



0+

Яндекс.Такси – информационный сервис, транспортные услуги оказываются перевозчиками.

ULTIMA

Яндекс Такси

Реклама. *Ультима



B U S I N E S S



P R E M I E R



È L I T E

ULTIMA

Яндекс Такси

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ ГОДА



Вторник, 17 декабря 2019 №232
(№6712 с момента возобновления издания)
Цветные тематические страницы №13–68
являются составной частью газеты «Коммерсантъ»
Зарегистрировано в Роскомнадзоре
ПИ № ФС77-76924 9 октября 2019 года
Коммерсантъ
в Санкт-Петербурге

BUSINESS GUIDE

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ПАРТНЕР ВЫПУСКА



ПАРТНЕРЫ ВЫПУСКА



ФОНД СОДЕЙСТВИЯ КРЕДИТОВАНИЮ
МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Санкт-Петербург



Ленстройтрест

Реклама



ЭМЕРАЛЬД
на Малой Неве

КВАРТИРЫ НА ВАСИЛЬЕВСКОМ О.

ПЕРВЫЙ
ВЗНОС 360 000 Р*



SetiGroup



ДВЕ СТАНЦИИ
МЕТРО В ШАГОВОЙ
ДОСТУПНОСТИ



КВАРТИРЫ С ВОЗМОЖНОСТЬЮ
УСТАНОВИТЬ
САУНУ, ЗИМНИЙ САД



КВАРТИРЫ HIGH FLAT**
С ПОТОЛКАМИ 3 М
И БОЛЬШИМИ ОКНАМИ



ЧИСТОВАЯ ОТДЕЛКА
«ИТАЛЬЯНСКИЕ
КОЛЛЕКЦИИ»



Петербургская
Недвижимость

33-55555
33-55555.ru



Информационный
видеоролик
о ЖК «Эмеральд
на Малой Неве»

*Предложение действительно с 08.11.2019 по 31.12.2019. Кредит предоставляет Банк ВТБ (ПАО) (ген. лиц. № 1000 от 08.07.2015). При условии заключения договора участия в долевом строительстве в отношении квартиры-студии общей площадью 25,66 м² стоимостью 3 650 071 руб. в ЖК «Эмеральд на Малой Неве» по программе «Ипотека. Строящееся жильё». Процентная ставка в рублях на весь период кредитования составляет 9,3% годовых в случае оформления комплексного страхования, а также предоставления полного пакета документов. Первоначальный платеж 380 000 руб. Срок кредитования 362 месяца. Сумма кредита 3 270 071 руб. Ежемесячный платеж – 27 021 руб. Погашение кредита – аннуитетными платежами. Комиссия за выдачу кредита отсутствует. Обеспечение по кредиту – ипотека в силу закона. Досрочное погашение без комиссий, штрафов, без ограничений по сумме, в любой день. Возможны дополнительные расходы: при аренде банковской сейфовой ячейки / при использовании безналичной формы расчета / при использовании аккредитива; расходы, связанные с государственной регистрацией договора участия в долевом строительстве, закладной; расходы на услуги нотариуса; страхование. Размер неустойки за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по возврату основного долга: 0,06% годовых от суммы просроченной задолженности по Кредиту за каждый день просрочки. С подробностями комплексного страхования, а также полным списком документов по кредитованию можно ознакомиться по тел. +7 812 33-55555. Количество квартир ограничено. ЖК «Эмеральд на Малой Неве»: СПб, Уральская ул., дом 21, литера А, кад. номер ЗУ 78:06:0206202:45. Застройщик ООО «Сэтл Сити». Проектная декларация на сайте ЕИСЖС (наш.дом.рф). Подробности предложения на сайте www.3355555.ru. **Высокая квартира. Реклама.



Re, non verbis

адвокат
**Александр
Зимин**

РЕКЛАМА



ЕЛЕНА БОЛЬШАКОВА,
РЕДАКТОР BUSINESS GUIDE
«ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ ГОДА»

ЭВОЛЮЦИЯ ВОПРОСА

Проект «Топ-менеджеры года» существует уже более десяти лет. За это время методика его не раз менялась — дополнялась новыми правилами, позволяющими получить более ясную картину по итогам исследования.

Раньше мы просили руководителей крупнейших на Северо-Западе компаний — будь то петербургское предприятие, федеральная структура с действующим в городе филиалом или международная фирма, штаб-квартира которой в России базировалась в нашем регионе,— назвать только одного, по их мнению, наиболее успешного по итогам года топ-менеджера в соответствующей сфере экономической деятельности. При этом мы не предлагали конкретных фамилий, давая жюри полную свободу выбора, а на выходе получали множество разноплановых ответов, что в некоторых отраслях не позволяло выявить лидера. Примечательно, что именно в условиях неограниченного выбора главы компаний часто голосовали за себя, а некоторых такой запрос ставил в тупик.

Тогда было решено составить списки номинантов в каждой из двух десятков рассматриваемых отраслей. В них вошли те же персоны, которых мы спрашивали о роли руководителя в успехе конкурирующих компаний. Конечно, с возможностью выходить за пределы этого перечня, если голосующий не встретит в нем фамилию лучшей, по его оценке, головы. Это облегчило выбор участникам и позволило почти во всех сферах найти того, чья деловая деятельность вызывала наибольшее уважение коллег. Такая методика оказалась неидеальной для монополизированных (где мало участников) или закрытых для СМИ — где отклик невысок — отраслей.

Наконец, ”Ъ“ стал спрашивать у участников три фамилии: кто, по-вашему, достоин первого, кто — второго, а кто — третьего места? И в соответствии с позицией присваивал им три, два или один балл. Для игроков это менее категорично, а мы получаем возможность по сумме баллов определить не только лидера мнений, но также «серебряного» и «бронзового» призеров.

Участники опроса и есть номинанты. Каждое из трех мест могут делить несколько человек, остальные перечислены в алфавитном порядке по фамилиям, а в конце списка приведены кандидатуры, добавленные игроками на этапе голосования. Составлять и корректировать списки нам помогали независимые эксперты (бизнес-ассоциации, аналитики и представили госорганов), опрос провели Александра Михайлова, Александра Жучина, Анастасия Петухова, София Сун и Екатерина Федорова.

КОЛОНКА РЕДАКТОРА

ПРОЙДЕМСЯ ПО ГОЛОВАМ
СРЕДИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ БИЗНЕСА В РОССИИ БОЛЬШЕ
ВСЕГО САНГВИНИКОВ, КРАСНЫХ И «АДМИНИСТРАТО-
РОВ». ТАКИЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДАЮТ КЛАССИФИКАЦИИ
ТИПОВ ЛИЧНОСТИ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ В МЕНЕДЖМЕНТЕ,
РЕКРУТМЕНТЕ И БИЗНЕС-КОУЧИНГЕ. ОДНАКО ВОСПИ-
ТАТЬ В СЕБЕ ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА И НАВЫКИ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО
УПРАВЛЕНИЯ КОМПАНИЕЙ МОЖЕТ ЛЮБОЙ ЧЕЛОВЕК, ОТНЕСИСЬ
ОН КРИТИЧНО И ОБЪЕКТИВНО К СЕБЕ. АНАСТАСИЯ ЦЫБИНА

Строго по терминологии: психотип — это тип нервной системы с базовой эмоцией, поведением и ядром характера. В течение жизни он дополняется опытом и окружающими условиями и в итоге формирует личность. BG изучил наиболее актуальные классификации психологических типов, применяемые в бизнесе и менеджменте.

Одна из самых известных — классификация Ицхака Адизиса, которая перечисляет четыре вида руководителей: производитель, администратор, предприниматель и интегратор. Производитель, объясняет генеральный директор маркетингового агентства «Брусника» Теххи Полонская, в этом случае подразумевает функцию производства результатов, ради которых организация и существует; администратор — администрирование, необходимое для обеспечения эффективности; под предпринимательством понимается деятельность, служащая для управления

изменениями, а интеграция объединяет необходимые для жизнеспособности организации элементы. «В идеале каждый руководитель в разных пропорциях совмещает в себе все четыре роли. Отсутствие одной из них говорит о том, что человек может быть хорошим специалистом, исполнителем, но компетенций для профессионального управления ему не хватает. Правда, при наличии ресурса и сильных игроков роль лидера может быть дополнена заместителем или коллегой с другим функционалом»,— рассуждает госпожа Полонская.

Типология Адизиса подразумевает, что хороший руководитель должен быть в первую очередь интегратором и администратором. «Это позволяет лидеру ”сшивать“ несколько команд и быть медиатором разных элементов системы. Адизис также говорит, что лидеру нужно быть коммуникабельным, ответственным, до-

брожелательным, порядочным и, как ни странно, скромным»,— добавляет руководитель компании «СерчИнформ Профайлинг» Алексей Филатов.

Теххи Полонская приводит также типологию по ценности Workline, исходя из которой хорошими руководителями могут быть карьеристы. «Это люди, у которых сверхценность — власть. Они умеют распределять ресурсы, видят свою выгоду и выгоду компании,— раскрывает понятие эксперт.— В качестве хороших предпринимателей выступают новаторы, но как организаторы они могут упускать много важного. Обыватели хороши на классических консервативных должностях. Из интеллигентов и подражателей не всегда получаются хорошие руководители в силу того, что этим людям нужен наставник и крепкая рука. При этом в небольшом бизнесе подражатели могут успешно зарабатывать». → 20



ДАЖЕ РАЗВИТИЕ ШИЗОИДНЫХ ЧЕРТ МОЖЕТ СПОСОБСТВОВАТЬ УСПЕХУ УПРАВЛЕНИЯ В НЕКОТОРЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ БИЗНЕСА

ПСИХОЛОГИЯ



LAMBORGHINI URUS

Lamborghini URUS – это первый в мире супер-SUV, в котором роскошь, спортивный дух и высокие эксплуатационные свойства сочетаются с комфортом и универсальностью, обеспечивая наилучшие для данной категории автомобилей динамические характеристики, уникальный дизайн и непревзойденную элегантность. Безупречное воплощение ДНК Lamborghini.

Стоимость от 16 600 000 руб.



