПРИВЛЕКАЮТ И УДЕРЖИВАЮТ СОТРУДНИКОВ

Наталья Белова, заместитель директора по управлению персоналом филиала ОАО «ТГК-9» «Пермский» (входит в ЗАО «КЭС»): — Развитие такой специфической отрасли, как энергетика, требует постоянного привлечения кадров. Поэтому управлением по работе с персоналом филиала проводится активная работа по популяризации профессии энергетика. Один из главных инструментов здесь — привлечение выпускников вузов и сузов по профильным специальностям. В Пермском филиале ТГК-9 действует программа адаптации молодых специалистов. За каждым из них закрепляется наставник, задача которого — не только обучение нового сотрудника его профильным обязанностям, но и знакомство с традициями энергетической отрасли. В прошлом году в Пермском филиале был запущен новый профессиональный проект — программа «Кадровый резерв». Программа интересна тем, что она не линейна — рекомендовать сотрудников могут не только непосредственные руководители, но и коллеги, а также они сами, если считают, что могут развиваться дальше. Активные, технически грамотные люди по результатам собеседований вошли в кадровый резерв, чтобы занять руководящие должности спустя какое-то время

и обеспечить преемственность. Это особенно важно с учетом развития наших генерирующих мощностей на основе современных парогазовых технологий. Например, достаточно молодой профессиональный состав был сформирован на новом энергоблоке Пермской ТЭЦ-6, запущенном в 2012 году. Уже отобраны молодые и талантливые сотрудники для работы на новом энергоблоке Пермской ТЭЦ-9, реконструкция которой завершится в этом году. Причем данные сотрудники занимают в том числе руководящие позиции, что является для них безусловным стимулом.

Андрей Шишкин, заместитель генерального директора по персоналу ОАО «Протон-ПМ»: — Готовить рабочих и специалистов мы начинаем еще со школьной скамьи. У предприятия есть четыре школы-партнера, где ведется масштабная профориентационная работа, две из них — IT-школа №10 и техношкола №129 (Новые Ляды) признаны уникальными. С июня 2013 года был запущен корпоративный проект «Пригласи друга в команду „Протона“», в рамках которого мы поощряем сотрудников, которые помогают привлекать на предприятие высококвалифицированные кадры. Причем премия выплачивается дважды: спустя три

месяца успешной работы приглашенного сотрудника и через полгода со дня его поступления на предприятие. Для поощрения перспективной молодежи регулярно организуются летний фестиваль «Протониада», День молодого протоновца, интеллектуальные игры, научно-технические конференции. Вновь принятые работники ездят на испытательный полигон, чтобы увидеть результат работы всего коллектива предприятия — огневое испытание ракетного двигателя. Проводится конкурс «Лучший молодой специалист ОАО „Протон-ПМ“», конкурсы профмастерства. Частью кадровой политики предприятия и способом поощрения и стимулирования наших сотрудников также являются встречи молодежи ОАО «Протон-ПМ» с космонавтами и заслуженными работниками отрасли. Среди других мероприятий, нацеленных на повышение мотивации сотрудников: экскурсии на успешные отечественные и зарубежные предприятия, участие в общероссийских научно-технических конференциях, посещение ведущих выставочных событий. Например, наши работники уже не раз ездили на Международный авиационно-космический салон в подмосковном Жуковском и Международную авиакосмическую выставку ILA в Берлине.

ОАО «Мясокомбинат „Кунгурский“: — На мясокомбинате «Кунгурский» департамент службы персонала реализует ряд программ по привлечению специалистов на основные профессии — обвальщики, фаршесоставители, технологи, мастера. На постоянной основе проводится обучение нового персонала, к нам приезжают специалисты из Германии, Австрии и других европейских стран. Существует система мотивации специалистов — и материальная, и нематериальная. Проводятся конкурсы профмастерства, поощряются лучшие сотрудники. Особой гордостью для нас является семейная преемственность. Трудовые династии — это бесценное богатство нашего коллектива, так называемый «золотой фонд» «Кунгурского». О материальных поощрениях не буду рассказывать, они понятны — индексация заработной платы, выплата премий, бонусов за реализацию успешных проектов. Это все есть на нашем предприятии. Сегодня многие сотрудники обращают внимание не только на материальное поощрение, но еще и на интересную корпоративную культуру и благоприятную атмосферу в коллективе. На мясокомбинате «Кунгурский» проходят конкурсы, праздники для сотрудников и их семей.

Западно-Уральский банк Сбербанка России: — Сбербанк выбирает на каждую кадровую позицию лучших специалистов. Для этого банк предлагает конкурентную систему оплаты труда, разработал обширную социальную программу, прозрачную систему возможностей карьерного, профессионального и личностного роста. Цель вознаграждения в Сбербанке — привлекать, удерживать и мотивировать сотрудников, чтобы с их помощью реализовывать бизнес-задачи и стратегию банка. Одним из главных постулатов философии вознаграждения в Сбербанке является готовность платить за результаты, а не за деятельность, поощряя при этом самосовершенствование, командность, клиентоориентированность и инновационность. Что касается стимулирования успешных и талантливых работников, то в Сбербанке присутствует как материальная (разовое премирование, участие в конкурсах профессионального мастерства, возможность влияния на свой доход в течение каждого квартала), так и нематериальная мотивация (почетные грамоты, доска почета, знаки отличия).



В «УРАЛХИМЕ» ХОРОШО

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПЕРМСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ ХОЛДИНГА «УРАЛХИМ» УЖЕ В ТЕЧЕНИЕ РЯДА ЛЕТ ПРИЗНАЮТСЯ ОДНИМИ ИЗ ЛУЧШИХ СРЕДИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ. КАЖДЫЙ СОТРУДНИК, ПРИШЕДШИЙ В ФИЛИАЛ «АЗОТ» (Г.БЕРЕЗНИКИ) ИЛИ НА ПЕРМСКИЕ «МИ-
НЕРАЛЬНЫЕ УДОБРЕНИЯ» (Г.ПЕРМЬ, «ПМУ»), ПОЛУЧАЕТ НЕ ТОЛЬКО СТАБИЛЬНУЮ И ОДНУ ИЗ СА-
МЫХ ВЫСОКИХ ЗАРПЛАТ В РЕГИОНЕ, НО И ЦЕЛЫЙ НАБОР СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ.



Только за 2012-2013 годы компания «УРАЛХИМ» направила на поддержку и развитие трудовых коллективов своих предприятий в Пермском крае около полумиллиарда рублей. Это и добровольное медицинское страхование сотрудников, и молодежная политика, и поддержка материнства и детства, и помощь ветеранам, и проведение спортивных мероприятий, и предоставление дополнительных отпусков, и многое другое.

По словам директора филиалов «Азот» и «ПМУ» ОАО «ОХК «УРАЛХИМ» Мурада Чапарова, компания задает себе высокую планку социальной ответственности: «Предприятия «Азот» и «ПМУ» год за годом предоставляют своим работникам разного рода льготы. Эта стратегия развития кадрового потенциала уже доказала свою эффективность. Она помогает привлечь и удержать на рабочих местах лучших специалистов, сформировать коллектив очень сильных профессионалов».

ГЛАВНОЕ — ЗДОРОВЬЕ

Производительность труда работников во многом зависит от их самочувствия. Поэтому компания считает необходимым заботиться о состоянии здоровья сотрудников. Каждый год предприятия заключают договоры на добровольное медицинское страхование персонала.

Работники «Азота» и «ПМУ» в дополнение к полису ОМС получают еще полис ДМС, по которому могут пользоваться медицинскими услугами сверх программы госгарантий. Для азотчиков прямо рядом с заводом работает поликлиника, где по полису ДМС принимают все узкие специалисты.

Работники «ПМУ» могут получить амбулаторно-поликлиническую медицинскую помощь в любом лечебном учреждении Перми в пределах своей страховой суммы. Кроме того, для них на территории предприятия есть здравпункт. Здесь принимают терапевт, стоматолог, работает кабинет физиотерапии, сюда приглашаются врачи — узкие специалисты, проводятся профосмотры.

РОДИТЕЛЯМ — ПОДДЕРЖКА

Всем будущим мамам, работающим на производствах, предоставляется декретный отпуск с сохранением их среднего заработка на более раннем сроке — с 16 недель беременности. Предприятия также обеспечивают перевод женщин, занятых на вредных или тяжелых работах, до 16 недель беременности на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных факторов.

При рождении ребенка родителям оказывается единовременная материальная помощь в размере 10 000 рублей. А папы в день выписки супруги с ребенком из роддома получают выходной.

— Я была в декретном отпуске более трех лет. На протяжении всего этого времени чувствовалась поддержка предприятия — это и материальная помощь при рождении детей, и подарки детям к Новому году, — комментирует секретарь главного инженера «ПМУ» Альбина Космовская.

Поскольку в Перми есть проблема с устройством малышей в детские сады, «ПМУ» помогает родителям в ее решении. Если районный департамент образования отказал в предоставлении ребенку места в муниципальном детсаду, то мамы ежемесячно получают материальную помощь в размере 3000 рублей на оплату услуг частного садика.

Родителям детей до 16 лет, имеющим статус одиноких, работающих в день, предоставляется дополнительный отпуск — 1 календарный день в месяц. А многодетным матерям, воспитывающим трех и более детей в возрасте до 14 лет, — 2 календарных дня к отпуску с учетом производственных возможностей.

В День знаний предприятия предоставляют дополнительный отпуск и родителям, имеющим ребенка-первоклассника. Кроме того, семьи получают полезный подарок — набор канцтоваров для школьника.

— 1 сентября для каждой семьи сопровождается большими тратами. Приятно, что предприятие оказывает поддержку родителям, отправляющим детей в первый класс. В этом году нам выдали хорошие школьные наборы, которые мы использовали и для творчества дома, даже купить ничего не пришлось, — рассказывает инженер-технолог цеха №3 «ПМУ» Нина Самосушева. — А еще в прошлом году мы ездили с детьми на зимние каникулы в Великий Устюг: яркая программа, сказочные герои. Я вместе с детьми вернулась в детство, а по возвращении уснули с сыном с ощущением сказки.

Предприятия ежегодно частично оплачивают путевки детям работников в оздоровительные лагеря в Пермском крае и за его пределами. Кроме того, каждое лето на «ПМУ» работает подростковый трудовой лагерь для знакомства детей работников с предприятием и приобщения их к работе.

МОЛОДЕЖЬ ЗАЖИГАЕТ

Молодым специалистам на предприятиях «УРАЛХИМ» — особое внимание. Во-первых, каждого из них при поступлении на завод берет под крыло опытный наставник. Во-вторых, открыта масса возможностей по обучению. В-третьих, в компании действуют интересные программы по карьерному росту, которые помогут молодому и талантливому специалисту быстро продвинуться по карьерной лестнице.

Около 200 активных молодых азотчиков объединились в общественное движение «Лига лидеров». Только за 2013

год они провели порядка 50 различных мероприятий, одержали победы в 9 городских и краевых конкурсах, приняли участие в 4 всероссийских мероприятиях, например на форуме «Селигер». Они ходят на сплавы, играют в «Что? Где? Когда?», помогают ветеранам предприятия. На заводе у ребят есть даже своя молодежная доска почета.

Молодежь «ПМУ» тоже не отстает. Заводская команда КВН «Нашатырка» занимает призовые места в зимних и весенних играх предприятий Индустриального района. Весной также проходит крупное интеллектуальное мероприятие — ежегодная научно-практическая конференция молодых работников, где каждый может поделиться своими идеями по внедрению инноваций в производство. Победители конференции получают ценные призы, а их разработки используются для усовершенствования технологического процесса. А летом проходит традиционный сплав работающей молодежи.

В этом году осенью в холдинге «УРАЛХИМ» состоялся конкурс проектов «Формула молодости», в одной из номинаций которого победу одержал проект «Азота» и «ПМУ».

ВETERАНЫ В ПОЧЕТЕ

Всем членам Советов ветеранов «Азот» и «ПМУ» ежеквартально выплачивается материальная помощь, размер которой зависит от стажа работы на предприятиях. Также ветераны, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, получают единовременную финансовую помощь, например, на лекарства, медицинские операции. Кроме этого, материальная помощь ветеранам обоих филиалов выплачивается ко Дню пожилого человека и к другим праздникам, а также к юбилейным датам.

Советы ветеранов филиалов «Азот» и «ПМУ» проводят время увлекательно и разнообразно: ездят на экскурсии, веселятся на праздниках. Предприятия оплачивают своим пенсионерам отдых на курортах Пермского края и занятия самодеятельностью. Кроме того, филиал «Азот» выделил средства на ремонт пяти квартир одиноким пожилым азотчикам.

Председатель Совета ветеранов филиала «Азот» ОАО «ОХК «УРАЛХИМ» Татьяна Шеломова делится: «Скажу честно, фраза о том, что пожилым людям необходимо только внимание — не совсем верна. Забота о ветеранах труда включает и материальную помощь. Нам повезло, что компания «УРАЛХИМ» не забывает о нас. Чувствуя поддержку родного предприятия, ветераны увереннее смотрят в будущее».

БЫСТРЕЕ, ВЫШЕ И СИЛЬНЕЕ ВСЕХ

Команды «Азот» и «ПМУ» постоянно делят между собой первые и вторые места на соревнованиях Пермского края более чем в 20 видах спорта: от футбола до дартса. Причем спортсменам, направленным на соревнования, оплату дней производят из расчета заработной платы по месту работы в пределах установленного графика сменности.

Для всех желающих работников бесплатно проводятся тренировки по командным видам спорта, настольному теннису, регулярно проходят кроссы и лыжные гонки. Кроме того, работникам «ПМУ» оплачивается половина стоимости абонемента в один из бассейнов Перми. А сотрудники «Азота» бесплатно пользуются услугами спортивного комплекса и лыжной базы завода.

Алексей Клейн, председатель краевой организации Российского профсоюза работников химических отраслей и промышленности, отметил: «Считаю, что высокие достижения спортсменов Компании «УРАЛХИМ» в Пермском крае — результат системной работы предприятий в направлении развития физической культуры. Филиалы «Азот» традиционно поддерживают спорт, финансируют спортивные учреждения, спортсмены этих предприятий неоднократно занимают призовые места в краевой спартакиаде Росхимпрофсоюза. Отрадно, что в Компании «УРАЛХИМ» понимают необходимость массовых занятий спортом, а затраты на спортивные мероприятия рассматривают как инвестиции в будущее предприятия».

Социальные программы «Азота» и «ПМУ» позволяют сотрудникам в полной мере реализоваться как в профессиональном плане, так и в личностном. Поэтому можно с уверенностью сказать: работа на предприятиях «УРАЛХИМ» — это не только выполнение производственных задач, это яркая и насыщенная жизнь.

СБРЕНДИЛИ В НАЧАЛЕ НОЯБРЯ БЫЛ ОПУБЛИКОВАН СПИСОК САМЫХ ДОРОГИХ РОССИЙСКИХ БРЕНДОВ, СОСТАВЛЕННЫЙ ВЕДУЩИМ МЕЖДУНАРОДНЫМ БРЕНДИНГОВЫМ АГЕНТСТВОМ INTERBRAND. ЕДИНСТВЕННОЙ ПРИКАМСКОЙ КОМПАНИЕЙ, ВОШЕДШЕЙ В СПИСОК, СТАЛ КРУПНЕЙШИЙ В МИРЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬ КАЛИЙНЫХ УДОБРЕНИЙ. СТОИТ ОТМЕТИТЬ, ЧТО, ПО МНЕНИЮ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОБЪЕКТИВНЫХ СПОСОБОВ ОЦЕНИТЬ БРЕНД НЕ СУЩЕСТВУЕТ, ТАК КАК СДЕЛКИ С ТОРГОВЫМИ МАРКАМИ ЕДИНИЧНЫ. КАК ВЫЯСНИЛ «BG — КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ», МНОГИЕ ПРИКАМСКИЕ КОМПАНИИ ДЕЙСТВИТЕЛЬНО НЕ МОГУТ ОЦЕНИТЬ НЕ ТОЛЬКО СТОИМОСТЬ СВОЕГО БРЕНДА, НО ДАЖЕ НАЗВАТЬ СТОИМОСТЬ ЕГО СОЗДАНИЯ. НЕСМОТРЯ НА ЭТО, В РЕГИОНЕ ДОСТАТОЧНО УЗНАВАЕМЫХ БРЕНДОВ. САМЫЕ ИЗВЕСТНЫЕ В ПОДБОРКЕ «BG — КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ».



ОАО «ПРОТОН-ПМ»

НАДЕЖНОСТЬ ВО ВСЕМ

Бренд «Протон-ПМ» появился в 1995 году после акционирования компании, хотя само производство имеет 55-летнюю историю. Позиционируется как ведущий серийный производитель жидкостных ракетных двигателей, надежность которых не имеет равных в мире и приближается к 0,999. А двигателю РД-275 присуждено звание «Гордость Отечества». По оценкам экспертов, доля «Протон-ПМ» в своем сегменте рынка составляет 50% и может возрасти за счет расширения участия в создании космической техники нового поколения. Предприятие является координатором инновационного территориального кластера ракетного двигателестроения «Технополис „Новый Звездный“».



ТОРГОВАЯ СЕТЬ «СЕМЬЯ»

ГЕНЕРАЛЬНОГО СЛОГАНА У КОМПАНИИ СЕЙЧАС НЕТ. ДЛЯ НЕКОТОРЫХ КАМПАНИЙ ИСПОЛЬЗУЕТСЯ СЛОГАН «ЖИВИ СО ВКУСОМ»

Управляется группой компаний «ЭКС», образованной в 1991 году, бенефициаром является бывший глава Прикамья Олег Чиркунов. Розничная сеть «Семья» включает 36 магазинов. Выручка сети по итогам прошлого года — 6,78 млрд руб. «Не помню точно год, но где-то на рубеже 2000-х мы заказали название „Семьи“ Олегу Ощепкову, он тогда вставал на ноги со своей компанией „Озон“, — рассказал BG Олег Чиркунов. — Он предложил пару-тройку вариантов, среди них была 7Я. Реакция у окружения была разная по причине того, что слово „Семья“ тогда ассоциировалось с окружением Ельцина. Но мы пошли по этому пути, поскольку бренд нам понравился. Но семья не в смысле ячейка общества. Забудьте про социализм. Просто семья — это самое ближайшее окружение человека. Мы хотим быть в этом окружении или хотим, чтобы наши клиенты были нашей Большой Семейей. Сейчас нет более той семьи, но есть эта. Я считаю, что бренд себя оправдал». В ближайшее время компания планирует провести рестайлинг бренда «Семья». Ребрендингом будет заниматься студия Артемия Лебедева.



ПЗСП

КВАДРАТНЫЕ МЕТРЫ КОМФОРТА. СОВРЕМЕННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК

Пермский завод силикатных панелей был образован в 1963 году как производитель товарной извести. Сегодня основными видами деятельности предприятия являются производство строительных материалов для высотного и малоэтажного строительства, продажа жилых и нежилых помещений. ОАО принадлежит гендиректору предприятия и депутату краевого заксобрания Николаю Демкину. Выручка по итогам 2012 года составила 3,77 млрд руб., чистая прибыль — 211,37 млн руб. В прошлом году ПЗСП ввел в эксплуатацию 61 тыс. кв. м жилья. Сегодня ПЗСП — один из крупнейших застройщиков Пермского края. «Главный принцип компании — строить не просто квадратные метры жилья, а квадратные метры комфорта. Бренд ПЗСП занимает прочные позиции на строительном рынке Прикамья и имеет высокий уровень известности и доверия. В 2013 году состоялся последний ребрендинг, в результате которого был изменен весь фирменный стиль компании. Фирменное наименование также поменялось с традиционного развернутого «Пермский завод силикатных панелей» на краткое и емкое ПЗСП», — рассказали в пресс-службе компании. Необходимость ребрендинга в компании объясняют главным образом расширением ассортимента продукции и «омоложением» аудитории. Разработку стиля вело московское «Бюро Ермолаева». Предыдущее обновление логотипа ПЗСП датируется 2005-2006 годами. В компании надеются, что новый логотип останется актуальным на ближайшее десятилетие.



«УРАЛКАЛИЙ»

Крупнейший в мире производитель калийных удобрений подчеркивает свою полезность для человечества: удобрения нужны для производства продуктов питания. Укреплению бренда «Уралкалия» способствовало слияние с ближайшим конкурентом «Сильвинитом» в 2011 году. Согласно рейтингу российских брендов, составленному ведущим международным брендинговым агентством Interbrand, бренд «Уралкалия» вошел в двадцатку самых дорогих российских брендов — его стоимость 26,2 млрд руб.



НОВОГОР-ПРИКАМЬЕ

РЕСУРСЫ — ОБЩЕСТВУ, КОМФОРТ — ЧЕЛОВЕКУ
ООО «Новогор-Прикамье» — крупнейший коммунальный оператор региона, обеспечивающий потребителей ресурсами и услугами — водой, электроэнергией, теплом, канализацией. Управляется ОАО «Российские коммунальные системы». Компания работает в сфере коммунальных услуг Пермского края с 2003 года. Арендует водоканалы в Перми и Березниках. Выручка по итогам 2011 года составила 4,685 млрд руб., чистая прибыль — 169,84 млн руб. Стоимость чистых активов — 1,4 млрд руб.
«Над брендом работали очень толковые специалисты по брендингованию, — рассказал **BG** Михаил Никольский, бывший гендиректор компании. — Главное в бренде „Новогор-Прикамье“ не удачная словарная конструкция, которая легко запомнилась. Расшифровку названия — новая городская инфраструктура, кстати, знало малое количество народу. Удачный бренд складывается тогда, когда все обещания и ожидания от него не расходятся с тем, что в конечном итоге получают клиенты».



ПЕРМСКАЯ ЯРМАРКА

**ПЕРМСКАЯ ЯРМАРКА —
МАРКА УРАЛА**

Выставочный центр «Пермская ярмарка» — один из региональных лидеров выставочного бизнеса. По данным компании, ежегодно «Пермскую ярмарку» посещает более 200 тыс. человек из 60 стран мира. «Пермская ярмарка» является владельцем комплекса, в который входят три специализированных выставочных павильона. Логотип и название «Пермская ярмарка» были созданы 23 года назад. Этому бренду предшествует долгая история компании. Еще в 1977 году в Перми построен специализированный павильон ВДНХ. Специализированные выставки же начали проходить в Перми с 1991 года. Последний ребрендинг был в 2010 году.



«ВИВАТ»

Бренд «Виват» был зарегистрирован в январе 2001 года, его правообладателем стала «Алкогольная компания „Лидер“» (входит в ГК «Норма-Виват»), сегодня товарный знак использует «Виват-трейд» — головная компания холдинга — по лицензионному договору. В ГК утверждают, что, по данным социологических исследований, узнаваемость бренда «Виват» в Прикамье составляет практически 99%. Изображение повторяет собой одну из классических форм геральдического щита, широко используемого в геральдике XVI века. Бренд «Виват» был придуман владельцем группы компаний Вадимом Юсуповым для одноименной продуктовой сети супермаркетов. Первый магазин был открыт в 2000 году, сегодня сеть насчитывает почти 90 магазинов в Перми и крае. Господин Юсупов придумал и несколько других брендов для своего бизнеса. В холдинг входит сеть алкогольных супермаркетов «Норман» (более 200 магазинов) и дискаунтеров «Дельта» (два гипермаркета и четыре супермаркета). В этом году свои претензии на соавторство знака «Виват» предъявили директор рекламного агентства Lege Artis Антон Толмачев и дизайнер Анатолий Соколов. Они утверждали, что совместно разработали знак «Виват» — в виде щита и латинской буквы V внутри в красно-желтой гамме. Однако суд признал эти требования необоснованными.