Lamborghini Санкт-Петербург, Официальный дилер
196210, Санкт-Петербург, Пулковское ш., 14
+7 (812) 500 500 1
www.lamborghini-avtodom.ru



GRIZZLY PHOTO LAB

1. **ЯРМО ПААВИЛАЙНЕН**,
генеральный директор ООО «Призма»
 2. **ЮЛИЯ СПИРИНА**,
менеджер по Северо-Западному федеральному округу сети Metro Cash & Carry
 3. **АЛЕКСАНДР МЫШИНСКИЙ**,
совладелец и генеральный директор сети супермаркетов «Реаль»;
- ГЕРМАН ТИНГА**,
генеральный директор компании «Лента»;
- ВАДИМ ХОМЯКОВ**,
директор дивизиона сети «Азбука вкуса» в Санкт-Петербурге

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- АРМИН БУРГЕР**,
генеральный директор ГК «О'Кей»
- ИГОРЬ ЛЕЩЁВ**,
до ноября 2019 года — директор регионального управления по Санкт-Петербургу ГК «Дикси», ныне — главный операционный директор формата «дискаунтер» ГК «Дикси»
- ТИМУР ПАРШИКОВ**,
директор макрорегиона «Северо-Запад» торговой сети «Пятерочка»
- ЕЛЕНА СТРЕЛЬЦОВА**,
генеральный директор ООО «Оптотек» „Ряды“»
- ОЛЬГА УСТИНОВА**,
операционный директор формата «Классический» гипермаркетов «Ашан» по Северо-Западу

КАНДИДАТУРЫ, ВНЕСЕННЫЕ УЧАСТНИКАМИ ПРОЕКТА

- ВИТАЛИЙ ПОЗДЕЕВ**,
совладелец сети «Семишагофф»



Росстройинвест

ООО «РСТИ». РЕКЛАМА

17 → Опрос BG показал, что одной из наиболее популярных среди экспертов школ является классификация Майерс — Бриггс, она же соционика, которая рассказывает про 16 типов, образованных благодаря выраженности у человека показателя по четырем «дихотомиям»: экстраверсия-интроверсия; логика-этика; интуиция-сенсорика; рациональность-иррациональность. Опросник Майерс — Бриггс (Myers—Briggs Type Indicator, MBTI) разработан в США в конце 1950-х годов Катариной Бриггс и Изабель Майерс — матерью и дочерью — на основе идей Карла Юнга. Эта модель стала одной из самых популярных в области рекрутинга и определения психотипа, она была принята многими правительственными учреждениями по всему миру, и большинство компаний из списка Fortune 100 пользуются именно ею.

В соционике не выделяют определенный тип, наиболее подходящий для руководства, но считается, что обязательный показатель лидера — экстравертность. Согласно MBTI самый подходящий психотип для бизнесменов и глав компаний — это ISTJ (Introverted Sensing Thinking Judging) — инспектор, поскольку именно они рождены для лидерства и органично вписываются в корпоративный мир. «Такие руководители видят ситуацию в долгосрочной перспективе и могут моделировать сценарии развития в зависимости от различных факторов и внешних воздействий на компанию. Это становится возможным благодаря тому, что они способны к оценке с различных точек зрения и при этом обладают развитым критическим мышлением», — комментирует Петр Меберт, управляющий партнер Top CEO Team.

КОНТЕКСТ ОПРЕДЕЛЯЕТ Однако важнейшее значение имеют такие параметры, как сфера деятельности, возраст компании, бизнес-стратегия. Очевидно, что психотип гендиректора стартапа должен отличаться от руководителя крупной компании, перешедшей на этап стабильного развития. «Сочетание „интуиция-логика“ — прерогатива директора по развитию или предпринимателя; „интуиция-эмоции“ — стартап, лидер и наставник в профессиональной деятельности; „сенсорика-восприятие (спонтанность)“ — это менеджер инновационного проекта, лидер в антикризисном управлении; а „сенсорика (реализм)“ — суждения (оценка) — классический менеджер, исполнительный директор или начальник подразделения. Но любые качества можно выработать, если поставить перед собой такую цель: психика человека очень пластична, — говорит профессор Высшей школы менеджмента (ВШМ) СПбГУ, заведующий кафедрой организационного поведения и управления персоналом Елена Завьялова. — Главный вопрос — цена выработки, которую платит человек для достижения целей. Проблема профессионального выгорания зачастую связана именно с тем, что роль, которую человек играет, расходится с его психотипом. Исход такого расхождения во всех смыслах дорого стоит и компании, и руководителю, и его подчиненным».

ВШМ провела классификацию MBTI среди руководителей — слушателей своих программ. Исследования психотипов, проводимые в школе в течение 15 лет,

показали, что наибольшее количество слушателей демонстрирует сочетание «сенсорика-суждения» — около 50%. Этот тип поведения описывается метафорами «администратор» (27%) и «инспектор» (23%). Содержательно они характеризуются стремлением к порядку, реализмом, аналитичностью, предпочтением принимать решения на основе прошлого опыта. На втором месте сочетание «интуиция-логика» (19%), определяемое метафорами «аналитик» (10%) — интеллектуальный интровертированный лидер с развитой интуицией и критическим складом ума, склонный к генерированию идей для решения оперативных управленческих задач, и «предприниматель» (9%) — интеллектуальный лидер, обладающий такими чертами, как экстраверсия, интуиция, аналитичность и способность принимать стратегические решения, направленные на перспективу. Остальные типы были представлены в незначительном количестве.

В ПРАКТИЧЕСКОЙ ПЛОСКОСТИ Исполнительный директор бизнес-школы ИМИСП Андрей Федоров считает, что самое важное для лидера — способность адаптироваться, учиться и развиваться, а также умение собрать и выстроить систему управления. «На определенном уровне развития компании, размеров бизнеса, сложности отрасли нужно иметь выстроенную структуру, команду. Если это есть и работает, психотип не важен. Если нет, никакой психотип не справится. В хорошей команде слабые зоны одних руководителей перекрыты сильными компетенциями других», — считает господин Федоров.

В сфере рекрутмента приоритеты расставлены так же. Основатель кадрового агентства ProPersonnel Татьяна Долякова полагает, что для топ-менеджеров прежде всего важны управленческие компетенции, и основные из них — лидерство, понимание бизнеса (умение рассматривать проблемы в издержках с точки зрения финансового анализа, EBITDA, добавленной стоимости, маржинальности, ориентация на качество, понимание коммерческих принципов), решительность, а также адаптивность.

«Остальные качества будут требоваться в зависимости от поставленной задачи: стратегическое видение может быть не так нужно, если директора нанимают исключительно для операционной поддержки, инновационность и творческий подход важны при становлении бизнеса, нужно сохранить коллектив — помогут межличностное понимание и эмпатия, если перед компанией стоит задача добиться амбициозной цели за короткое время, принимать жесткие решения — гибкость отойдет на второй план, устойчивость необходима гендиректору закредившейся компании, которую нужно поддерживать на плаву и не предпринимать резких шагов», — рассуждает госпожа Долякова, добавляя, что есть факторы, однозначно мешающие карьере топ-менеджера: конфликтность, отсутствие гибкости и дальновидности. → 22



КОРПОРАЦИЯ РУСЬ

ОСНОВАНА 1999

ДОМА ИЗ КЛЕЕНОГО БРУСА

ТРАДИЦИИ СЧАСТЛИВОЙ ЖИЗНИ

(812) 950-50-50 WWW.RUSSHOUSE.RU

20 → Директор Института проблем предпринимательства Владимир Романовский с недоверием относится к любым классификациям психотипов. «Среди успешных руководителей мне встречались люди, которые не разбирались в своем бизнесе, или просто ограниченные, а также лентяи, психопаты, безвольные тряпки, адепты ручного управления, утреннего алкоголизма и носители других качеств, которые традиционная школа менеджмента вряд ли признала бы совместимыми с лидерством в какой-либо сфере человеческой активности,— говорит он.— Единственная черта, присутствующая у большинства успешных бизнесменов и лидеров,— это воля к победе. Качество, которое, в свою очередь, делится на два компонента: умение поставить перед собой высокую задачу и навык идти к цели, не слишком отвлекаясь на всякую ерунду».

По мнению психолога и коуча Ирины Масловой-Семеновой, хороший руководитель — это тот, кто в условиях стресса активируется, лучше соображает и включается. «Стресс для него — мотивация и топливо. Поэтому обойти конкурента на повороте, выиграть, подавить, "отжать" территорию и захватить власть для него — часть жизни и особый интерес. Базовая потребность психики такого сильного психотипа в этом и заключается», — считает психолог.

Генеральному директору компании Forward Telecom Сергею Сапрыкину среди руководителей компаний-клиентов попадает больше экстравертов, а именно — администраторов и полководцев. «Помимо экстравертности их общие черты — рациональное взвешивание альтернатив, а не эмоциональное принятие решений, и предпочтение планировать и заранее упорядочивать информацию, а не склонность к ситуативным действиям по обстоятельствам», — делится опытом господин Сапрыкин.

ЭФФЕКТ СИНЕРГИИ Успешных руководителей определяют по наличию дополняющих друг друга компетенций. Лидер ком-



ГЛАВНОЕ ДЛЯ МЕНЕДЖЕРА ПРИ ЛЮБОМ НАБОРЕ КАЧЕСТВ — ПОСТАВИТЬ ВЫСОКУЮ ЗАДАЧУ И ИДТИ К ЦЕЛИ, НЕ ОТВЛЕКАЯСЬ НА ЕРУНДУ

пании должен уметь правильно и вовремя сочетать авторитарность и лояльность, требовательность и эмпатию. «Если руководитель управляет компанией в каком-то одном строго заданном направлении, опираясь на преобладающее качество своего характера, то краткосрочно это может быть вполне работоспособным. Однако в долгосрочной перспективе работать перестает», — считает председатель правления СДМ-банка Максим Солнцев. — При этом все нужные качества в человеке уже есть изначально, важно только их постоянно развивать. Сформируйте свое рабочее окружение таким образом, чтобы оно вас уравнило. Постоянно совершенствуйтесь, ведь руководитель должен обладать широким кругозором: читайте тематическую литературу, привлекайте по необходимости профессиональных консультантов, развивайте в себе эмоциональный интеллект».

А по мнению руководителя Института психодинамического коучинга Екатерины Белокоской-Михайловой, наиболее интересное определение лидера — это человек, сформировавший команду еди-

номышленников так, что после его ухода она сможет эффективно выполнять задачу и организация не развалится. «Кроме того, он должен выдерживать критику в свой адрес, принимать обратную связь от коллег в живом споре и обсуждении. Если критические голоса молчат, значит, лидер окружил себя людьми, которые защищают его от неприятных известий и в конечном счете от реальности», — уверена госпожа Белокоская-Михайлова.

Опираясь на работы Рады Грановской, генеральный директор представительства компании Maniewicz в России и странах СНГ Владимир Трофименко проводит базовое разделение по психотипам: «Образно: есть люди креативные, созидающие, а есть больше формалисты. Принимая во внимание такую градацию, можно избежать огромного количества ошибок, когда в команде не оказывается людей, которые могут оформить креативные идеи "созидателей" и дать движение проекту в бюрократической среде», — рассуждает господин Трофименко. — И это самая главная задача руководителя — признать, что люди разные и требуют внимательного

отношения к своим особенностям и помощи в правильном их использовании».

ГЕННАЯ ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТЬ

Врожденный темперамент определяется чистой физиологией — скоростью процессов в нервной системе, соотношением возбуждения и торможения в ней и тому подобным. Все остальное приобретается при жизни, в основном — в первые годы.

Исследования показывают, что по самой простой классификации темпераментов большинство лидеров — сангвиники. Такой тип темперамента более всего подходит для этой роли, исходя из его характеристик: устойчивая нервная система, механизмы возбуждения и торможения равнозначны. Основные качества таких людей — мобильность, стрессоустойчивость, гибкость восприятия, экстравертированный настрой. Вторыми на эффективное лидерство претендуют два типа — холерики и флегматики. Первых отличает подвижная нервная система, высокая мобильность, максимальная экстравертированность, но при этом снижены качества структурирования и системности. Флегматиков отличает устойчивая нервная система, но при этом повышенная ригидность — сложность переключения с одного вида деятельности на другой, преобладание интровертированных черт. Наименее вероятный психотип на роль лидера — это меланхолики.