PROGNOZ ПРОГНОЗ

Международная компания, ведущий российский разработчик бизнес-аналитики и заказного ПО. «Прогноз» был основан в 1991 году на базе кафедры экономической кибернетики Пермского государственного университета. Штат компании сейчас превышает 1,4 тыс. сотрудников. Учредителем и гендиректором является заведующий кафедрой информационных систем и математических методов в экономике университета профессор Дмитрий Андрианов. Компания специализируется на разработке и внедрении информационно-аналитических систем на основе собственной интегрированной программной платформы PROGNOZ Platform. Выручка ЗАО «Прогноз» за 2012 год составила 3,5 млрд руб. Офисы компании расположены в Перми, Москве, Вашингтоне, Брюсселе, Пекине, Киеве, Дубае, Астане и Минске. Лидер российского рынка услуг по разработке заказного программного обеспечения по итогам 2010 года. В 2012 году ведущее мировое консалтинговое агентство в сфере IT — компания Gartner — включило «Прогноз» в «Магический квадрат платформ бизнес-аналитики». Компания активно участвует в жизни Прикамья, становится спонсором различных культурных мероприятий.



**Пермский
моторный завод
ОДК**

ПЕРМСКИЙ МОТОРНЫЙ ЗАВОД

Пермский моторный завод производит современные двигатели для российской гражданской авиации. Бренд «Пермские моторы» появился в 1992 году, когда был сертифицирован двигатель ПС-90 разработки авиаконструктора Павла Соловьева. ПС-90 позволил почти вдвое повысить экономичность самолетов нового поколения и обеспечил их соответствие мировым нормам по экологии. ПС-90 и его модификации устанавливаются на пассажирские самолеты семейства Ил-96, Ту-204, Ил-76. ПМЗ является крупнейшим машиностроительным заводом Перми, здесь работают около 10 тыс. человек. Моторостроительное производство в Перми было создано в начале 30-х годов XX века. Предприятие неоднократно меняло свои названия — завод имени Сталина, завод имени Свердлова, ПО «Моторостроитель», «Пермские моторы». Недавно стало известно о том, что владелец ПМЗ — ОАО УК «Объединенная двигателестроительная корпорация» планирует унифицировать названия своих серийных заводов. Смена названия может грозить и ПМЗ.



**камская
долина**
строительная группа

«КАМСКАЯ ДОЛИНА»

СТРОИТЬ И ЖИТЬ!

Бренд «Камская долина» появился в начале 1990-х. В 1992 году при участии городских властей была создана строительная компания, в качестве ее названия было выбрано название микрорайона Перми Камская долина, который девелопер планировал застраивать жильем. Однако массового строительства на этой площадке так и не случилось, но название осталось. В 2007 году группа провела ребрендинг, было представлено новое имя холдинга — KD GROUP. Разработчиком выступила рекламная группа Ozon. Новое имя было предназначено для инвесторов. Под таким брендом пермская строительная группа собиралась позиционировать себя на мировых финансовых рынках и в других регионах страны: компания планировала экспансию в другие регионы, а также выход на IPO, но позднее намерения были отложены на неопределенный срок. При этом сохранилось и название «Камская долина»: под этим брендом компания действует на территории Пермского края. К настоящему времени «Камская долина» уже 20 лет активно осваивает рынок жилья в Перми, в течение многих лет являясь крупнейшим застройщиком.

«НАША ЦЕЛЬ НЕ ТОЛЬКО УДЕРЖАТЬ ЛЮДЕЙ, НО И РАЗВИВАТЬ ИХ»



НИКОЛАЙ БЛАГОВ, ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ЗАО «ГАЗПРОМ ГАЗОРАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕРМЬ», — О ТОМ, ПОЧЕМУ СПЕЦИАЛИСТОВ ВЫГОДНЕЕ ВЫРАЩИВАТЬ САМИМ, ЗАЧЕМ ПООЩРЯТЬ В КОЛЛЕКТИВЕ ЗАНЯТИЯ ТВОРЧЕСТВОМ И КАК РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ НЕХВАТКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ.

— Что лежит в основе социальной политики компании «Газпром газораспределение Пермь»?

— В основе социальной политики всегда человек, и наша цель — удержать его в компании. Коллектив «Газпром газораспределение Пермь» существует очень давно — в 2015 году компании исполнится 50 лет. Та социальная политика, которая проводилась 20-30 лет назад, конечно, претерпела определенные изменения, но ключевые позиции остались неизменными. В жесткой конкурентной среде выигрывает тот, кто заботится о сохранении и развитии своего персонала, потому что основу успешного предприятия обеспечивают люди, которые продвигают его товары и услуги, — в этом суть и мотивация нашей кадровой политики.

— За счет чего вам удается сохранять коллектив и не допускать текучки?

— Как я уже говорил, человеческий капитал — наиболее ценный ресурс нашего Общества. Поэтому у нас существует достаточно существенный пакет социальных льгот. На 2013 год выплаты социального характера работникам ЗАО «Газпром газораспределение Пермь» запланированы в сумме 36 млн. рублей.

Добровольное медицинское страхование, страхование от несчастного случая, негосударственное пенсионное обеспечение. Это частичные (в зависимости от стажа работы) компенсации стоимости санаторно-курортных путевок на территории Российской Федерации, частичная компенсация расходов в размере 95 % от стоимости путевок на содержание детей в возрасте до 15 лет (включительно) в оздоровительных лагерях для особо отличившихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях детей мы организуем отдых во Всероссийском детском центре «Орленок».

Мы производим 50% оплату стоимости обучения работников, направляемых на учебу в высшие и средние образовательные учреждения.

Централизованно оплачиваются из средств Общества новогодние подарки для детей работников Общества в возрасте до 14 лет включительно.

Однодневный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно в День знаний (1 сентября), оплачиваемый отпуск — при рождении ребенка, при выписке жены из роддома, на празднование собственной свадьбы, смерти супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев и сестер.

Оказывается материальная помощь и единовременные выплаты работникам, уволившимся из Общества по достижении возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, по инвалидности, выплачиваем премии в связи с юби-

лейными датами работникам, премии к праздничным датам (Дню нефтяной и газовой промышленности, 23 февраля, 8 марта), выплачиваем вознаграждение при присвоении звания «Почетный работник топливно-энергетического комплекса», «Почетный работник газовой промышленности», при награждении работников государственными отраслевыми наградами, при присвоении звания «Ветеран газового хозяйства ЗАО «Газпром газораспределение Пермь»).

За последние годы проведена аттестация всех рабочих мест в наших подразделениях. Значительно увеличилось средства, выделенные на охрану труда. Так, если в 2006 году на охрану труда одного работающего выделялось 4 тыс. рублей, то в этом году эта сумма выросла до 9,2 тысячи.

Что нам дает такая политика? Во-первых, это стимулирует людей работать эффективнее. Мы всегда немного превышаем средние темпы развития, обгоняя газораспределительные организации в других регионах, и всегда входим в пятерку лучших по стране, несмотря на то, что в России действует почти триста ГРО. Во-вторых, те, кто проработали в «Газпром газораспределение Пермь» больше пяти лет, увольняются редко. Это важно, ведь у нас промышленный регион, конкуренция за хороших специалистов очень высокая. Мы наблюдаем откровенный дефицит квалифицированной рабочей силы.

— Занимаетесь ли вы обучением персонала?

— Конечно, ведь наша цель не только удержать людей, но и развивать их.

В Обществе есть план обучения сотрудников на текущий год, в него включено обязательное обучение (аттестация, переаттестация), подготовка, переподготовка новым или смежным профессиям, повышение квалификации, участие в семинарах, обучение в высших учебных заведениях. 26 % работников Общества имеют высшее образование, 32% — среднее профессиональное. Все работники Общества, особенно имеющие ключевые профессии, постоянно повышают свой профессиональный уровень посредством подготовки и переподготовки, а также получения дополнительного профильного образования. В течение года 1245 человек прошли профессиональную переподготовку, 111 получили вторые (смежные) профессии.

Для отличившихся работников предоставляется возможность обучения в высших учебных заведениях за счет организации. На сегодняшний день в план обучения в высших учебных заведениях с частичной оплатой организации включено 30 человек по специальностям, в которых мы остро нуждаемся.

ЗАО «Газпром газораспределение Пермь» тесно сотрудничает с Пермским национальным исследовательским политехническим университетом — в этом году был заключен договор на прохождение производственной практики 33 студентов по специальности «Теплогасоснабжение и вентиляция». Студенты 4-5 курса проходили производственную практику во всех филиалах ЗАО «Газпром газораспределение Пермь» с дальнейшей перспективой трудоустройства. В ПНИПУ мы открыли свою лабораторию и оборудовали ее специально для подготовки специалистов газовой отрасли.

Практику в нашей организации проходят студенты из Уральского института-филиала федерального государствен-

ного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», ФГБОУ ВПО «Пермская государственная сельскохозяйственная академия им. академика Д.Н. Прянишников», НОУ СПО «Финансово-экономический колледж».

Кроме того, у нас есть собственный очень мощный учебный комбинат, один из лучших в регионе. Он осуществляет предаттестационную подготовку, повышение квалификации специалистов, подготовку руководителей, специалистов и рабочих по 84 позициям. Сейчас он начинает приобретать признаки профессионально-технического образования. Думаю, что мы доведем его в итоге до уровня среднего специального образования и будем обучать молодежь со всего Пермского края по нескольким специальностям. При этом учебном заведении мы как раз и планируем открывать общежитие. Жилье и образование для людей будут бесплатными. Компания будет компенсировать расходы за счет прохождения учащимися практики на предприятии, а также обязательного срока, который человек должен будет отработать у нас. Просто переманивать друг у друга кадры — это неэффективный путь. Специалистов нужно выращивать самим, под свои задачи.

— В основе коллектива — опытные сотрудники, много лет проработавшие в компании, или молодые специалисты?

— Средний возраст сотрудников в Обществе составляет 40 лет. Молодежи до 30 лет в компании 25 %. По стажу работы наибольшую долю занимают сотрудники со стажем работы от 10 до 25 лет — 42 %, а также со стажем до 5 лет — 38,6 %, большую долю составляют сотрудники, проработавшие более 25 лет, — 19 % от всего коллектива. Бережем и сотрудников пенсионного возраста, стараемся использовать их богатый опыт работы в газовом хозяйстве, их знания. В основе это люди, которые прошли путь от рядового работника до руководителей. Старейший сотрудник Общества — Дружинин Виталий Федорович, который работает слесарем по эксплуатации и ремонту подземных газопроводов Пермского филиала. 7 октября мы праздновали 55-летие его работы в системе газового хозяйства Пермского края.

— А как выстроено взаимодействие с теми, кто уже вышел на пенсию?

— У нас замечательные отношения с Советом ветеранов. Во всех филиалах созданы Советы ветеранов, которые объединяют 967 человек. Пенсионерам Общества оказывается материальная помощь на оздоровление, к празднованию юбилейной даты со дня рождения, к Новому году, ко Дню Победы участникам ВОВ и труженикам тыла. Пенсионеры посещают все мероприятия, проводимые Обществом. В 2013 году были организованы поездки за грибами, на Белую Гору и т.д. Они со своей стороны помогают нам как институт наставничества молодежи. Совет молодежи Общества в своей деятельности иногда пересекается с Советом ветеранов, они взаимодействуют, происходит передача опыта.

— Есть ли в компании какая-то общественная жизнь, свои неформальные традиции?

— Разумеется. Я считаю, что человек не может жить одной работой. Каждый наш сотрудник — это многогранная



личность, которой хочется реализовываться не только в профессиональном плане, но и, например, в творческом или спортивном. И так как наше Общество имеет богатую историю своего развития, то и традиций мы накопили за это время достаточно много.

Наша компания поддерживает и развивает спорт среди сотрудников и участвует в соревнованиях городского и краевого уровней по волейболу, баскетболу, мини-футболу, настольному теннису и др.

Летом 2013 года на соревнованиях VI летней Спартакиады ОАО «Газпром газораспределение» среди газораспределительных организаций в Оренбурге наша команда в общем зачете по семи видам спорта заняла уверенное 1-е место. Ежегодно устраиваем большой спортивный праздник — «Спартакиаду». Он посвящен памяти П.О.Пылева, бывшего руководителя Пермского филиала. Это был очень мощный лидер, который действительно многое сделал для компании. На праздник приходят члены его семьи, два его сына работают у нас. Так что это очень важная традиция, которую мы стараемся сохранять.

Мужская волейбольная команда на Первенстве города в своих группах постоянно занимала первые места и за несколько лет перешла в I группу и сейчас идет в лидерах.

Также в поддержку и развитие волейбола Перми и Пермского края в 2011 году сформировали женскую волейбольную команду. На Первенстве города в сезоне 2011/2012 стали чемпионами II группы среди женщин. В сезоне 2012/2013 играли по I группе и стали чемпионами I группы среди женщин.

К тому же в 2012 году, представляя интересы компании и Пермского края в целом, наша команда «КАМА-ГТР» участвовала в Чемпионате России I лиги среди женщин и заняла 4-е место.



Развиваем и пляжный волейбол. I общекомандное место среди мужчин и женщин на Спартакиаде ОАО «Газпром межрегионгаз» в Липецке в июле 2013 года. А также 2-е место среди женских команд открытого Чемпионата Екатеринбургa и чемпионы Перми и Пермского края 2013 года.

По мини-футболу в 2010-2011 г. мы стали чемпионами города Перми. В 2012-2013 — бронзовые призеры Чемпионата Пермского края.

Не оставляем в стороне и любителей баскетбола. Наша команда — бронзовый призер Чемпионата Перми и серебряный призер Чемпионата Пермского края.

Наши сотрудники регулярно побеждают на всероссийских конкурсах художественной самодеятельности. Ежегодно свыше 200 детских рисунков участвуют в тематических конкурсах. Организуем ежегодные соревнования по зимней ловле на мормышку среди работников филиалов. В прошлом году в соревнованиях приняли участие 72 мужчины, 15 женщин и 10 детей. Такой массовости позавидуют любые краевые соревнования по рыбалке. А потом — традиционная уха, награждения победителей. Вы бы видели, как сплывают такие мероприятия коллектив.

В организации общественной жизни нам очень помогает профсоюз, там есть инициативные люди, которые постоянно продвигают какие-то идеи. Активно работает в этом направлении и комитет молодежи, который организует поездки на сплавы, в аквапарки — компания на все это выделяет небольшое финансирование. Очень важны и коммуникации в коллективе. У нас даже есть своя небольшая газета,



через которую мы доносим до сотрудников определенную информацию.

В обществе создан замечательный музей развития газификации нашего Пермского края, стоят знамена. В Пермском филиале создан музей предприятия. Восстановлена Книга Почета, Доска Почета лучших работников общества. В Краснокамском филиале в этом году открыта Галерея Славы.

— «Газпром газораспределение Пермь» взял шефство над парком Розалии Землячки и регулярно занимается его облагораживанием. Зачем это нужно и как к этому относятся сотрудники?

— Это решение выросло из еще одной традиции: у нас в управлении между филиалами всегда идет что-то вроде соревнования. Один из критериев — это внешний вид территории. Клумбы цветов, покрашенные заборы, газоны. Первое время работники не понимали, зачем тратить время и силы на все это, — ведь чтобы посадить цветы, нужно выйти на субботник, обустроить клумбы. Но со временем всем стало нравиться — это же радует глаз. Приятно идти на работу, когда вокруг чисто и красиво.

Если этот город будет обустраиваться только чиновниками, он не будет выглядеть красиво. Посмотрите, как это происходит в Европе, — очень много инициатив исходит снизу, люди идут и сами обустраивают какой-то уголок. Точно так же и мы — взяли парк Розалии Землячки и регулярно проводим там субботники, вычищаем мусор, белим деревья. Мы не можем вложить в это место деньги, но люди могут вложить свой труд и сделать часть родного города чище и красивее. Как показывает опыт, все это очень сплочивает коллектив.

Давая людям возможности для самореализации, мы тем самым повышаем их лояльность — работникам комфортно в компании, они отсюда не уйдут. Кроме того, по моим наблюдениям, творчество совершенно не мешает работе. Как правило, сотрудники, занимающиеся самодеятельностью, — это ответственные люди, которые все успевают и активно участвуют в жизни компании.

— Есть ли у молодых работников шансы сделать карьеру в компании?

— На определенном этапе мы стремились идти по более легкому пути и искали уже готовых специалистов. Сегодня это не является догмой. Вместо этого в каждом крупном управлении введены институт наставничества и доплата за наставничество для самых высококлассных специалистов.

Вокруг профессионального сварщика или экскаваторщика всегда собираются несколько учеников, которые потом растут и становятся мастерами, бригадирами. Взять только проведение регулярных конкурсов профессионального мастерства. Это и бригады АДС, электрогазосварщики, водители, монтажники, слесари ВДГО, инженеры по охране труда, общественные инспекторы.

Существует и кадровый резерв. В кадровом резерве на 2013 год состоят 69 человек. Сотрудники, включенные в резерв кадров для выдвижения, достигают высоких результатов в профессиональной деятельности и обладают всеми необходимыми для руководителя профессиональными, деловыми и личностными качествами, имеют лидерский потенциал, организаторские способности. Ежегодно сотрудники, включенные в резерв кадров проходят обучение по программам управленческой тематики: «Коммуникативные инструменты руководителя», «Постановка задач и контроль», «Тайм-менеджмент», «Взаимодействие с подчиненными», «Работа с конфликтами», «Практические основы менеджмента», «Экономика предприятия». В 2013 году назначены на вышестоящую должность 32 сотрудника. Начальник управления — это ключевая позиция, человек, занимающий ее, — это, по сути, будущий главный инженер филиала или директор филиала. Директор филиала — это готовый один из моих заместителей. Ну, а самый перспективный в кадровом резерве однажды займет мое место.

Изменились и подходы к выбору претендента на руководящие должности. Раньше заместителем начальника отдела назначали человека, который давно работает в компании. Сейчас мы отказались от этого по одной простой причине — даже самый опытный сотрудник не является по умолчанию хорошим администратором и не всегда способен навести порядок в коллективе и решить все организационные вопросы. Поэтому сегодня мы можем назначить на эту должность пусть молодого, но самого перспективного, на наш взгляд, работника с наиболее развитыми административными качествами.

Хорошая команда — это основа успеха генерального директора. Поэтому я очень дорожу своим коллективом, где вырастают классные профессионалы. А постоянное движение вверх по карьерной лестнице и прибавки к зарплате дают людям чувство уверенности в завтрашнем дне и мотивируют к плодотворной деятельности.



МОНО СКАЗАТЬ

В ПРИКАМЬЕ НЕСКОЛЬКО ПРЕДПРИЯТИЙ, ОТ РАБОТЫ КОТОРЫХ ЗАВИСИТ ЖИЗНЬ ЦЕЛОГО НАСЕЛЕННОГО ПУНКТА. ЕЖЕГОДНО КОЛИЧЕСТВО МОНОГОРОДОВ В ПРИКАМЬЕ СОКРАЩАЕТСЯ. ЗАЧАСТУЮ ЭТО ПРОИСХОДИТ БЛАГОДАря РАЗВИТИЮ ДРУГОГО БИЗНЕСА В ТЕРРИТОРИИ. В БОЛЬШИНСТВЕ СЛУЧАЕВ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ МЕСТНЫЕ ВЛАСТИ ВЫНУЖДЕНЫ ИСКАТЬ САМОСТОЯТЕЛЬНО, НЕ РАССЧИТЫВАЯ НА ПОДДЕРЖКУ ОТ ФЕДЕРАЛЬНЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ ВЛАСТЕЙ.

ВЯЧЕСЛАВ СУХАНОВ



ЧУСОВСКОЙ МЕТЗАВОД — ЕДИНСТВЕННОЕ ГРАДООБРАЗУЮЩЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ РЕГИОНА, КОТОРОМУ УДАЛОСЬ ПОЛУЧИТЬ ПОДДЕРЖКУ В РАМКАХ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

По данным министерства территориального развития Пермского края, в регионе в списке моногородов значится 12 населенных пунктов. Среди них Чусовой (Чусовской метзавод), Юго-Камск (Юго-Камский машзавод), Красновишерск («Уралалмаз»), Очер (Очерский машзавод), Нытва (Нытвенский метзавод), Уральский («Пермский фанерный комбинат»), Теплая гора («Тэлиэм»), Пашия (Пашийский металлургический завод), Горнозаводск («Горнозаводскцемент»), Губаха («Метафракс»), Добрянка (Пермская ГРЭС), Александровск (Александровский машзавод). В 2013 году из этого списка был исключен Соликамск, где расположено несколько крупных предприятий (пороховой завод «Урал», «Уралкалий», Соликамский магниевый завод).

В период кризиса 2008 года в стране в качестве меры поддержки моногородов стартовала пятилетняя федеральная программа. Она заключалась в предоставлении госгарантий собственникам градообразующих предприятий — на полученные льготные кредитные ресурсы они могли реконструировать производство. При этом напрямую из федерального бюджета муниципалитеты получали средства на модернизацию инфраструктуры. Оператором проекта была утверждена госкорпорация «Внешэкономбанк». Несмотря на программу, кризис негативным образом сказался на ряде пермских предприятий, которые имеют статус градообразующих. В наиболее тяжелом финансовом положении оказались металлургические заводы, пострадавшие

от падения мировых цен на металл. В многомиллиардных убытках оказался Чусовской метзавод (по итогам 2009 года чистый убыток составил 2 млрд руб.). В итоге уровень безработицы в городе за год вырос почти в два раза с 1,6% (2008 год) до 2,8% (2009 год). Число безработных увеличилось с 614 до 1082 человек. Нытвенский метзавод, Юго-Камский машзавод, а также производитель ванн из Теплой горы — «Тэлиэм» оказались в банкротстве. Последние два предприятия в кризис полностью прекратили свою работу. Были серьезные проблемы в Добрянке, Уральском, Горнозаводске, Очере и Александровске.

Откликнулись на федеральную программу собственники только трех предприятий — Чу-

совского метзавода (ЧМЗ, контролируется ОМК), «Нытвы» (контролируется «Мечелом») и Вишерского ЦБК. В итоге принять участие в госпрограмме смогли только владельцы ЧМЗ. «Многое зависело от местной власти, от того, как качественно муниципалитеты смогут составить заявку для попадания в госпрограмму», — вспоминает бывший вице-премьер края Владимир Цветов. Он отмечает, что федеральный ресурс был ограничен — первый транш получили лишь 30 российских моногородов. «И Чусовому выпала удача, что город попал в заявку», — говорит экс-чиновник краевого правительства. — Некоторые регионы вообще ничего не получили».

Только в прошлом году ЧМЗ удалось получить поддержку правительства по проекту реконструкции предприятия, который оценивается примерно в 50 млрд руб. В рамках проекта на предприятии планируется построить цех по производству новой для завода продукции — бесшовных труб для нефтегазовой отрасли, а также электросталеплавильный цех и новый прокатный стан. Мощность линии по выпуску бесшовных труб составит 350–400 тыс. тонн в год. Предполагается, что проект на 30% будет профинансирован из собственных средств предприятия, остальную сумму планируется привлечь в виде банковских кредитов Сбербанка. На модернизацию ЧМЗ привлечено 49 млрд руб., из них госгарантий на 21 млрд руб. Кроме того, по данным вице-премьера — министра территориального развития Пермского края Константина Захарова, сам Чусовой получил 1 млрд руб. на поддержку инфраструктуры. Этого хватило на строительство моста, очистных сооружений, реконструкцию двух автодорог, а также обустройство индустриального парка в Лямино. Впрочем, источник в минпромторге края сообщил, что последний проект пока не заработал на полную мощность.