Современный мир максимально транслирует идею лидерства и развития тех качеств, которые приведут на вершину успеха. «Это простая логическая цепочка: лидер — власть — деньги — уверенность. Иными словами, уверенность в себе помогает обрести деньги, которые в большинстве своем сосредоточены в руках власть имущих, а именно в руках лидеров», — объясняет психолог Татьяна Воргуль. — Но шарм цепочки в том, что она по иронии

ЭНЕРГЕТИКА



1. АЛЕКСАНДР БОРОШНИН,
генеральный директор
ООО «РКС-Энерго»;



СЕРГЕЙ КРОПАЧЕВ,
генеральный директор
АО «Петербургская сбытовая компания»;



ДМИТРИЙ СИМОНОВ,
генеральный директор
АО «ПОЗСК»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

ИГОРЬ ЖЕЖЕЛЬ,
генеральный директор АО «Ленгидропроект»

КИРИЛЛ КЕЙСЕРМАН,
директор Октябрьского филиала ООО «Русэнергосбыт»

ВЛАДИМИР ПЕРЕГУДА,
заместитель генерального директора — директор филиала
«Ленинградская атомная станция» АО «Концерн „Росэнергоатом“»

СЕРГЕЙ САДОВСКИЙ,
генеральный директор АО «Норд Гидро»

2. АНДРЕЙ РЮМИН, генеральный директор ПАО «Ленэнерго»

судьбы превращается в замкнутое кольцо, ведь без уверенности не стать лидером».

РАЗНОЦВЕТНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ При подборе руководителей высшего звена и топ-менеджеров в России часто применяют типологию поведения людей DISC. Автором является американский психолог, исследователь и изобретатель детектора лжи Уильям Моултон Марстон. Суть теории сводится к четырем основным типам поведения человека: доминирование (Dominance), или красный тип, влияние (Influence) — желтый, постоянство (Steadiness) — зеленый и соответствие (Compliance) — синий тип поведения.

Люди с красным типом поведения активные, энергичные, не боятся риска, уверенные в себе, целеустремленные, ориентированы на конкретный измеримый результат, прямолинейны и готовы на все ради победы. Люди с желтым типом поведения активные, оптимистичные, коммуникабельные, эмоциональные, легко заводят отношения с окружающими, творческие и креативные. Зеленый тип — дружелюбные, спокойные, терпеливые, мягкие, ориентированные на командную работу люди, которые стремятся к стабильности и предсказуемости. Синий — анализирующие, педантичные, дипломатичные, тактичные, мыслящие системно, неземональные и осторожные.

«Понимая, какой у потенциального руководителя тип поведения, становится ясно, как именно он будет верховодить людьми, на чем расставлять акценты в управлении, как выстраивать отношения с сотрудниками, клиентами и партнерами компании,— поясняет бизнес-тренер Артем Ступак.— Данной типологии обучают и самих топ-менеджеров, чтобы повысить их управленческое мастерство, умение находить подход к каждому сотруднику, а значит, быть эффективным и результативным менеджером».

HR-специалисты тоже руководствуются этой схемой. «При приеме на работу, отборе на лучшие позиции и назначении людей на важные проекты мы руководствуемся скорее не пониманием психотипов людей, а их способностями, стремлениями, амбициями и нацеленностью на результат в определенной области,— говорит директор по персоналу AB InBev Efes Ольга Орел.— Люди по-разному проявляют свои сильные и слабые стороны в разных ситуациях. Например, в кризисных ситуациях, при ведении сложных проектов с короткими сроками на первый план выходят организаторские способности, глубокое понимание бизнеса, умение быстро определять направление, четко ему следовать и корректировать план в случае необходимости. Если мы говорим про business as usual, ежедневное, рутинное управление бизнесом, важным для руководителя является способность вдохновлять и мотивировать менеджеров и их команды на постановку и достижение амбициозных целей».

По словам Артема Ступака, чаще всего в российском менеджменте можно встретить людей с ярко выраженным красным типом поведения. «Наверное, в том историческом периоде, в котором формировалась и развивалась экономика современной России, а именно в "лихие 90-е", произошел естественный отбор руководителей, предпринимателей и бизнесменов, которые смогли устоять в непростые времена, сохранив при этом эффективность бизнеса»,— рассуждает тренер.

Примерно такую же оценку, но опираясь на другую классификацию, дает член правления Международной ассоциации психоанализа бизнеса и организаций Мария Шумихина: «В России чаще доминируют руководители эпилептоидного типа, именно потому, что им легче забирать власть у тех, кто менее мотивирован. И они чувствительнее всего к иерархическим отношениям, лояльны к тем, кто сверху, поэтому верхний эшелон управленцев не боится за свою власть».

Но разным компаниям подходят разные психотипы руководителей, подчеркивает эксперт. «Условно, для того чтобы возглавлять компанию в шоу-бизнесе, обычно срабатывает сочетание эстероидных (с жадной производить впечатление) и нарциссических черт, а для производства или бизнеса по обеспечению безопасности — эпилептоидных (власть, контроль),— поясняет госпожа Шумихина.— Обсессивные личности могут великолепно руководить проверочной деятельностью. А в IT у основателей компаний часто развиты шизоидные черты: способность много осмысливать, комбинировать разные факторы, абстрактное и математическое мышление».

СМЯГЧАЮЩИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА В каждом психотипе есть свои сильные стороны и есть особенности, которые могут мешать, говорит руководитель компании Leader of Future Михаил Бондарчук. «Главное — желание учитывать свои особенности и учиться их корректировать: красным быть более внимательным к мнению других и думать о стратегии. Синим — учиться взаимодействовать с людьми и понимать, что у них другие потребности. Зеленым необходимо быть менее зависимыми от чужого мнения и отстаивать свои границы»,— дает рекомендации эксперт.

Опираясь на собственный опыт, он констатирует, что изначально в России был запрос на красных руководителей, которые быстро достигали результатов и были ментально близки собственникам бизнеса в 1990-х, таким же красным, как они сами. «Но постепенно приходит понимание, и этому способствовал кризис 2008 года, что агрессивный, рискованный тип управления красных неэффективен и даже опасен для бизнеса, поэтому после него на должность генерального директора стали брать синих руководителей — обычно бывших финансовых руководителей компании,— вспоминает господин Бондарчук.— Такая практика, хотя и позволяла выстроить понятную стандартную модель, не способствовала развитию компании и совершенно не учитывала главную ценность любой современной фирмы — ее сотрудников. Именно поэтому сейчас идет увеличение числа зеленых среди гендиректоров: этот тренд мною замечен в компаниях разного профиля».

Еще один фактор, изменивший тип лидера на зеленый,— поколение Y, говорит руководитель Leader of Future: таких сотрудников сейчас большинство, и им не подходят другие типы управления. Поколение Z еще жестче будет отвергать негибкие и авторитарные стили управления синих и красных, выбирая компании с зеленым руководством, полагает он.

Татьяна Воргуль, ссылаясь на данные последних исследований, говорит, что теперь на главенствующие позиции в списке качеств лидера выходит понятие «эмоциональный интеллект». Именно оно определяет так называемую харизму человека, его умение быть эффективно обаятельным. ■

БАНКОВСКАЯ СФЕРА



АЛЕКСАНДР САВЕЛЬЕВ

- 1. **АЛЕКСАНДР САВЕЛЬЕВ**, председатель правления ПАО «Банк „Санкт-Петербург“»
- 2. **ОЛЬГА ДРАГОМИРЕЦКАЯ**, исполнительный вице-президент — управляющий филиалом АО «Газпромбанк» «Северо-Западный»
- 3. **АЛЕКСАНДР КОНЬШКОВ**, управляющий филиалом АО «СМП Банк» в Санкт-Петербурге

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

ВИКТОР ВЕНТИМИЛЛА АЛОНСО, председатель Северо-Западного банка ПАО «Сбербанк»

АЛЕКСАНДР ЗАОЗЕРСКИЙ, председатель правления АО «КАБ „Викинг“»

ИЛЬЯ ЗЛУНИЦЫН, с октября 2019 года — управляющий филиалом «Санкт-Петербургский» АО «Альфа-Банк», до этого — председатель правления банка «Таврический»

МИХАИЛ ИОФФЕ, старший вице-президент, управляющий Северо-Западным филиалом банка «Открытие»

МИХАИЛ КЛИШИН, председатель правления АО «Акционерный банк „Россия“»

АЛЕКСЕЙ КОЛЬЧИК, директор Санкт-Петербургского филиала АО «Россельхозбанк»

ТАТЬЯНА КРЫЛОВА, старший вице-президент — управляющий Санкт-Петербургским филиалом ПАО «Промсвязьбанк»

СЕРГЕЙ КУЛЬПИН, начальник управления розничных продаж в Санкт-Петербурге и Ленинградской области — вице-президент ВТБ

ЕВГЕНИЙ ЛОТВИНОВ, председатель правления ПАО «Банк „Александровский“»

АНДРЕЙ ПОЧЕСНЕВ, директор Северо-Западного регионального центра Райффайзенбанка

ВЛАДИМИР ПРИБЫТКИН, председатель совета директоров АО «Банк ПСКБ»

ТАТЬЯНА САВИНА, исполнительный директор, управляющий филиалом ПАО «Банк Уралсиб» в Санкт-Петербурге

СВЕТЛАНА СТАВИЦКАЯ, управляющий петербургским филиалом АО «ЮниКредит Банк»

ЕЛЕНА ШЕВЕЛЕВА, старший вице-президент Росбанка

«ЗАДАЧА — „ОДНИМ ОКНОМ“ ЗАКРЫТЬ ВСЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С НЕДВИЖИМОСТЬЮ»

В НОЯБРЕ ГРУППА RBI ОБЪЯВИЛА О ПОКУПКЕ ДОЛИ В ГК ACTIVE GROUP, ЧТО СТАЛО ЧАСТЬЮ ПЛАНА ПО РАЗВИТИЮ ЭКОСИСТЕМЫ ХОЛДИНГА, В КОТОРУЮ УЖЕ ВХОДЯТ КОМПАНИИ ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ, ПРОДАЖАМ И УПРАВЛЕНИЮ НЕДВИЖИМОСТЬЮ. О НЕПОМЕРНОМ АППЕТИТЕ СОБСТВЕННИКОВ ЗЕМЛИ, ДЕЛОВЫХ ОТКРЫТИЯХ ГРУППЫ И СВОЕМ НЕПРОФИЛЬНОМ БИЗНЕСЕ BG РАССКАЗАЛ ПРЕЗИДЕНТ И ВЛАДЕЛЕЦ RBI ЭДУАРД ТИКТИНСКИЙ. ПОДГОТОВИЛ ДМИТРИЙ МАТВЕЕВ

BUSINESS GUIDE: Каков земельный банк компании и планируются ли новые сделки до конца года?