Сейчас, согласно данным краевого правительства, уровень безработицы в Чусовском районе составляет 1,49% (514 человек). По данным минтерразвития, ситуация с безработицей нормализовалась во всех моногородах. «У нас с безработицей все в порядке, у нас даже не

ПРАЗДНИК — НЕ СЕМ С СОБОЙ!

EVENT-УСЛУГИ — ЭТО КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ, СВЯЗАННЫЙ С ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРАЗДНИКОВ, БАНКЕТОВ, ЮБИЛЕЕВ, ВЫСТАВОК, КОНФЕРЕНЦИЙ, СПОРТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ, НАПРАВЛЕННЫХ НА СОЗДАНИЕ БЕЗУПРЕЧНОГО ИМИДЖА КОМПАНИИ ПРИ ПОМОЩИ ЗАПОМИНАЮЩИХСЯ И ЯРКИХ СОБЫТИЙ.

О том, как сегодня обстоят дела на рынке event-услуг в нашем городе, рассказывает директор event-агентства Дмитрий Корсаков.

— Дмитрий, в Перми рынок event-агентств достаточно развит. С каждым годом на нем появляются все новые игроки. Вам приходится серьезно бороться за своего клиента?

— Бизнес-мероприятие, будь то корпоратив или презентация нового продукта, призвано решить комплекс задач, где общее впечатление является лишь одним из инструментов. Важно понимать цели и задачи, преследуемые компанией при организации того или иного события.

К примеру, для организации конкурса профессионального мастерства недостаточно просто устроить красивое шоу. Основная работа event-агентства заключается в подготовке к данному мероприятию: грамотно разработанное положение конкурса, учитывающее корпоративные ценности и специфику деятельности компании; подбор состязаний, направленных на выявление приоритетных для руководства компетенций сотрудников; креативный подход к определению структуры проведения конкурса и т.д. Более того, формат самого мероприятия должен соответствовать имиджу и целям компании.

— В какой сфере работает «Креативное агентство Дмитрия Корсакова»?

— Мы имеем многолетний опыт в сфере проведения мероприятий разного уровня и формата: это презентации объектов и корпоративные праздники, клиентские вечера и конференции, PR- и промоакции. Успешно справляться с поставленными задачами нам позволяет собственная большая ресурсная база: сценарно-постановочная группа, материально-техническое обеспечение, специалисты в сфере PR-технологий и маркетинга, наработанная база артистов (ведущие, диджеи, танцевальные, вокальные коллективы и т.д.). Это является необходимым условием для работы с корпоративными клиентами.

— Скоро Новый год. Существуют ли какие-нибудь особенности подготовки новогоднего корпоративного мероприятия?

— Безусловно. Новогоднее корпоративное мероприятие — это не просто праздник, это подведение итогов деятельности компании за уходящий год, поощрение лучших со-

трудников, мотивация к более эффективной работе, повышение лояльности коллектива к компании и многое другое. Event-агентство должно четко понимать корпоративные ценности предприятия. Кроме того, зачастую данное мероприятие носит и имиджевый характер, так как на нем присутствуют представители партнеров компании. Таким образом, формат праздника должен носить официальный характер, при этом не утратив свою душевность.



Информация по телефонам:
8 (342) 203-00-28
8 (342) 203-00-29
8 (912) 88-500-07
Сайт: www.kreakors.ru

на правах рекламы

превышен ее минимальный уровень», — говорит вице-премьер. По его данным, критический уровень безработицы — 18–20%. Руководство территорий подтверждает стабилизацию обстановки. Глава Нытвенского района Виталий Трефилов сообщил **BG**, что поселок Уральский, входящий в состав территории, не вызывает у него опасений — градообразующее предприятие «Пермский фанерный комбинат» работает стабильно. Больше беспокойства вызывает метзавод «Нытва», который сейчас переходит под контроль ГК «Мечел». «Хотелось бы, чтобы объявился хозяин, готовый развивать предприятие. Сегодня они держатся за счет госзаказа на чеканку монет. Но заказ размещен только до конца 2013 года», — рассказал **BG** глава района. По его информации, уровень безработицы в районе — около 2%.

НЕ ВРЕМЯ СОБИРАТЬ КАМНИ Среди моногородов Прикамья сегодня наибольшая зарегистрированная безработица в Красновишерском районе — 7,21%. И эта цифра может увеличиться. В октябре второе градообразующее предприятие района — «Уралалмаз» (Вишерский ЦБК закрылся накануне кризиса 2008 года) свернуло добычу. Гендиректор «Уралалмаза» Леонид Ложкин заявил **BG**, что предполагается сократить 420 человек, в основном это рабочие. Около 130 сотрудников продолжат работу в ЗАО. Господин Ложкин пояснил, что по окончании сезона было принято решение о консервации добывающих мощностей и о продолжении геологоразведочных работ на месторождениях, принадлежащих ЗАО.

Леонид Ложкин говорит, что месторождения приходится консервировать, поскольку ни одно из разрабатываемых месторождений не позволяет вести добычу на необходимом уровне рентабельности. По его словам, в этом году было фактически выработано основное месторождение, эксплуатируемое ЗАО, — Волыньское. За счет него якобы раньше удавалось покрывать убытки остальных, а теперь это невозможно. Господин Ложкин говорит, что из имеющихся на балансе 450 тыс. карат только 10% являются рентабельными к отработке. «В прежние годы увеличению сырьевой базы предприятия уделялось недостаточно внимания, что и привело к этой ситуации», — уточняет он. В ближайшее время предприятие намерено участвовать в аукционе на право разведки и добычи алмазов на Силурийском месторождении, торги пройдут 6 декабря. Его ресурсы оцениваются примерно в 500 тыс. карат.

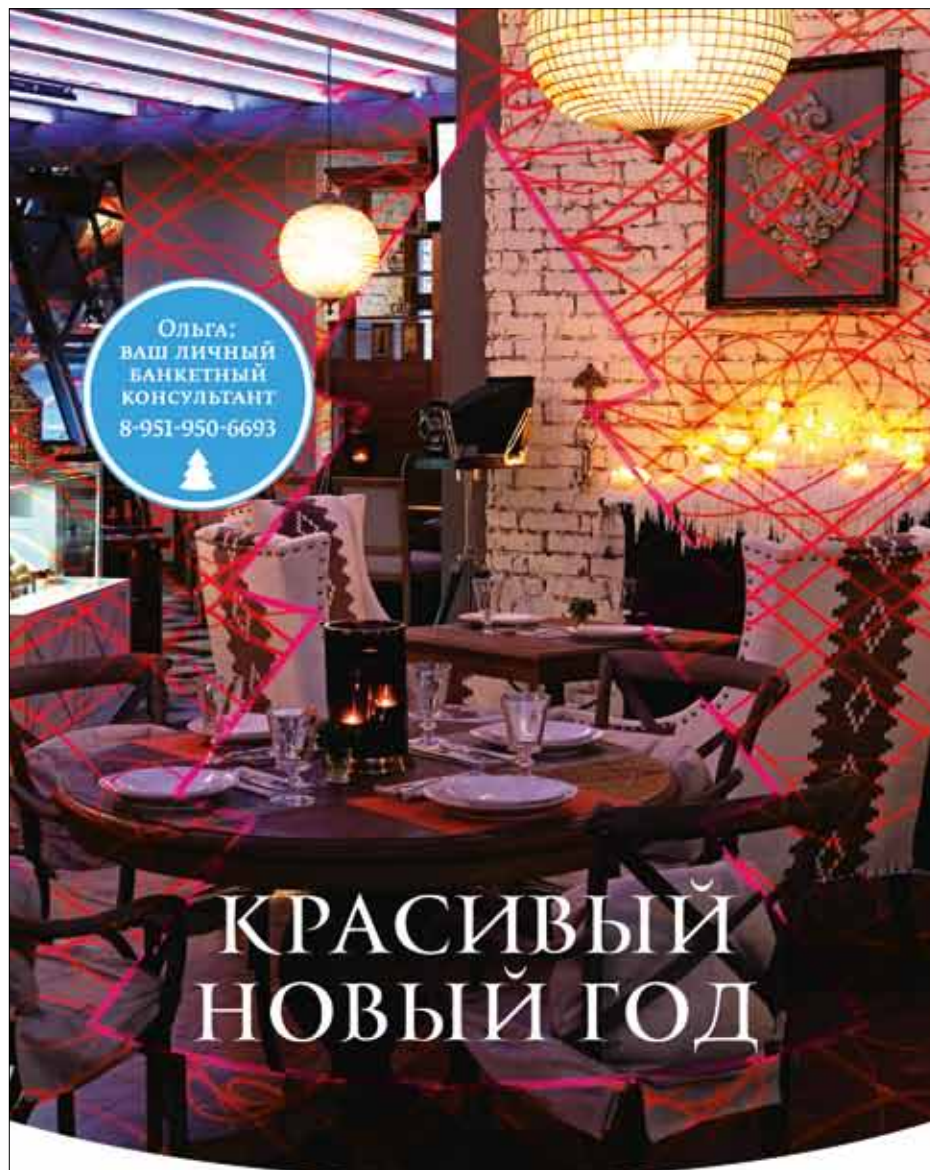
Тем не менее, даже если компании удастся выиграть на аукционе право добычи алмазов на Силурийском участке, промышленная добыча алмазов остановлена минимум на три года. «Приступить к добыче на Силурийском месторождении можно будет только через три-четыре года, до этого необходимо провести геологораз-

ведку», — уверен глава Красновишерского района Виктор Паньков. «Мы теперь рассчитываем на свои собственные силы», — добавляет глава. Вице-премьер Константин Захаров уверен, что ситуация под контролем. Из 420 рабочих «Уралалмаза» 250 человек готовы «поглотить» Березники, еще 200 точно останутся в Красновишерске — «Соликамскбумпром» 60 человек берет на ремонтную базу, 120 человек — водителями, добавляет чиновник. Реально без средств к существованию в Красновишерске люди могут остаться только к концу следующего года — до этого они будут получать пособия. Господин Захаров считает, что рабочая сила будет скапливаться в Березниках, где ведется строительство калийных комбинатов, а на возведение Новоберезниковской ТЭЦ требуется 700 человек. По данным вице-премьера, сегодня в Березниках в службе занятости более 850 вакансий. В Лысьве на строительство нового производства ЗАО «Полистил» требуется 700 человек. Ожидается, что сюда переедут высвобождающиеся люди с Чусовского метзавода (ЧМЗ), который также затеял реконструкцию. Закрытие «Уралалмаза» не сильно отразилось на районе — выпадающие доходы (подоходный налог) составили 9,6 млн руб., отмечает Виктор Паньков. При этом доходная часть бюджета района — 1,2 млрд руб. «„Уралалмаз“ давно не является нашим спонсором. Времена, когда мы собирали налог на добычу полезных ископаемых, — в прошлом. Наш кормилец — обособленное подразделение „ЛУКОЙЛа“, — говорит господин Паньков.

Несмотря на закрытие федеральной программы, краевые власти, как могут, помогают градообразующим предприятиям собственными силами. Например, под свою опеку регион взял ОАО «Свинокомплекс „Пермский“», расположенный в поселке Майский (Краснокамский район). Крупнейший в Пермском крае производитель свинины в последние годы испытывает финансовые сложности. В 2005–2007 годах находился в состоянии банкротства. В августе этого года краевые власти добились решения о передаче 100% акций ОАО «Свинокомплекс „Пермский“» из федеральной в региональную собственность. Предполагалось, что после того, как свинокомплекс будет передан в собственность Пермского края, правительство будет развивать его как инвестплощадку в рамках государственно-частного партнерства.