ЭДУАРД ТИКТИНСКИЙ: Около 500 тыс. кв. м — тот земельный банк, который сейчас в работе. Все проекты на этих участках в ближайшие год-два будут запущены. Плюс поэтапно запускаем Ultra City — наш большой проект в Приморском районе. И мы хотим расти: для этого есть возможности, мы постоянно оптимизируем себестоимость и сроки строительства. Мы бы с удовольствием расширили масштабы бизнеса. У RBI есть для этого собственные ресурсы, кроме того, и наши партнеры — крупнейшие банки — готовы финансировать наше развитие. Хотя качественных объектов с адекватной ценой на рынке сейчас единицы.

BG: О каком количестве потенциальных сделок может идти речь?

Э.Т.: Сейчас мы в продвинутой стадии переговоров по пяти-шести объектам, которые считаем подходящими для нашей бизнес-модели. Все участки находятся в Петербурге, в центральных и спальных районах, часть из них предназначена для строительства жилья, часть — под апартаменты.

BG: Пригородных проектов среди них нет?

Э.Т.: К сожалению, нет. Европейский формат «сити-виллы», который мы предложили покупателям в Mistola Hills и EcoCity, пока не сильно востребован в Петербурге. Хотя мы искренне не понимаем почему. У наших загородных комплексов множество преимуществ, даже по сравнению с городскими многоэтажными проектами: природа, воздух, потрясающие виды, множество детских и спортивных площадок, пешая доступность «Охта-Парка», скандинавская архитектура, комфортные планировки с собственными кладовыми помещениями в доме под каждую квартиру и сформировавшееся соседское комьюнити с общими интересами и образом жизни. Но квартиры в EcoCity при этом мы сейчас вынуждены продавать ниже себестоимости. Мы заложили в проект много инфраструктурных «фишек», а городские жители в большинстве своем пока не готовы к переезду в Ленобласть, даже такую близкую и удобную. Существует какой-то ментальный барьер — и мы продолжаем его постепенно разрушать, рассказывая о преимуществах жизни в таких проектах.

BG: Как продвигается проект на 11-й Красноармейской улице?

Э.Т.: Этим проектом мы фактически открыли нашим покупателям новую локацию — Адмиралтейский район, классическую петербургскую Коломну. Для бизнес-класса и элиты здесь огромный потенциал. Неудивительно, что мы сразу увидели хороший спрос на объект. Строительство идет по графику, определен подрядчик по



ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

нулевому циклу и генеральный подрядчик. Сейчас мы занимаемся укреплением соседних зданий, выносом сетей. Объект достаточно непростой, в окружении исторической застройки, но до сдачи дома еще два года, и такая задача вполне нам по силам — у компании есть схожий опыт.

BG: В ноябре RBI объявила о покупке 50% группы компаний Active Group. Планируются ли аналогичные сделки в дальнейшем?

Э.Т.: Да, в экосистеме группы уже есть компания по отделке квартир RBI OK, эксплуатирующая организация «Управление комфортом», управляющая компания RBI PM, которая занимается «апартами» и доходными программами, ряд других организаций. В декабре к нам присоединились «Штаб квартир» и «Арендафон» — известные на риэлторском рынке бренды. Наша задача — закрыть «одним окном» все вопросы, связанные с недвижимостью: от аренды и покупки квартиры — до инвестиций, ремонта и отделки. Каждому клиенту мы хотим предложить именно те опции, в которых он нуждается, и в тот момент, когда это необходимо. Поэтому экосистема RBI продолжит развиваться, но более подробную информацию я пока раскрыть не могу.

BG: Рассматриваете новые направления альтернативного недвижимости бизнеса?

Э.Т.: Системно этим не занимаюсь. У меня есть одна инвестиция — Muzlab, музы-

кальный стриминговый сервис. Он успешно развивается, на этот продукт есть колоссальный спрос. Заправки, розничные сети, точки общепита, продажи техники, банки, модные магазины — все нуждается в фоновой музыке. И практически во всех крупных сегментах бизнеса есть понимание: музыка важна для потребителя, она создает настроение, с которым человек готов дольше оставаться в магазине, а значит, растет и средний чек. Качественных предложений в этой части в России нет, поэтому наш сервис занял уникальную нишу.

BG: Насколько улучшились показатели сервиса с момента инвестирования в него?

Э.Т.: Значительно, но тут сказался эффект низкой базы: у компании практически не было продаж до моего прихода. Сильный рывок будет в 2020 году, когда планируется запустить сотрудничество с рядом корпораций. Они очень медленно принимают решения: под любую нестандартную закупку — хотя это небольшие деньги — им необходимо создавать новый бизнес-процесс, получать отдельный бюджет. Вопрос уходит к высшему руководству, и процесс затягивается. Хотя есть компании, которые очень быстро отреагировали, например «Азбука вкуса», Circle K, «Лукойл», Сбербанк и банк «Санкт-Петербург».

BG: Почему вы все-таки вышли из сервиса «Партия еды», которая затем конвертировалась в «Яндекс.Шеф»?

Э.Т.: Я был там не единственным инвестором, были партнеры. Часть из них хотела получить деньги и выйти из этого бизнеса, у части были амбиции поработать в качестве управляющих партнеров с «Яндексом». Сам бы я не спешил продавать долю, хотя мультипликатор был очень хороший, это была фантастическая сделка по всем параметрам. Но для меня отношения важнее, чем деньги. Раз партнеры захотели продать доли и для них эта сделка была привлекательной, я согласился.

BG: Планирует ли группа RBI запуск сервисов по дистанционной продаже недвижимости?

Э.Т.: В России такая схема пока не работает. Люди не готовы приобретать квартиру дистанционно. Если бы речь шла о покупке недвижимости в Лондоне, а клиентами были бы арабские шейхи, тогда, возможно, они бы действовали именно так: покупали квартиры, не покидая своих нефтяных месторождений. У нас же, если клиент хочет снять или купить квартиру, он приезжает и смотрит ее. Мы не видим спроса на услугу, полностью переведенную в онлайн-канал, поэтому и реализовывать ее нет смысла: у нас очень много идей, но есть дефицит ресурсов, мы перегружены задачами и не можем делать то, что считаем блажью. Наш безусловный приоритет — реальные потребности клиента. Но мы работаем по другим направлениям: создаем единую базу клиентов всех компаний экосистемы RBI, совершенствуем личные кабинеты, обеспечиваем персонализированную коммуникацию с клиентом, анализ и поиск оптимальных решений для предоставления индивидуальной услуги каждому покупателю.

BG: Какие основные препятствия существуют для развития бизнеса группы?

Э.Т.: При поиске новых участков мы сталкиваемся с одной проблемой: не очень адекватные аппетиты собственников земли. Все остальные вопросы не являются критичными, это задачи, которые группа успешно решает.

BG: Но покупательская способность продолжает снижаться.

Э.Т.: Да, и от этого никуда не деться. На рынке, который проседает, конкуренция становится сильнее. Но мы можем соперничать не только ценой: у RBI есть свой сегмент и свои клиенты, ценящие продукты, которые мы предлагаем.

BG: Готовы ли вы сейчас продать часть бизнеса или всю группу?

Э.Т.: Для меня это больше чем просто бизнес. Есть амбициозные планы на развитие, и я не готов от них отказываться, даже за очень большие деньги. ■



с вами с 1993 года

40 мировых валют для Вас!

АО Банк «ПСКБ» www.pscb.ru осуществляет **международные расчеты** в иностранных валютах: доллар США (USD), евро (EUR), китайский юань (CNY), индийская рупия (INR), фунт стерлингов (GBP), казахстанский тенге (KZT), белорусский рубль (BYN), киргизский сом (KGS), армянский драм (AMD), дирхам ОАЭ (AED), албанский лек (ALL), австралийский доллар (AUD), боснийская марка (BAM), болгарский лев (BGN), бахрейнский динар (BHD), канадский доллар (CAD), швейцарский франк (CHF), чешская крона (CZK), датская крона (DKK), алжирский динар (DZD), хорватская куна (HRK), венгерский форинт (HUF), израильский шекель (ILS), японская йена (JPY), кувейтский динар (KWD), марокканский дирхам (MAD), мексиканский песо (MXN), норвежская крона (NOK),



новозеландский доллар (NZD), польский злотый (PLN), катарский риал (QAR), румынский лей (RON), сербский динар (RSD), саудовский риал (SAR), шведская крона (SEK), сингапурский доллар (SGD), тайский бат (THB), тунисский динар (TND), турецкая лира (TRY), южноафриканский рэнд (ZAR).

Расчеты в валютах ЕАЭС



Международные расчеты и валютный контроль



Таможенные карты и таможенные гарантии



Торговое финансирование



Конверсионные операции



Прибыткин Владимир Леонидович

*Председатель
Совета директоров*

+7 (812) 332-26-26
(доб.7777)

+7 (921) 965-73-26
pvl@pscb.ru

**Моя задача —
установление партнерства
с руководителями компаний
в Санкт-Петербурге и Москве**

Банк, с которым просто



8 812 332-31-14 (доб.7265)
tma@pscb.ru
www.pscb.ru/ved



Генеральная лицензия ЦБ РФ №2551 от 12 февраля 2015 г.

18+

На правах рекламы

ВАШИ СРЕДСТВА ДО 1.4 МЛН. РУБЛЕЙ ЗАСТРАХОВАНЫ В АСВ. ГЕНЕРАЛЬНАЯ ЛИЦЕНЗИЯ БАНКА РОССИИ №2551 ОТ 12 ФЕВРАЛЯ 2015 ГОДА АО БАНК «ПСКБ» (АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ПЕТЕРБУРГСКИЙ СОЦИАЛЬНЫЙ КОММЕРЧЕСКИЙ БАНК»).

«ОЭЗ НЕЛЬЗЯ РАССМАТРИВАТЬ КАК ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ДЕВЕЛОПЕРСКИЙ ПРОЕКТ»

В 2020 ГОДУ ПРОГНОЗНЫЙ ОБЪЕМ УПЛАЧЕННЫХ НАЛОГОВ ОСОБОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЗОНЫ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГ» ДОЛЖЕН ДОСТИЧЬ 18 МЛРД РУБЛЕЙ И ПРЕВЫСИТЬ ЗАТРАТЫ НА ЕЕ СОЗДАНИЕ. ГДЕ УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ ИЩЕТ МЕСТО ПОД НОВУЮ ПЛОЩАДКУ И КАКИМИ ЛЬГОТАМИ НАМЕРЕНА ДОПОЛНИТЬ ПОРТФЕЛЬ ПРЕФЕРЕНЦИЙ ДЛЯ РЕЗИДЕНТОВ, РАССКАЗАЛА ЕЕ ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ТАМАРА РОНДАЛЕВА. БЕСЕДОВАЛА ЯНА ВОЙЦЕХОВСКАЯ



ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

539 млн рублей), «Биоген» (4,6 млрд рублей), ЛКТ, которая производит газотурбинные двигатели (2,7 млрд рублей), приборостроительная компания АМТ (417,9 млн рублей), «Балтфарма» (инвестиции увеличены в два раза, до 2 млрд рублей). В этом году перечень резидентов также дополнили компании «Балтинжиниринг» и «КСК-Системс», объем инвестиций каждой из них составляет около 30 млн рублей. В начале декабря, после очередного экспертного совета, объем инвестиций увеличится еще на 9,1 млрд рублей и на площадку «Новоорловская», где свободны около 30 га, придет еще один резидент.