Бывший вице-премьер Владимир Цветов считает, что бюджетная поддержка бизнеса в территориях — спорный путь. «Возможно, при ограниченном бюджетном ресурсе лучше качественно оказывать социальные услуги населению. Помогать промышленности — продлевать агонию неэффективного производства. Лучше бизнесу не мешать, создавать экономические условия и не строить административных барьеров», — полагает господин Цветов. ■

В ПЕРИОД КРИЗИСА 2008 ГОДА В СТРАНЕ В КАЧЕСТВЕ МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ МОНОГОРОДОВ СТАРТОВАЛА ПЯТИЛЕТНЯЯ ФЕДЕРАЛЬНАЯ ПРОГРАММА. ОНА ЗАКЛЮЧАЛАСЬ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГОСГАРАНТИЙ СОБСТВЕННИКАМ ГРАДООБРАЗУЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ — НА ПОЛУЧЕННЫЕ ЛЬГОТНЫЕ КРЕДИТНЫЕ РЕСУРСЫ ОНИ МОГЛИ РЕКОНСТРУИРОВАТЬ ПРОИЗВОДСТВО



КРАСИВЫЙ НОВЫЙ ГОД

Новогодние торжества в ресторане «Рио Чурраско»

Весь декабрь: прекрасные новогодние вечера — корпоративные, дружеские, семейные.

Новогодняя ночь: фееричный праздник для одной дружной компании.

Специальные предложения

Новый год в нескольких шагах от городской елки.
Меню вашей мечты от шеф-повара Дмитрия Гутарова.

Особенные моменты

Сердечное отношение персонала.
Великолепный интерьер.
Круглосуточная парковка с видеонаблюдением.



Пермь, ул. Крисанова, 12в
(пересечение ул. Ленина и ул. Крисанова)
тел.: 240-36-85

СПЕЦИАЛИСТЫ НА ЗАКАЗ

СИСТЕМА ОБРАЗОВАНИЯ РФ ПРЕТЕРПЕВАЕТ КОРЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ. ВО ГЛАВЕ УГЛА ТЕПЕРЬ НУЖДЫ ЭКОНОМИКИ. ВУЗЫ ДОЛЖНЫ СТАТЬ КУЗНИЦЕЙ КАДРОВ ДЛЯ КОНКРЕТНЫХ ОТРАСЛЕЙ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА, НА ТЕРРИТОРИИ КОТОРОГО ОНИ РАСПОЛОЖЕНЫ.

МАРИЯ КАРНАУХ

БЮДЖЕТНЫЕ МЕСТА ПО-НОВОМУ

В этом году бюджетные места между вузами (так называемые контрольные цифры приема — КЦП) распределялись по новому принципу. На первом месте теперь стоят потребности конкретного региона: вузы получают бюджетные места в зависимости от того, какие отрасли являются приоритетными в экономике региона и сколько кадров необходимо для них подготовить. Кадровый запрос для вузов в 2013 году формировался при участии нескольких сторон. Помимо отраслевых госорганов федерального уровня, таких как Минтранс, Минздрав, Минсельхоз и Минкульт, свое слово сказали объединения работодателей — Ассоциация юристов РФ, «Росатом» и т. д. Одновременно потребности экономики в специалистах оценивались региональными органами исполнительной власти при непосредственном участии крупнейших работодателей субъекта федерации. «Это логично: на местах лучше понимают, какие специалисты им нужны», — подчеркивают в Минобрнауки.

С этого года регионы получили возможность влиять на «потoki» бюджетных мест в вузы, расположенные на их территории. Общий объем КЦП разделили на две части: федеральную (делится между всеми вузами страны) и региональную (на нее претендуют только локальные вузы и их филиалы). Всего в 2013 году федеральная часть КЦП составила 30% от общего объема цифр приема по программам бакалавриата и специалитета, и 70% по программам магистратуры плюс региональная составляющая (70% и 30% соответственно). Такой подход помог сохранить КЦП в регионах, а главное, начать подготовку кадров, необходимых экономике и социальной сфере в конкретной области.

Чтобы определить, сколько именно мест нужно региональным вузам, учитывается кадровая потребность субъектов федерации. Ее рассчитывают исходя из данных самих регионов: объем и профиль приема на фоне возможностей локальной образовательной сети. В результате для каждого региона фиксируются минимальные объемы КЦП. Это делается для того, чтобы не допустить оттока бюджетных мест в столичные вузы. КЦП, полученные регионом, отходят только тем вузам, которые расположены на его территории.

Кроме того, изменилась и структура приема на бюджетные места. В 2013 году количество бесплатных для обучающихся мест в магистратуре выросло на 20%. Одновременно изменились соотношения по направлениям обучения. Так, по естественнонаучным направлениям количество бюджетных мест выросло на 2,5%, по медицинским — на 5,9%, по техническим — на 5,3%, по образованию и педагогике — на 6,1%. Такое увеличение бюджетных мест для получения высшего образования по приоритетным направлениям развития страны стало возможным благодаря



С ЭТОГО ГОДА РЕГИОНЫ ПОЛУЧИЛИ ВОЗМОЖНОСТЬ ВЛИЯТЬ НА «ПОТОКИ» БЮДЖЕТНЫХ МЕСТ В ВУЗЫ

сокращению на 19,8% бюджетных мест по экономике и управлению, которые уже давно перепроизводят кадры, обрекая выпускников на профессиональную невостребованность.

Как отмечают в Минобрнауки, объем и структура КЦП наглядно демонстрируют разворот в сторону реального сектора экономики: приоритетными направлениями для регионов при распределении бюджетных мест были специальности, востребованные экономикой, промышленностью и соцсферой. Так, КЦП по инженерно-техническим направлениям выросли в 49 регионах, по естественнонаучным — в 51.

Планы на будущий год уже обнародованы: при распределении бюджетных мест на 2014–2015 учебный год помимо потенциала вуза, рассчитанного на основе показателей его эффективности, будут учитываться данные о трудоустройстве его выпускников (по информации Минтруда). «В 2014 году Минобрнауки России сократит места по не востребованным на рынке труда специальностям, увеличив количество мест в магистратуре и прикладном бакалавриа-

те», — заявил министр образования и науки РФ Дмитрий Ливанов. Кроме того, акцент будет сделан на направлениях подготовки в соответствии с госприоритетами. И, наконец, при распределении бюджетных мест будут учитываться минимальные проходные баллы, которые при приеме установили сами вузы.

«КАДРЫ ДЛЯ РЕГИОНОВ»

Новая система подготовки специалистов предполагает, что вузы со своей стороны представят программы, разработанные исходя из стратегических направлений развития региона. Стимулировать учебные заведения должен был конкурс «Кадры для регионов», организованный Министерством образования и науки РФ. В рамках проекта вузы, которым не выделяются бюджетные деньги на реализацию их программ развития, должны были создать с нуля или обновить программы основного и дополнительного профессионального образования (в том числе актуализировав их содержание и технологии обучения, повысив квалификацию и поддержку мобильности профессорско-препода-

вательского состава, а также прибегнув к помощи сторонних специалистов). «Цель конкурса — разработка системы мер по актуализации образовательной деятельности вузов в интересах кадрового обеспечения приоритетных направлений развития экономики региона, на территории которого расположено образовательное учреждение», — подчеркнули в министерстве.

В конкурсе приняли участие 36 вузов. Из них победителями признали 14 учебных заведений. Всего было предложено подготовить 250 образовательных программ: их реализация поможет создать базовые кафедры на предприятиях-партнерах, а также повысить сразу несколько показателей — процент выпускников, трудоустроенных на местных предприятиях, объем платных образовательных услуг и объем средств по договорам вуза, выполненным по каждому из секторов региональной экономики. Вузы-победители получат субсидию — 50 млн руб. ежегодно в течение двух лет: в 2013 и 2014 годах (при условии, что 20% внебюджетного финансирования обеспечит местный партнер-организация). Что касается са-



НА ПЕРВОМ МЕСТЕ ТЕПЕРЬ СТОЯТ ПОТРЕБНОСТИ КОНКРЕТНОГО РЕГИОНА: ВУЗЫ ПОЛУЧАЮТ БЮДЖЕТНЫЕ МЕСТА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТОГО, КАКИЕ ОТРАСЛИ ЯВЛЯЮТСЯ ПРИОРИТЕТНЫМИ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА И СКОЛЬКО КАДРОВ НЕОБХОДИМО ДЛЯ НИХ ПОДГОТОВИТЬ



ВНИМАНИЕ, МОТОР! КАДРЫ!



ОАО «ПЕРМСКИЙ МОТОРНЫЙ ЗАВОД» — ПРЕДПРИЯТИЕ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕЕ СЕРИЙНОЕ ПРОИЗВОДСТВО И ПОСТАВКУ АВИАЦИОННЫХ ДВИГАТЕЛЕЙ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ГАЗОТУРБИННЫХ УСТАНОВОК, А ТАКЖЕ ИХ СЕРВИСНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И РЕМОНТ. С 2008 ГОДА ОАО «ПМЗ» ВОШЛО В СТРУКТУРУ КРУПНЕЙШЕГО В РОССИИ ХОЛДИНГА ОАО «ОПК «ОБОРОНПРОМ» В СОСТАВЕ ОАО «ОБЪЕДИНЕННАЯ ДВИГАТЕЛЕСТРОИТЕЛЬНАЯ КОРПОРАЦИЯ» (ОДК). ПМЗ РЕАЛИЗУЕТ СЕГОДНЯ ДВЕ СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ: ВЫПОЛНЕНИЕ КОНТРАКТА С МИНОБОРОНЫ РФ НА ПРОИЗВОДСТВО ДВИГАТЕЛЕЙ ПС-90А-76 И ЗАПУСК В СЕРИЮ ПЕРСПЕКТИВНОГО ДВИГАТЕЛЯ ПД-14. В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ НА ЗАВОДЕ ИДЕТ МАСШТАБНОЕ ТЕХНИЧЕСКОЕ ПЕРЕВОЗУЩЕНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ НОВЫХ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ БИЗНЕСОМ. О ТОМ, КАК ЭТИ ПРОЦЕССЫ ВЛИЯЮТ НА КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ ПРЕДПРИЯТИЯ, РАССКАЗАЛА ДИРЕКТОР ПО ПЕРСОНАЛУ ОАО «ПМЗ» ИРИНА СУДИЛОВСКАЯ.

— Сегодня Пермский моторный завод активно проводит модернизацию производства, увеличивает объемы выпуска продукции и готовится к запуску серийного производства авиадвигателей нового поколения. Хватает ли предприятию человеческих ресурсов для выполнения этих задач?

— Численность сотрудников завода и технологически связанных с ним предприятий на сегодня составляет около 11000 человек. При этом постоянно происходит то, что на западе называется «staff turnover» (англ.) — текучесть кадров, т.е. предприятие постоянно нуждается в притоке квалифицированных кадров. К сожалению, профильные учебные заведения сейчас не в состоянии обеспечивать завод специалистами в полном объеме. Так, выпуск Перм-



на правах рекламы

ского авиационного техникума по наиболее востребованным нами специальностям составляет порядка 110 человек в год, в то время как наша потребность около 200 человек.

Сейчас на заводе активно обновляется станочный парк — только в 2013-2014 годах будет внедрено 92 единицы нового высокотехнологичного оборудования. Поэтому мы остро нуждаемся в соответствующих специалистах, способных в максимально короткие сроки освоить работу на этом оборудовании. Доверить дорогостоящий станок с программным управлением можно только тем, кто по-настоящему заинтересован в своей работе и стремится идти в ногу со своим предприятием.

— Какие именно задачи ставит перед вашей службой руководство ПМЗ, как они связаны со стратегическими направлениями развития завода?