BG: Сколько заявок за время работы экспертного совета ОЭЗ были отклонены?

Т. Р.: Ни одну заявку, которая дошла до экспертного совета, не отклонили.

BG: То есть это протокольная встреча?

Т. Р.: Экспертный совет — это не протокольная встреча. В его преддверии проходит большая подготовительная работа, ознакомление с материалами и бизнес-планами, выносимыми на рассмотрение. На заседании экспертного совета обсуждаются финансовые модели инвестора, степень проработки рынка и маркетинговых исследований, актуальность продукта и инновационность разработок, рассматриваются инструменты финансирования.

BG: С чем связано изменение состава резидентов в ОЭЗ?

Т. Р.: Думаю, с изменением рынка и иными (в том числе внешними) факторами. На финансовом состоянии резидентов отразились банковский кризис 2008 года и западная санкционная политика, начавшаяся с 2014-го. ОЭЗ ведь создавались как перспективный инструмент развития экспортного потенциала, потому санкции существенно повлияли на наших инвесторов. Некоторым из них было отказано в поставках оборудования. Сказалось также изменение ставки НДС, вхождение России в ВТО: резиденты были лишены возможности реимпорта (ввоз товаров, которые до этого были экспортированы с территории страны без уплаты пошлин. — **BG**), что прямо повлияло на себестоимость товара.

BG: Со сколькими компаниями вы расторгли договоры и почему?

Т. Р.: За последние три-четыре года — с пятью резидентами. Основная причина — это невыполнение условий соглашений о ведении деятельности. Инвестор, который приходит в ОЭЗ, максимально защищен: три года он не подлежит проверкам. Если в течение этого периода не ведется никакой деятельности, то мы в судебном порядке расторгаем договор. Ущерб от таких резидентов — это потенциальные налоговые

платежи, не перечисленные в бюджет. После лишения статуса резидента компания уплачивает в казну штраф 5 млн рублей и обязана вернуть земельный участок в виде, в котором она его получила.

BG: Площадка «Нойдорф» заполнена на 100%, а «Новоорловская» — на 70%. Каковы планы по развитию третьей площадки ОЭЗ «Санкт-Петербург»?

Т. Р.: Пока мы анализируем и сравниваем участки в городе. Промышленная зона «Ломоносовская», о которой говорилось ранее, — это лишь одна из потенциальных площадок. Всего мы рассматривали более шести объектов. Они разные по площади, инфраструктурной подготовке, локации и форме собственности. Мы можем взять участок как на севере города, так и на юге, еще смотрим московское направление. Наша задача — выбрать территорию, где затраты города будут минимальны, а освоение площадки будет максимально быстрым. Также важен критерий локации, чтобы снижать издержки инвесторов на транспортировку персонала, обеспеченность жилой и социальной инфраструктурой.

BG: Сколько резидентов можно потенциально привлечь на новую площадку?

Т. Р.: Около 20 компаний. Они у нас на разной стадии проработки.

BG: Каковы прогнозные инвестиции в третью площадку?

Т. Р.: Есть площадки с нулевой подготовкой — это один размер инвестиций, есть площадки, у которых уже имеется инфраструктура, продумана транспортная доступность, — и это другой объем вложений. Например, площадка в 53 га в нулевом цикле, которая сейчас присоединена к «Новоорловской», обойдется нам в 900 млн рублей. Сейчас экономическая зона занимает 183 га, но в законодательстве предусмотрена возможность расширить ее до 400 га.

BG: Инвестиции в новые площадки — это федеральные средства или региональный бюджет?

Т. Р.: Федерация сейчас не финансирует открытие новых площадок в ОЭЗ. Мы разрабатываем различные механизмы по привлечению финансовых инструментов в развитие, в том числе средств частного инвестора. Регион также будет рассматривать условия софинансирования, если это будет выгодно. Нас нельзя рассматривать как девелоперский проект государства, поскольку мы работаем с инновационными компаниями, которые имеют в своих проектах НИОКР, лаборатории и R&D-центры. Это требование является существенным ограничением, в отличие от возможности привлекать любого инве-

стора. Проект ОЭЗ занимается развитием территорий, повышением инвестиционной привлекательности региона, локализацией и развитием инновационных производств, а не продажей земли по льготным условиям.

BG: Не раз заявляли, что ОЭЗ «Санкт-Петербург» — одна из самых эффективных зон. Как измеряется этот показатель?

Т. Р.: Основные критерии — это привлечение инвесторов, объемы инвестиций, налоговые отчисления и количество рабочих мест. Министерство экономического развития РФ закладывает в расчеты эффективности ОЭЗ более 20 показателей, в числе которых удовлетворенность инвесторов работой управляющей компании, взаимодействие с исполнительными органами власти, оформление разрешительной документации, оснащенность площадки энергоресурсами. Иностранные эксперты к критериям добавляют также информационную открытость: анализируют интернет-ресурсы управляющей компании, то, как она оповещает инвесторов о деятельности ОЭЗ.

BG: Администрация Петербурга ранее заявляла, что в 2020 году объем уплаченных налогов превысит затраты на создание ОЭЗ. Сохраняется ли этот прогноз?

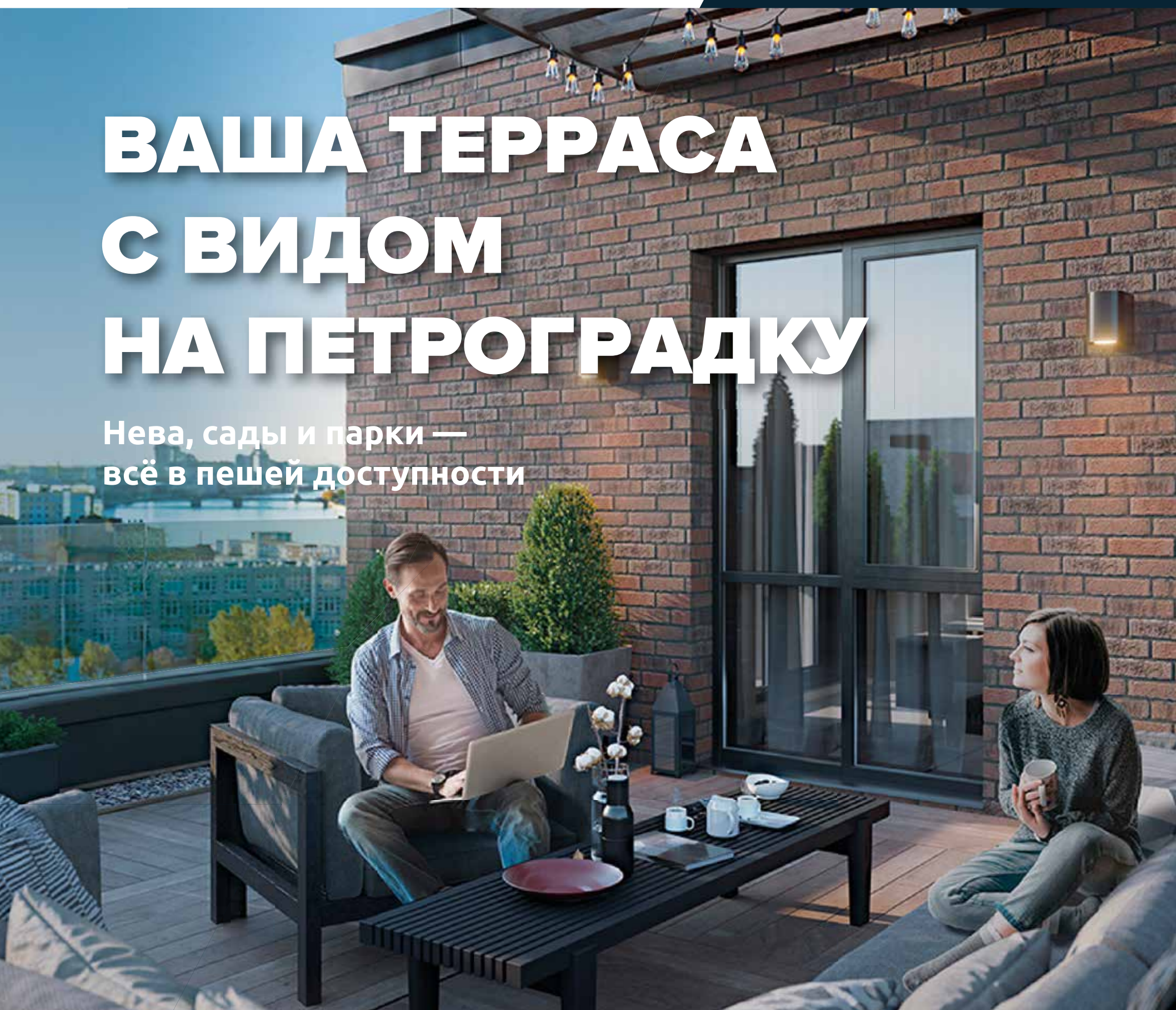
Т. Р.: Мы предполагаем, что так и будет. Объем вложений федеральных и региональных средств в создание и развитие ОЭЗ составляет 16,8 млрд рублей. Налоговые отчисления на сегодняшний момент — 15,5 млрд рублей, а к концу следующего года мы планируем выйти на объем 18 млрд рублей.

BG: Какие изменения в наборе льгот ждут инвесторов в среднесрочной перспективе?

Т. Р.: Предлагается предусмотреть возможность субсидирования тарифной ставки на энергоресурсы для резидентов: оплата энергоресурсов является существенной частью затрат, которая входит в себестоимость конечного продукта этих компаний, получение преференций позволит сделать их продукцию максимально конкурентной. Мы ведем работу о возврате нам социальных льгот, которые были использованы ранее. Например, ставка по страховым взносам в размере 14,4% со временем поднялась до 21%, потом до 28%. Поскольку средняя зарплата у резидентов в петербургской ОЭЗ — около 100 тыс. рублей, то для инвесторов страховые взносы — это тоже существенные средства, которые они могли бы вкладывать в развитие производств. Еще одно пожелание — чтобы государство не меняло условия функционирования ОЭЗ до 2054 года. ■

ВАША ТЕРРАСА С ВИДОМ НА ПЕТРОГРАДКУ

Нева, сады и парки —
всё в пешей доступности



«ПРОБЛЕМА РЕАБИЛИТАЦИИ В ТОМ, ЧТО ПАЦИЕНТ НЕ ПОЛУЧАЕТ ЕЕ ПОСЛЕ ВЫПИСКИ ИЗ СТАЦИОНАРА»

В РАМКАХ ДИВЕРСИФИКАЦИИ БИЗНЕСА КОМПАНИЯ «КЕЛЕАНЗ МЕДИКАЛ» ПРИНЯЛА РЕШЕНИЕ О СОЗДАНИИ СОБСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА ОБОРУДОВАНИЯ ДЛЯ РЕАБИЛИТАЦИИ ПАЦИЕНТОВ. О ТОМ, ЧТО СПОСОБСТВОВАЛО ПОЯВЛЕНИЮ ПРОЕКТА, ЧТО ЖДЕТ РЫНОК С ВВЕДЕНИЕМ НОВОГО ГОСТА ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ МЕДОБОРУДОВАНИЯ И КАК МОЖНО УЛУЧШИТЬ КАЧЕСТВО СТРОИТЕЛЬСТВА МЕДИЦИНСКИХ ОБЪЕКТОВ ГОРОДА, КОРРЕСПОНДЕНТУ ВГ АНАСТАСИИ ЦЫБИНОЙ РАССКАЗАЛА ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР КОМПАНИИ ЕЛЕНА КИРИЛЕНКО.

BUSINESS GUIDE: С какими предварительными итогами вы завершаете 2019 год? Насколько они соответствуют вашим прогнозам?

ЕЛЕНА КИРИЛЕНКО: В целом я довольна. В этом году у нас реализовались интересные проекты: и по поставкам оборудования, и по комплексному оснащению. Мы видим, что в состоянии обслуживать крупные стационары с численностью коек до 1 тыс., наши специалисты работают эффективно, и очень приятно получать положительную и благодарную обратную связь от заказчиков. Мы подошли к тому, что сервисная служба работает 24 часа в сутки семь дней в неделю, и в этом мы сейчас уникальны. Кроме этого, мы подошли к решению об организации собственного производства оборудования.

BG: Расскажите подробнее о проекте?

Е. К.: В 2020 году мы планируем приступить к нему. На данный момент проведены переговоры с комитетами города, изучена ситуация по технопаркам, где можно было бы разместить производство, были переговоры с особой экономической зоной в Петербурге. Сейчас мы прорабатываем проект для того, чтобы он был жизнеспособен и интересен. Планируется производство оборудования для реабилитации. Мы формируем группу специалистов, которые уже имеют собственные разработки и которые будут реализовывать проект. Он займет от трех до пяти лет. Что касается линейки продукции, выбор идет между оборудованием, которое можно использовать в медицинских учреждениях, и оборудованием, которое можно использовать пациентам на дому. Проблема реабилитации заключается в том, что пациент, выписываясь из стационара, никакой реабилитации дальше не получает в силу того, что нет времени, например, ездить в поликлиники. Поэтому идея в том, что это будет оборудование, которое будет рекомендовано специалистом при выписке из стационара. И в дальнейшем при дистанционном контроле со стороны врача пациент сможет им пользоваться дома. Мы разрабатываем механизм сдачи в аренду с возвратом, сервисным обслуживанием и новой сдачей в аренду. То есть это не просто инвестиционный проект создания производства — это комплексный проект с точки зрения обеспечения реабилитационных возможностей для пациента.

BG: С чем связано возникновение идеи собственного производства?

Е. К.: Во-первых, мы видим потенциал импортозамещения. Те производители,



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

которые есть на рынке, сами зачастую делают поставки, выходят на аукционы. Во-вторых, с точки зрения развития диверсификации бизнеса — это очередной этап развития компании. Мы вошли в медико-фармацевтический кластер города и понимаем, что, по сути, это путь, который прошла наша фармацевтика. Они начинали с того, что привозили медикаменты, затем их здесь упаковывали в блистеры, затем стали выпускать упаковку сами, потом начали производить из готовых субстанций препараты и формы лекарственных средств, а теперь пришли к тому, что сами разрабатывают субстанции и производят препараты по полному циклу. А в медицине все это находится на начальном этапе. Мы пришли в кластер изучить эту успешную историю, получить определенные наработки и понимание, как можно решать те или иные вопросы. У нас также есть хорошие контакты с медицинскими учреждениями, и мы получаем обратную связь от медиков, насколько будет востребовано то, что мы планируем производить, чтобы производимая продукция была максимально удобна им в использовании. К середине 2020 года проект будет готов.

BG: Меняется ли соотношение различных направлений поставляемого оборудования? Спрос на какое оборудование растет больше всего и почему?

Е. К.: Не могу сказать, что какое-то одно или два направления растут сильнее остальных. На ситуацию очень серьезно влияют те национальные проекты и приоритеты в здравоохранении, которые сейчас есть, и та объективная потребность, которая есть у медучреждений. Например, последние два года идет активное осна-

щение детских поликлиник по перечню оборудования, которое составило Министерство здравоохранения. Естественно, поликлиники должны соответствовать стандарту — и происходит их переоснащение. Активно развивается программа «Онкология» — соответственно, в онкоучреждения активно закупается оборудование. Ожидается, что с 2020 года большие инвестиции должны быть сделаны в оснащение первичного звена здравоохранения: фельдшерско-акушерские пункты, поликлиники — и там тоже будут определенные рекомендации. То оборудование, которое было куплено для модернизации в 2011–2012 годах, уже физически устарело. Например, оборудование лучевой диагностики: как следствие, возрастает потребность в ультразвуковых сканерах. Продолжаются поставки оборудования для наблюдения эпидемиологического режима в медучреждениях — для мойки, дезинфекции, стерилизации. Появляются новые стандарты, например для обработки оборудования для эндоскопии, по хранению эндоскопов. Очередной проект по дооснащению родильных домов есть, и роддома Петербурга планируют приобрести мобильные рентгеновские аппараты, для того чтобы, если в родах есть подозрение травмы у новорожденного, можно было сделать рентгеновский снимок. То же самое касается инкубаторов с искусственной вентиляцией легких. В целом появление новых методик, технологий в медицине стимулирует спрос на различное оборудование. А медицина сейчас очень активно развивается.

BG: В декабре вступил в силу новый ГОСТ по обслуживанию медоборудования. Мо-

жете ли дать оценку вносимым изменениям и прогноз относительно их влияния на рынок?

Е. К.: Да, с 1 декабря вступил в силу новый ГОСТ, но до сих пор мы видим, что далеко не все компании, которые работают на этом рынке, и не все госучреждения владеют информацией о его наличии. Сейчас мы совместно с некоторыми другими поставщиками принимаем участие во всевозможных образовательных мероприятиях, семинарах для того, чтобы рассказать заказчикам, какие они теперь имеют право предъявлять требования к квалификации исполнителей услуги, как и в каких разделах документации они имеют право это прописывать. То же самое мы стараемся донести и до производственных компаний. Но я полагаю, что первое время после вступления в силу ГОСТа некоторая неразбериха все же будет. Что касается недоработок стандарта — квалификационные требования должны быть на самом первом этапе отбора потенциальных участников аукциона. А сейчас их проверка стоит на финальном этапе, что в случае несоответствия может привести к расторжению контракта и, соответственно, затягиванию сроков оказания услуг.

BG: Работаете ли вы с комитетом по строительству как заказчиком строительства объектов, которые вы впоследствии оборудуете?

Е. К.: Комитет по строительству и комитет по здравоохранению работают в рамках госзаказа, поэтому привлекать нас на каком-то из этапов работы не могут, так как они в итоге выбирают исполнителя той или иной услуги.

Но на рынке есть колоссальный дефицит компаний, которые занимаются проектированием медицинских объектов, и мы видим массу ошибок, когда в рамках проекта забывают про отдельные сооружения, разбивают единую систему на части по разным участкам учреждения и так далее. Это может касаться и бесперебойного обеспечения электроэнергией, и системы водоподготовки.

Если будет некое некоммерческое сообщество операторов рынка, куда госструктуры могли бы направлять проекты, чтобы получать альтернативное мнение о качестве исполнения проекта строительства медучреждения, это однозначно позитивно сказалось бы на качестве строительства и оказываемой конечной медицинской услуги. ■



ПАКЕТ УСЛУГ «НА СТАРТЕ» ДЛЯ БИЗНЕСА



ОТКРЫТИЕ РАСЧЁТНОГО СЧЁТА
1 ГОД ОБСЛУЖИВАНИЯ

8 800 510 00 00
vtb.ru

Банк ВТБ (ПАО). Генеральная лицензия Банка России № 1000.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ДЕЙСТВУЕТ ДЛЯ КЛИЕНТОВ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА (ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ) ПРИ ОТКРЫТИИ ПЕРВОГО РАСЧЕТНОГО СЧЕТА В ВАЛЮТЕ РФ В БАНКЕ ВТБ (ПАО) И ОДНОВРЕМЕННОМ ПОДКЛЮЧЕНИИ ПАКЕТА УСЛУГ «НА СТАРТЕ». ОБСЛУЖИВАНИЕ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ НА УСЛОВИЯХ ПАКЕТА УСЛУГ «НА СТАРТЕ», ПЕРИОД ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОТОРОГО НЕ МОЖЕТ ПРЕВЫШАТЬ 12 (ДВЕНАДЦАТИ) КАЛЕНДАРНЫХ МЕСЯЦЕВ С ДАТЫ ОТКРЫТИЯ СЧЕТА. ЕЖЕМЕСЯЧНАЯ ПЛАТА НЕ ВЗИМАЕТСЯ ПРИ УСЛОВИИ ПОДКЛЮЧЕНИЯ К СИСТЕМЕ ДИСТАНЦИОННОГО БАНКОВСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ (ДБО) НЕ ПОЗДНЕЕ 2-ГО МЕСЯЦА ОБСЛУЖИВАНИЯ. УКАЗАННЫЕ УСЛОВИЯ НЕ ЯВЛЯЮТСЯ ОФЕРТОЙ ИЛИ ПРИГЛАШЕНИЕМ ДЕЛАТЬ ОФЕРТЫ. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЯ И ПЕРЕЧЕНЬ ОТДЕЛЕНИЙ БАНКА, ПРЕДЛАГАЮЩИХ ПАКЕТНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА СПЕЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ, УТОЧНЯЙТЕ ПО ТЕЛЕФОНУ 8 800 510 00 00, А ТАКЖЕ В ОФИСАХ БАНКА ВТБ, ОБСЛУЖИВАЮЩИХ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ (КРОМЕ КРЕДИТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ). ПОДРОБНЫЕ ТАРИФЫ С ПОЛНЫМ ПЕРЕЧЕНЕМ УСЛУГ УКАЗАНЫ НА WWW.VTB.RU, DELO.VTB.RU. РЕКЛАМА.