— Меняется стратегия развития предприятия, подход к ведению бизнеса, а вместе с ними и требования к персоналу. Если раньше завод пребывал в состоянии ожидания плавного увеличения объемов продукции, то сегодня стоит задача адаптироваться к ускоренному развитию. Соответственно, возникает потребность в новых людях, способных к быстрым изменениям, проявляющих гибкость и обладающих системным мышлением. Подготовить такой персонал — это значит предоставить своим сотрудникам все инструменты, с помощью которых они смогут освоить недостающие навыки на базе предприятия. Для решения этой задачи должна была измениться и наша служба по управлению персоналом. И это произошло. Если раньше наша деятельность в основном сводилась к кадровому делопроизводству и кадровому администрированию, то сегодня мы в ответе за более широкий фронт работы — управление всеми человеческими ресурсами предприятия. Принципиально изменилось содержание работ. Например, задача по подготовке кадров, порученная службе по персоналу, ранее подразумевала обучение по заявкам руководителей подразделений. Сегодня задачи ставятся существенно шире. При подготовке плана обучения персонала следует проводить мониторинг имеющегося кадрового ресурса в целом. Во-первых, чтобы выявить системные проблемные зоны, разрешение которых должно идти комплексно; во-вторых, для своевременного заказа на необходимые специальности в образовательные учреждения города. Выстраивая общую модель развития персонала предприятия, мы хотим наладить более качественные связи с образовательными площадками города и России.

— Сегодня достаточно много внимания в бизнесе и в госсекторе уделяется

теме кадрового резерва. При этом редко кому удается сделать так, чтобы резервисты реально становились движущей силой прогресса. Как решается этот вопрос на ПМЗ?

— Кадровый резерв на предприятии был всегда. Другой вопрос, как с ним работали раньше. На мой взгляд, в большей степени подход был формальным. Сейчас отношение к кадровому резерву существенно изменилось — мы всерьез задумались о качественном развитии каждого претендента. Начиная с позиций middle-менеджмента и заканчивая подготовкой кадрового резерва для топ-2 — непосредственно директоров по функциональным направлениям. Специалистов кадрового резерва обучали чаще по формальному признаку, по определенному набору компетенций, в рамках которого давались, например, навыки производственного планирования, самоорганизации по типу тайм-менеджмента. Но такие навыки, как проектное управление, управление развитием и изменениями (а это является актуальным в части требований к категории руководителей), отсутствовали в общих программах обучения. В перспективе наша задача — выстроить работу по подготовке персонала и, в частности, ключевого кадрового резерва предприятия.

— Каковы требования к резервистам, как они могут проявить себя и доказать, что в состоянии оправдать доверие?



— В первую очередь, это ответственное отношение к делу, внутренняя проактивная позиция, желание меняться и что-то менять вокруг себя. Изменись сам и измени мир к лучшему. Сделай производственные процессы совершеннее. По сути, это следование известной во всем мире парадигме бережливого производства или так называемых лин-технологий. Поэтому обязательным требованием к резервистам является прохождение практики в структуре подразделения развития производственной системы. Это все, что связано с бережливым производством. Специалисты (кандидаты на позиции руководителей) выбирают проект, который имеет определенную экономическую или производственную эффективность, и в течение двух-трех месяцев разрабатывают изменения либо конкретного бизнес-процесса, либо технологического процесса с точки зрения его совершенствования. Нам необходимо подготовить резерв высокопрофессиональных руководителей. Таких, кто может не просто досконально разобраться в нюансах одного участка работы, но способен видеть всю производственную цепочку. А это значит, что он понимает, как устроен бизнес-процесс в целом. Системный подход — основное требование, которое мы предъявляем к нашим резервистам.

— Какие преимущества существуют у ПМЗ в борьбе за кадры с другими предприятиями, также испытывающими потребность в привлечении молодежи и новых сотрудников?

— У каждого предприятия есть как стандартные, так и собственные инновационные методы привлечения и удержания сотрудников. Безусловно, на ПМЗ задействованы все необходимые инструменты, которые позволяют специалистам чувствовать себя комфортно на предприятии, а молодежи — развиваться в профессиональном плане и обустроить свою жизнь.

Категория «молодой специалист» у нас определена и коллективным договором, и нормативными документами. Ребята, которые относятся к этой категории, получают дополнительный социальный пакет в рамках действующей социальной политики.

Сегодня важно создавать условия, которые позволяют обеспечить работникам высокий совокупный среднемесячный доход, а также все условия для профессионального роста, заинтересованности в участии в жизни предприятия. Реализуется жилищная программа, участвуя в которой сотрудник может получить компенсацию оплаты съемного жилья или возмещение процентной ставки по ипотеке.

Безусловно, на предприятии задействованы и другие методы работы с молодежью. Активно функционирует совет молодежи, проводятся праздники, конкурсы

профмастерства, по итогам которых победители получают ценные призы, лучшие сотрудники участвуют в крупнейших отраслевых выставках и форумах (например в МАКСе), в стажировках на других предприятиях России и зарубежья. Предприятие содействует молодежи в получении образования и углублении профессиональных знаний. Важно выстроить качественное взаимодействие с ведущими вузами страны авиационного профиля с целью последующего обучения в магистратуре студентов пермских учебных заведений, в частности ПНИПУ. Нам важно, чтобы наши специалисты имели знания различных научных школ, могли задействовать их на нашей площадке. Мы хорошо понимаем, что главный адресат инвестиций, которые могут создать задел для достойного будущего нашего предприятия, — это ответственные молодые люди, ориентированные на развитие и на результат.



Пермский
моторный завод
ОДК



В 2012 ГОДУ КОЛИЧЕСТВО БЕСПЛАТНЫХ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ МЕСТ В МАГИСТРАТУРЕ ВЫРОСЛО НА 20%

мих образовательных программ победителей, например, Амурский государственный университет разработал проект исходя из потенциала горно-металлургического кластера и потенциального создания энергетической особой зоны в своем регионе, сделав упор на подготовку студентов по специальностям «прикладная геология», «горное дело», «электроэнергетика» и «электротехника». Брянская государственная инженерно-технологическая академия делает акцент на подготовке специалистов для строительного и лесопромышленного комплексов, дорожного и коммунального хозяйств по специальностям «современные технологии в строительстве, стройиндустрии и дорожном хозяйстве региона», «менеджмент

производственных процессов в лесопромышленном комплексе региона» и др.

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА

После вступления федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» каждый из участников трехстороннего соглашения «студент — вуз — предприятие» получил не только гарантии соблюдения обязательств, но и реальную ответственность за выполнение договора. «Это новое понимание целевого обучения, закрепленное в законе „Об образовании в Российской Федерации“», — подчеркивает министр образования и науки РФ. Новый механизм взаимодействия с вузами позволяет предприятиям выбирать наиболее перспективных

абитуриентов, а кроме того, дает представителям бизнеса конкретные гарантии инвестиций в будущих сотрудников. «Раньше в законодательном порядке не было предусмотрено обязательств ни со стороны работодателей, ни со стороны студентов. Теперь же при поступлении по целевому набору студент заключает с работодателем договор, в котором четко прописываются обязанности сторон», — напоминает господин Ливанов. Так, если студент после выпуска не захочет работать в компании-партнере, он должен возместить оплату своей социальной поддержки, а также выплатить штраф — названные расходы в двукратном размере. Аналогичный механизм действует и в обратную сторону. Если компания не может обе-

спечить последующее трудоустройство выпускника, она обязана выплатить ему компенсацию в двукратном размере расходов, потраченных на меры социальной поддержки.

СЛОВО СПЕЦИАЛИСТАМ

«Сотрудничество вуза и предприятий давно происходит, что называется, в тренде отечественной образовательной политики», — подчеркивает декан кафедры Высшей школы управления и инноваций МГУ им. М. В. Ломоносова Елена Шмелева. «Современный рынок труда неразрывно связан с системой образования», — соглашается Татьяна Баскина, заместитель генерального директора кадрового холдинга «Анкор». По мнению экспертов, сейчас предприятия как никогда заинтересованы в том, чтобы специалисты приходили к ним уже подготовленными из вузов. «В последнее время огромная заинтересованность в квалифицированных кадрах возникла именно у предприятий. Если в прошлом вуз шел на предприятие, то сейчас, наоборот, предприятие идет в вузы. Компании-производители, приходящие на российский рынок, выстраивая стратегию развития персонала, изначально уделяют большое внимание блоку „работа с вузами“. Их задача — так выстроить взаимодействие с учебными заведениями, чтобы, с одной стороны, внедрить свои квалификационные требования на этапе подготовки кадров, а с другой стороны, создать поток этих кадров на свои предприятия», — говорит Валерий Васин, генеральный директор консалтинговой компании CASE. Государство сегодня прикладывает значительные усилия к переориентации системы образования на потребности развития экономики. Все вышеперечисленные меры направлены на подготовку тех профессионалов, которые реально нужны промышленному и социальному сектору. Это залог и востребованности выпускников, и динамичного развития производства. ■

«ЗАКОН НЕ ДАЕТ КОНКРЕТНЫХ РЕШЕНИЙ»



ОЛЬГА ЕРАХТИНА, ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ ГРАЖДАНСКОГО И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОГО ПРАВА ПЕРМСКОГО ФИЛИАЛА НИУ ВШЭ, РУКОВОДИТЕЛЬ НАПРАВЛЕНИЯ «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ», РАССКАЗАЛА О ТОМ, ПОЧЕМУ КОРПОРАТИВНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПАНАЦЕЕЙ ОТ ВСЕХ ПРОБЛЕМ И КАК ДЕТАЛЬНО ПРОРАБОТАННЫЙ УСТАВ МОЖЕТ ЗАЩИТИТЬ КОМПАНИЮ ОТ ВНУТРЕННИХ КОНФЛИКТОВ И ПОПЫТОК НЕДРУЖЕСТВЕННОГО ПОГЛОЩЕНИЯ.

— Корпоративные отношения в России развиваются очень динамично. Какие проблемы сегодня есть в этой сфере? — Главная проблема — это большой разрыв между правовой основой, регулирующей деятельность корпораций, и ре-

альными потребностями бизнеса. Это случилось из-за того, что в России сначала были приняты законы, а потом уже стала формироваться деловая практика. Существующие пробелы в законодательстве активно используются для захвата власти в компаниях, «перекраивания» системы управления и других злоупотреблений. Однако обозначенные проблемы связаны не только с несовершенством законодательства. Здесь большую роль играет и недостаточное внимание учредителей и менеджмента к разработке устава и других локальных актов компании. Скажу больше, многие собственники и управленцы в принципе не видят разницы между «корпоративным управлением» и «управлением компанией». Управление компанией — это деятельность менеджеров, которые руководят текущими делами, а корпоративное управление — это система внутреннего взаимодействия между акционерами, руководством компании и другими заинтересованными лицами. Дело в том, что интересы лиц, связанных с деятельностью компании, — мажоритарных и миноритарных акционеров, инвесторов и менеджеров — часто противоречат друг другу. Главная цель корпоративного управления — обеспечение баланса интересов всех участников корпорации. Неэффективное корпоративное управление приводит к конфликту интересов и может стать причиной серьезных проблем как для корпорации, так и для ее акционеров. — Что лежит в основе эффективного корпоративного управления? — Основным инструментом корпоративного управления является корпоративное право. В целом система мер, направленных на предупреждение корпоративных конфликтов, закреплена на законодательном уровне. Но закон стандартен и не

дает конкретных решений. В нем содержится лишь набор общих механизмов. В свою очередь учредителям и менеджерам корпорации необходимо самим на основе правовых норм выстроить такую систему правил взаимодействия, которая обеспечит баланс интересов внутри их конкретной организации. Это сложная задача, и основная роль в ее решении должна отводиться уставу и внутренним документам компании. К их разработке следует подходить очень внимательно. — То есть на практике этой сфере не уделяется достаточного внимания? — Да, зачастую учредители компании уверены, что устав — это формальный документ, который нужен просто потому, что без него компания по закону не имеет права существовать. Бывает, что устав отдадут на разработку стороннему юристу, который не в курсе всех взаимоотношений долевых собственников. В итоге создается типовой документ, не имеющий практической значимости. В то время как устав, в котором проработаны все разделы и положения, может стать эффективным инструментом защиты от целого ряда проблем и злоупотреблений. — Можете привести пример, как именно устав помогает решить внутренние проблемы компании?