МАШИНОСТРОЕНИЕ



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

- 1. **АЛЕКСАНДР ВАТАГИН,**
исполнительный директор АО «ОДК-Климов»
- 2. **АНАТОЛИЙ ФОМИЧЕВ,**
генеральный директор СПб ОАО «Красный Октябрь»
- 3. **МИХАИЛ ПОДВЯЗНИКОВ,**
генеральный директор СЗРЦ концерна ВКО «Алмаз-Антей»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- АРТЕМ АКИНФЕВ,**
генеральный директор АО «Ижорский трубный завод»
- ЮРИЙ ГОРДИЕНКОВ,**
генеральный директор ПАО «Ижорские заводы»
- ДИАНА КАЛЕДИНА,**
генеральный директор АО «Балтийская промышленная компания»
- ЕВГЕНИЙ КИСЛИЦЫН,**
президент АО «РЭП Холдинг»
- АЛЕКСАНДР КУЗНЕЦОВ,**
генеральный директор АО «Армалит»
- ТИМУР ЛИПАТОВ,**
генеральный директор ПАО «Силовые машины»
- ГЕОРГИЙ СЕМЕНЕНКО,**
генеральный директор ПАО «Кировский завод»
- ВИКТОР СИЛИВАКИН,**
генеральный директор ПАО «Звезда»
- АЛЕКСАНДР УСТИНОВ,**
генеральный директор ОАО «Машиностроительный завод „Арсенал“»

ИСПЫТАНИЕ БРОНЕЙ

ДВА ГОДА НАЗАД СМИ РАССКАЗАЛИ
ОБ ЭКСТРЕМАЛЬНОМ ТРЕНИНГЕ ДЛЯ КАНДИ-
ДАТОВ В ГУБЕРНАТОРЫ РОССИЙСКИХ РЕГИ-
ОНОВ: ИМ ПРИХОДИЛОСЬ ПРЫГАТЬ С ПАРА-
ШЮТОМ И ЛОЖИТЬСЯ ПОД ЕДУЩИЕ ТАНКИ.
КОРРЕСПОНДЕНТ ВГ ВАЛЕРИЙ ГРИБАНОВ ПО-
ПЫТАЛСЯ РАЗОБРАТЬСЯ, МОЖЕТ ЛИ ТАКОЙ
СПОСОБ ОТБОРА КАНДИДАТОВ БЫТЬ ЭФФЕК-
ТИВЕН ПРИ РЕКРУТИНГЕ ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ
В КОММЕРЧЕСКИХ СТРУКТУРАХ.

Как говорят эксперты, хантинг топ-менеджеров считается высшим пилотажем в рекрутменте: он отнимает много времени (вплоть до года) и требует большого терпения, так как к руководителям всегда нужно искать особый подход. Главная особенность в поиске «топа» — большие риски: руководитель может задать неудачный вектор работы для всей команды, что приведет к финансовым потерям компании. Кроме того, результаты его работы сложно оценить в ближайшей перспективе: как правило, основной задачей является долгосрочная стратегия, которую можно объективно проанализировать не ранее чем через несколько месяцев.

Поэтому для поиска кандидатов на должность высшего руководителя компании нередко прибегают к оригинальным способам отбора.

ПОДКЛЮЧИТЬ К ДЕТЕКТОРУ Яна Савченко, HR-директор Talent Tech, рассказывает: «Я знаю, что некоторые компании практикуют всестороннюю проверку специалистов, в том числе на детекторе лжи. Но хороший рекрутер — это всегда чуткий психолог, аналитик и отличный переговорщик, который сам способен определить, когда человек нервничает и врет. Чтобы выйти за рамки отрететированных ответов, многие разрабатывают собственные нестандартные вопросы, к примеру: „Каким животным вы хотели бы быть? Почему?“ При всей абсурдности вопроса ответ может сказать вам многое. Например, рекрутер одной компании рассказывала мне, что если человек ассоциирует себя с хищником, то он подойдет на позицию менеджера по продажам».

Операционный директор компании «Новые Облачные Технологии» Светлана Гиацинтова однажды оказалась в такой ситуации: «Меня тоже пригласили на выездную встречу под предлогом, что на финальном собеседовании будут несколько кандидатов и я — один из них. На месте — это был один из заброшенных объектов — начала разворачиваться сюрреалистичная картина с участием БТР. Я выросла в закрытом военном городке, в семье военнослужащих, и по реакции организаторов поняла, что реальной угрозы нет. Однако кто-то впал в ступор, кто-то стал спасаться бегством, были и те, кто схватился за пулемет (по счастью, без обоймы). Я же уверенно заняла позицию наблюдателя, а

по прошествии этого представления получила оффер, от которого в итоге отказалась. Эффективен ли такой способ подбора? Каждый решает сам. Если на вас уже на стадии интервью оказывают давление, стоит подумать, готовы ли вы к такому режиму постоянно, хотите ли вы работать в подобных условиях».

Способы создать необычные условия бывают разными. Соискателям на топовые позиции звонят глубокой ночью и предлагают тут же пройти собеседование. Случается, что приглашают в офис и, не предупреждая, запирают в переговорке с глушителями мобильной связи, чтобы человек никак не мог о себе заявить, приводит пример госпожа Гиацинтова. Иногда в переговорке нет мебели и кандидату предлагают сесть на пол. Также представитель работодателя может использовать и различные невербальные техники: молчать все интервью, перебивать или выстраивать разговор в форме допроса. Довольно часто кандидатов терзают ожиданием, оценивая, насколько соискатель усидчив, терпелив и как именно себя поведет: сколько времени будет ждать, поинтересуется ли, когда придет интервьюер. «Все реагируют по-разному: кто-то спокоен, у кого-то могут начаться панические атаки, истерики и приступы клаустрофобии. Ожидается, что кандидат должен продемонстрировать, что он готов к работе в нестандартных ситуациях, показать гибкость и умение находить небанальные решения», — поясняет мотивы нанимателей Светлана Гиацинтова. Одна международная компания из банковской сферы, например, часто приглашает потенциальных топ-менеджеров на интервью в мексиканский ресторан, рассказывает эксперт. Человек приходит в костюме в место с достаточно свободной атмосферой, где его просят «за компанию» заказать что-то посерьезнее чашечки кофе. И как раз в момент, когда выносят еду и не предлагают приборы, собеседующий встает со словами, что ему нужно отлучиться на десять минут, и уходит, просит не ждать его и приступать к трапезе. Далее кандидата оценивают по ряду параметров: будет ли он ждать собеседника, станет есть руками или попросит приборы, как будет вести себя в ситуациях, прописанных в специальной инструкции. Выбирают в итоге тех, кто действует в рамках, но не по шаблонам.

ПЕРСОНАЛ

ВЕК СТРЕССА «Как-то известная британская компания рассматривала конкретного человека на крайне высокую позицию. Мне нужно было составить психологический портрет соискателя и рассказать о его поведении в нестандартных ситуациях и пространствах, не имеющих отношения к офису (ресторан, фитнес, торговый центр). Поскольку должность была очень высокой, а уровень заведений, которые этот человек посещал,— просто заоблачным, у меня получилось попасть только в фитнес-клуб по временному абонементу. Для того чтобы с ним познакомиться, я „случайно“ бросала в него полотенце и другими способами пыталась вызвать любую реакцию. Стоит сказать, что человек оказался мега-прозорливым и быстро смекнул, что к чему. В один из моих „подходов“ он спокойно пошутил, что либо он мне понравился, в чем он сомневается, либо я ненормальная, что тоже вызывает сомнения, либо хантер»,— вспоминает операционный директор «Новых Облачных Технологий».

Эксперт говорит, что сейчас хантеров прежде всего интересует выявление реакций кандидата в условиях некомфортных, требующих быстрого принятия решений, умение вести себя достойно и конструктивно в нестандартной ситуации. В век стресса и переизбытка информации работодатели часто делают акцент

RBI THE ART OF REAL ESTATE

РЕКЛАМА

именно на эти качества. Становятся все популярнее стресс-интервью. Правда, как полагает рекрутер, в России мало кто умеет корректно их проводить. «Потому что стресс-интервью — это не унижение личности. Это искусственное введение человека в нестандартную для него ситуацию. И чтобы сохранить репутацию компании и руководителя, после окончания стресс-интервью при любом исходе для соискателя необходимо дать ему обратную связь в стиле „сейчас было стрессовое интервью; простите, если вам было некомфортно; мы делаем это по таким-то причинам; спасибо, что уделите нам время, вы вели себя очень достойно“. К сожалению, в нашей стране этого почти никто не делает»,— констатирует госпожа Гиацинтова. В США, например, отсутствие фидбека в ситуации со стресс-интервью просто недопустимо и может быть чревато судебными разбирательствами. Эксперт напоминает, что к этому способу собеседования стоит относиться с осторожностью еще и потому, что даже при положительном результате кандидат может начать испытывать неприязнь и настороженность к компании. → 32



ХАНТЕРЫ ИСКУССТВЕННО ВВОДЯТ КАНДИДАТА В НЕСТАНДАРТНУЮ СИТУАЦИЮ, ЧТОБЫ ВЫЯВИТЬ ЕГО РЕАКЦИИ В НЕКОМФОРТНЫХ УСЛОВИЯХ

РАДИОЭЛЕКТРОНИКА И ПРИБОРОСТРОЕНИЕ



- 1. ЮРИЙ НИКОЛАШИН,**
генеральный директор ПАО «Интелтех»
- 2. БОРИС ИВАНОВ,**
председатель совета директоров ЗАО «Завод им. Козицкого»
- 3. ГЕОРГИЙ АНЦЕВ,**
генеральный директор — генеральный конструктор АО «НПП „Радар ММС“»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- ВИКТОР ВОЛКОВ,**
генеральный директор АО «Морион»
- НИКИТА ГЛАДКОВ,**
генеральный директор ПАО «Светлана»
- ДМИТРИЙ ИБРАГИМОВ,**
генеральный директор АО «РИМР»
- НИКОЛАЙ КУЛЫК,**
генеральный директор АО «НПО завод „Волна“»
- ВЛАДИМИР МЕЛЬНИКОВ,**
генеральный директор ОАО «Авангард»
- АЛЕКСАНДР МИТЯНИН,**
директор ООО «Специальный технологический центр»
- КИРИЛЛ СОЛОВЕЙЧИК,**
президент холдинга «Ленполиграфмаш»
- МИХАИЛ ФЕДОСОВСКИЙ,**
генеральный директор АО «Диаконт»
- СЕРГЕЙ ХВОЩ,**
генеральный директор АО «Электронная компания „Элкус“»



1. **ЯНА КЛЕМЕНТОВИЧУС,**
директор института дополнительного профессионального образования
«Высшая экономическая школа» Санкт-Петербургского государственного
экономического университета
2. **ИРИНА ВОРОНИНА,**
генеральный директор и управляющий партнер бизнес-школы AMI;
- СЕРГЕЙ МОРДОВИН,**
ректор Санкт-Петербургского международного института менеджмента
3. **КОНСТАНТИН КРотов,**
доцент кафедры операционного менеджмента, первый заместитель директора
института «Высшая школа менеджмента» Санкт-Петербургского государственного
университета;
- СЕРГЕЙ ФЕДОРОВ,**
директор Открытой школы бизнеса

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- СЕРГЕЙ КАДОЧНИКОВ,**
директор кампуса НИУ «Высшая школа экономики» в Санкт-Петербурге
- АНДЕРШ ПААЛЗОВ,**
ректор Стокгольмской школы экономики в России
- СВЕТЛАНА СЕЛЮГИНА,**
исполняющий обязанности декана факультета бакалавриата Международного
банковского института
- АЛЕКСЕЙ ШМАТКО,**
декан факультета Международного промышленного менеджмента и коммуникаций
БГТУ «Военмех» им. Д. Ф. Устинова