СПРАВКА

В Пермском филиале НИУ ВШЭ курс «Корпоративное управление» преподается с 2001 года. Его читает преподаватель кафедры стратегического менеджмента Татьяна Пономарева (училась в Шулехской школе бизнеса университета Торонто, программа «Корпоративное управление» — в рамках проекта ВШЭ для представителей бизнеса и научной среды, изучающих инструменты корпоративного управления). В последние шесть лет данный курс был дополнен блоком «Корпоративное право». Правовые аспекты корпоративного управления преподают доцент кафедры гражданского и предпринимательского права ПФ НИУ ВШЭ, руководитель направления «Юриспруденция» Ольга Ерахтина.

на правах рекламы

«У НАС ЗДЕСЬ БЕЗ ФОРМАЛИЗМА»



ДИРЕКТОР ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ И ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОАО «ПЗСП» ВАЛЕРИЙ ШЕПТУНОВ РАССКАЗАЛ О ТОМ, ЗАЧЕМ В НАШЕ ВРЕМЯ НУЖЕН ПРОФСОЮЗ И КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ СТАНОВИТСЯ МОЩНЫМ ФАКТОРОМ СТАБИЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ.

— Валерий Васильевич, в 2013 году на предприятии принят коллективный договор. Он отличается от прежних редакций. Какие нововведения появились в документе?

— Новшеств несколько. Они касаются прежде всего повышения внимания к молодым сотрудникам. Помимо этого, есть уточнения в политике по предоставлению жилья. Также введен раздел, касающийся компенсаций работникам, получившим травму на производстве.

— Тогда давайте разбирать подробнее. В чем выражается «повышенное внимание» к молодым кадрам?

— Если работник после окончания вуза или СПУ получает редкую и нужную нам профессию и приходит по приглашению завода на производство, завод выплачивает «подъемные». Их размер зависит от вида профессии и утверждает приказом генерального директора. Но если такой работник ушел с предприятия в течение трех лет, эта сумма подлежит возврату. К слову, редкими в наши дни считаются такие профессии, как токарь, фрезеровщик, электромонтер.

Мы также предусмотрели ситуацию, когда молодого работника приходится увольнять в связи с призывом в армию. Если, отслужив, он возвращается на ПЗСП, ему также выплачиваются «подъемные» — 20 тыс. рублей.

Сохраняются положения, связанные с работой молодежного совета, выделением средств на поощрение наиболее активных участников общественной жизни, материальная поддержка в связи с бракосочетанием (и, к слову, предоставление транспорта на свадьбу) и другие стимулы.

— Помимо того, что вы ищете кадры на свободном рынке, сами обучаете персонал?

— Да, некоторые профессии можно получить и на предприятии. Например, мы обучаем «с нуля» специальности стропальщика. Существует возможность повышения квалификации, и мало кто ей пренебрегает, ведь имеющийся разряд напрямую отражается на зарплате. Дважды в год собирается специальная комиссия, которая принимает у соискателей экзамены и присваивает разряды. Активно работают наставники — это у нас просто постоянно действующий институт. В 2012 году обучение прошли 384 человека, в текущем году — еще 297. Из них примерно треть — рабочие.

Сейчас, кстати, на предприятии внедряется система 1С, и мы, конечно же, обучаем пользователей. Мы никогда не пре-

пятствуем сотрудникам, которые желают обучаться в вузе или колледже. Для работодателя это дополнительная нагрузка, и на многих предприятиях на учебу отпускают, скажем так, неохотно. Мы же, напротив, всячески поддерживаем это стремление. Глядишь, после окончания обучения полученные знания пригодятся и на предприятии.

Вообще, учатся у нас все. Даже повара не так давно прошли обучение в центре повышения квалификации, и результаты оценивают сегодня все посетители нашей заводской столовой. Ну и раз уж мы заговорили о столовой, нельзя не упомянуть, что 50% стоимости питания в ней дотируется предприятием. В результате на 60 рублей можно получить полноценный вкусный обед.

— Какие компенсации предусмотрены новым колдоговором работникам, получившим травмы на производстве?

— Все понимают, что если травма на производстве привела к потере трудоспособности — это тяжелейший удар для человека и его семьи. Поэтому если травма получена не по вине работника, предприятие обязано выплатить ему единовременную материальную помощь в размере от 35 до 75% от годового заработка в зависимости от группы инвалидности. Это серьезный пункт, но я надеюсь, что все без исключения будут предельно внимательно относиться к технике безопасности на производстве.

— Но травма — это действительно случай из серии «форс-мажора». В то же время люди иногда просто болеют, а есть еще и профилактика. Какие меры по сохранению здоровья сотрудников предусмотрены на ПЗСП?

— Мероприятия и программы по оздоровлению обширны. Прежде всего, это ежегодный обязательный профосмотр всех работников. Если по результатам осмотра выясняется, что кому-то требуется санаторное лечение, мы это лечение проводим. Часть средств используем из фонда социального страхования, часть доплачивает предприятие. Например, многие наши сотрудники отдохнули в санатории в Анапе. Причем мы даже договаривались с санаторием, чтобы забронировали места для членов семьи: хочется ведь поехать со второй половинкой и с детьми.

Кроме того, несколько лет назад мы начали практиковать выдачу полисов ДМС работникам со стажем от года и выше. Сумма страховой премии растет в пропорции с ростом стажа.

У нас постоянно работает заводской здравпункт. Это фактически современное лечебно-профилактическое учреждение. Здесь работник, который почувствовал недомогание, получает первичный осмотр врача, направление к специалисту. Работают кабинеты ЛФК, лечебного массажа (по медицинским показаниям), процедурный и физкабинеты, циркулярный душ, сауна.

Дети наших сотрудников летом также отдыхают в оздоровительных лагерях. Это достигается за счет принципа «четырех кошельков». Примерно 40% выделяет бюджет и по 20% — работодатель, профсоюз и родители. В 2013 году путевки получили 150 детей — это 100% всех желающих.

— Сохраняются ли возможности улучшить жилищные условия, которые предоставляет своим работникам ПЗСП на протяжении всей истории предприятия?

— Действительно, тот факт, что наши сотрудники могут получить жилье на привлекательных условиях, — это, если угодно, наше конкурентное преимущество. Насколько мне известно, ни на одном предприятии строительной отрасли Пермского края такой широкой практики нет. Знаю это на многих примерах. Вот, например, случай, когда к нам в СМУ

устроился электрик лет 50 — почетный строитель, отработал много лет в стройкомплексе Перми, но угла своего не получил. Сегодня эту проблему он с нашей помощью решает.

Заработная плата на ПЗСП хотя и является на сегодняшний день самой высокой в отрасли, но лишь немногим превышает средний показатель. В этом году она составила на заводе около 29 тыс. руб. Поэтому возможность решить «квартирный вопрос» часто является решающим стимулом при выборе места работы. Не секрет, что во время строительного сезона на стройках можно заработать гораздо большие деньги, и всегда есть соблазн «смотреть на сторону». И квартира вкупе с внушительным «сопакетом», который есть на ПЗСП, — это аргументы, которые, как правило, склоняют чашу весов в нашу сторону.

Основные механизмы предоставления жилья неизменны. Существует список нуждающихся в улучшении жилищных условий. По истечении трех лет с момента трудоустройства сотрудник получает право вступить в кооператив. Выплатив 10% стоимости будущей квартиры, работник затем выплачивает ее стоимость в рассрочку — сроки и сумма платежа рассчитываются индивидуально. К сожалению, федеральное законодательство не позволяет нам давать беспроцентную рассрочку, и мы вынуждены применять индекс в 6% годовых. Но при этом наш со-



трудник получает скидку на квартиру от предприятия до 20% от рыночной стоимости.

Есть у нас и два дома для малосемейных — это 160 малогабаритных квартир со всеми удобствами. Один из этих домов достаточно новый, второму — пятиэтажному дому на 70 квартир — уже 20 лет. Мы недавно провели в этом доме капитальный ремонт стен, утеплили, заменили окна на пластиковые.

Вот поэтому у нас крайне редки случаи, когда человек увольняется, отработав более трех лет. Если же отработал более пяти лет и увольняется — это вообще нонсенс.

— Какие еще меры социальной политики вы считаете наиболее важными?

— Перечислять можно очень долго. Социальный пакет на ПЗСП в денежном выражении, бывало, превышал аналогичный показатель наших пермских нефтяных предприятий. Они даже не верили, но все оказалось именно так. Думаю, что и сейчас это так.

Помимо того, что мы обсуждали, я бы отметил тот факт, что ПЗСП не забывает о своих ветеранах. Их у нас 240 человек, и мы регулярно проводим для них экскурсии, концерты, готовим подарки к майским и новогодним праздникам, а также ко Дню строителя и к юбилеям. Само собой разумеющейся считаем помощь

по чисто бытовым вопросам: кран починить, окна заменить. Если какую-то помощь не имеем возможности оказать бесплатно, предоставляем льготные условия и рассрочку платежа.

— На заводе существует комиссия по трудовым спорам. Часто ли приходится ей собираться?

— Нет, к счастью, споров у нас возникает мало. За несколько лет могу припомнить только три случая. Один раз спор решился в пользу работника, два — в пользу работодателя. Мы стараемся не доводить ситуации до комиссии, урегулировать спорные ситуации в текущем режиме. Раз в неделю я провожу прием по личным вопросам, многие проблемы снимаются здесь. Да и вообще у нас, знаете, без формализма. Пришел человек — если я на месте, он заходит и мы разговариваем. Точно так же с любым другим сотрудником нашей службы...

— Вот, кстати, о профкоме: при наличии такого продуманного коллективного договора и вообще большого социального пакета — зачем он нужен? Даже удивительно: 99% сотрудников предприятия — члены профсоюза, это более 1800 человек. Чем манит их профсоюз, почему они согласны платить взносы?

— Да, у нас самая многочисленная организация среди предприятий строительной отрасли. К тому же вот уже три года

подряд она становится победителем смотра-конкурса Пермского крайсовпрофа на лучшую профсоюзную организацию. Заводской профсоюз — это, в первых, главный локомотив всех праздников, культурно-массовых мероприятий. Профком старается организовать досуг по интересам: кому — рыбалка, кому — спортивный турнир, кому — концерт. Во-вторых, своего рода «касса взаимопомощи». Прежде всего, это касается проблем, связанных со здоровьем. Всем известно, что иное лечение стоит очень серьезных денег — и тут на помощь приходит профсоюз. Конечно, есть и те, кто ни разу этой «кассой» не воспользовался, и слава богу! Но, в конце концов, есть ведь еще солидарность, желание помочь товарищу. Знать, что такая возможность есть, что случись что, и завтра придут на помощь и тебе, — очень важно.

Наконец, профсоюзная организация помогает решать в рабочем порядке возникающие проблемы по условиям и охране труда, по бытовым условиям, ведет постоянную работу по аттестации рабочих мест и т.д. И, что немаловажно, со стороны работодателя в этих вопросах препятствий не возникает. Наверное, ни для кого не открою тайну, если скажу, что нам повезло с руководителем — генеральным директором Николаем Демкиным. Это тоже важно.

ТЕМАТИЧЕСКИЕ
СТРАНИЦЫ
ГАЗЕТЫ

Коммерсантъ



ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
ПЕРЕДОВИКИ ПРОИЗВОДСТВА
СМЕЖНИКИ
ИНВЕТОРЫ
КОНКУРЕНТЫ
АДМИНИСТРАТИВНЫЙ РЕСУРС



**BUSINESS
GUIDE**