КАНДИДАТУРЫ, ВНЕСЕННЫЕ УЧАСТНИКАМИ ПРОЕКТА

- ОЛЬГА ПАРФЕНОВА,**
глава регионального представительства Международной академии коучинга (ICF)
в Санкт-Петербурге

31 → **СОМНИТЕЛЬНЫЙ ЭФФЕКТ** В общей массе стресс-тестирование используется редко и не всегда, как считают эксперты, эффективно. «В моем понимании подобные экстремальные отборы только будут вредить бизнесу. Что покажет способность лежать под танком? Только способность лежать под танком, в то время как в бизнесе это ему вряд ли пригодится. Ну разве что война начнется. Среди качеств, которыми должен обладать топ-менеджер, прежде всего ценится профессионализм, знание рынка, креативное мышление», — рассуждает Татьяна Шашина, генеральный директор ГК Docklands development. «Топ-менеджер должен уметь вести переговоры, обладать знаниями рынка, умением сформировать команду и руководить ею. Также у нас ценится умение постоянно учиться новому и применять эти знания. Тут нет ничего экстремального», — согласен с коллегой исполнительный директор СК «Ойкумена» Роман Мирошников. Ирина Доброхотова, председатель совета директоров компании «БЕСТ-Новострой», считает, что последняя команда в сфере недвижимости, которая была набрана или как минимум протестирована именно в стрессовом режиме, работала в Mirax group. «Основатель компании Сергей Полонский практиковал различные стрессовые тимбилдинги, в том числе с заграничными выездами, тренинги, занятия йогой. Было ли это эффективно? Возможно, в моменте — да, но время показало, что не это важно для работы слаженной команды: Mirax group в 2011 году сменила название на Potok, а вскоре прекратила существование. Основатель потом даже судился с бывшими партнерами», — вспоминает госпожа Доброхотова.

Как объясняет HR-эксперт Ольга Козлова, никакое испытание «на входе» не может гарантировать верность принятия решения по конкретному человеку. «Сегодня он готов лечь под танк ради должности, а завтра его уличат во взятке, потому что, собственно, ради возможности иметь доступ к кормушке он и ложился под танк, а не потому, что такой смелый. Это образно, конечно, но суть отражает верно», — рассуждает она. Есть и этическая сторона вопроса, с которой, кстати, в западных компаниях дела обстоят намного лучше, чем в российских. Кандидат на топовую позицию может пройти пять интервью, выполнить десять тестов, то есть пробежать целый марафон — и не получить даже самой простой обратной связи о том, что же с ним не так.

«Я подбирала двух специалистов с подчинением непосредственно собственнику для российской компании численностью около 100 сотрудников. На финальном этапе отбора — их было всего три — собственник с оставшимися кандидатами улетал на сафари в Кению. Там и принималось окончательное решение», — вспоминает госпожа Козлова. — Одно могу сказать, что и те, кого не нанимали, в итоге были не в обиде».

Методы, с помощью которых эйчары пытаются определить степень соответствия того или иного кандидата высокой управленческой позиции, во многом зависят от отрасли компании и уровня развития ее корпоративной культуры. «При найме топ-менеджеров стресс-интервью обычно не используются. Чаше это несколько этапов подбора, ассессмент-центр, профессиональное тестирование,

сбор рекомендаций, проверки службы безопасности, ряд интервью с акционерами и владельцами. Процесс может занимать несколько месяцев», — рассказывает директор HeadHunter по Северо-Западу Юлия Сахарова.

Галина Подовжняня, директор по управлению персоналом компании 3М в России и СНГ, считает, что главное при отборе кандидата на должность топ-менеджера — это не оригинальность, а открытость и прозрачность самого процесса для сотрудников и использование профессиональных инструментов отбора. «То, что потенциальный кандидат на позицию финансового директора откажется от прыжка с парашютом, еще не значит, что он не сможет быть успешным финансовым директором», — уверена она.

ИЗ СВОИХ По аналитике hh.ru, в сфере высшего менеджмента в Петербурге наблюдается один из самых высоких показателей уровня конкуренции: в среднем на одну открытую вакансию в ноябре приходится более 15 резюме, что превышает норму практически в три раза. Это достаточно давний тренд на открытом рынке труда.

Спрос на топ-менеджеров «со стороны» снижается по ряду причин: тренд на упрощение организационных структур; внимание к внутреннему кадровому резерву компании; сложность совмещения корпоративной культуры компании и стилистики управления со стороны; несовпадение квалификации и набора навыков топ-кандидатов с задачами компании. Об этом косвенно свидетельствуют и данные опроса, проведенного службой исследований HeadHunter среди HR-специалистов из разных регионов страны: за последние полгода компании расширяли штат в основном за счет квалифицированных специалистов с высшим нетехническим (53%) и с высшим техническим образованием (49%), а также представителей сферы продаж (49%), о найме руководителей организации или же их заместителей упомянули всего 8% эйчаров. При этом 64% рекрутеров признались, что у топ-менеджеров недостаточно навыков или квалификации для выполнения всех управленческих функций, а 59% отметили, что подходящие кандидаты слишком завышают зарплатную планку.

Юлия Сахарова отмечает, что для кандидатов на пост руководителя высшего звена традиционно важны как профессиональные компетенции, так и когнитивные навыки, личные качества, социально-поведенческие мотивы в портрете идеального руководителя. В топ-5 ключевых знаний и навыков входят лидерские качества (41% респондентов указали, что они должны быть у кандидата, и только 21% отметили, что они реально встречались), специализированные профессиональные и технические знания и навыки (36% vs. 21%), умение работать с людьми, неконфликтность (36% vs. 15%), сообразительность, уровень интеллекта, эрудиция (33% vs. 16%), а также предприимчивость, умение искать и находить неожиданные решения и креативность (33% vs. 11%). ■

«СТОИТ ВОПРОС НИЗКОЙ ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ»

СОГЛАСНО ИССЛЕДОВАНИЮ МЕЖДУНАРОДНОГО ВАЛЮТНОГО ФОНДА, МАЛЫЙ И СРЕДНИЙ БИЗНЕС (МСБ) В РОССИИ ПО-ПРЕЖНЕМУ ОГРАНИЧЕН В ДОСТУПЕ К БАНКОВСКОМУ КРЕДИТОВАНИЮ. ПРИ ЭТОМ НА ИХ ПОДДЕРЖКУ ВЫДЕЛЯЮТСЯ ОГРОМНЫЕ СРЕДСТВА ИЗ БЮДЖЕТА, А ПУЛ ИНСТРУМЕНТОВ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПОРУЧИТЕЛЬСТВ ПОЗВОЛЯЕТ ОБОЙТИ ПРОБЛЕМУ НЕДОСТАТОЧНОСТИ ЗАЛОГОВОГО ИМУЩЕСТВА МСБ, СЧИТАЕТ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР НО «ФОНД СОДЕЙСТВИЯ КРЕДИТОВАНИЮ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА, МИКРОКРЕДИТНАЯ КОМПАНИЯ» АЛЕКСАНДРА ПИТКЯНЕН. БЕСЕДОВАЛ МИХАИЛ КУЗНЕЦОВ



BUSINESS GUIDE: В чем состоят основные направления вашей деятельности?

АЛЕКСАНДРА ПИТКЯНЕН: Изначально мы занимались только предоставлением поручительств, которые являются аналогом гарантии по кредиту. МСБ часто не хватает ликвидного залогового имущества, в результате чего банк либо не может предоставить им кредит в полном объеме, либо вообще отказывает в его выдаче. Мы готовы предоставлять обеспечение на сумму до 100 млн рублей при условии, что размер поручительства не превышает 50% от размера кредита. Речь идет о поручительстве как по кредитному договору, так и по банковской гарантии. В 2010 году мы также начали выдавать предпринимателям микрозаймы на льготных условиях. Это был ответ на запрос бизнеса, который сталкивался и продолжает сталкиваться с повышенными процентными ставками по кредитам. В кризисные моменты их уровень доходил до 20%, сейчас средние по рынку ставки снизились до 12–14%, но это все равно достаточно много. Производственным, научно-техническим и инновационным компаниям мы предоставляем финансирование под 3–5% годовых, а прочие субъекты малого и среднего предпринимательства могут привлечь заем под 7% годовых.

BG: Насколько серьезно стоит проблема доступности финансирования?

А. П.: Инструменты предоставления поручительств, позволяющие решить эту проблему, существуют. Этот продукт развиваем не только мы, но и корпорация МСП (АО «Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства»). — **BG:**, кроме того, у нас есть банки-партнеры. Другое дело, что существует вопрос слабой информированности и низкой финансовой грамотности самих предпринимателей. Мы часто сталкиваемся с ситуацией, когда они не знают об инструментах господдержки или не смогли оформить документы на получение займа.

BG: Согласно исследованию «Опоры России», индекс доступности финансирования RSBI, основанный на опросах

предпринимателей, за год ухудшился. Согласны ли вы с такой оценкой?

А. П.: Я бы не сказала, что ситуация ухудшается с точки зрения программ льготного кредитования. Другое дело, что экономическая ситуация в последние несколько лет поменялась. Но при этом государство постоянно разрабатывает различные инструменты поддержки и совершенствует существующие. Сейчас действуют программы Минэкономразвития, Минпромторга и Минсельхоза, позволяющие привлекать кредиты по льготным ставкам, работает корпорация МСП. Если говорить о региональной инфраструктуре, то в Петербурге действует Фонд развития промышленности, предоставляющий промышленным предприятиям займы от 5 млн рублей. Кроме того, на поддержку предпринимателей выделяются огромные средства из федерального и местного бюджетов. К примеру, наша капитализация составляет 3,8 млрд рублей, из которых 2,7 млрд рублей получены из бюджета. Оставшаяся часть — накопленная нами прибыль от управления активами фонда.

BG: Отличается чем-то ваш фонд от аналогичных структур в других регионах?

А. П.: У нас более крупный размер поручительств. С суммами до 100 млн могут работать только пять фондов по стране, тогда как в остальных регионах подобные организации могут предоставлять гарантии до 25 млн рублей. Это объясняется тем, что мы работаем на территории одного из крупнейших городов, в котором высокая концентрация МСБ.

BG: Почему МСБ не может обратиться в банк напрямую, минуя посредников?

А. П.: Мы не являемся посредниками. Предприниматель напрямую обращается в банк, предоставляет комплект документов, а банк самостоятельно, исходя из собственных регламентов и процедур, рассматривает заявку и принимает решение, на которое мы никак повлиять не можем. Если банк готов выделить кредит, но видит недостаточное залоговое обеспечение, он направляет заявку нам. Мы проводим верификацию

комплекта документов, перепроверяем все заявки с участием службы рисков, отделов безопасности и правового обеспечения, выезжаем на место, чтобы проверить предприятие. Если решение является положительным, предприниматель оплачивает комиссию в размере 0,75% годовых, после чего заключается тройственный договор поручительства между банком, предпринимателем и фондом.

BG: В чем разница между тем, что предлагаете вы и Корпорация МСП?

А. П.: У нас с ними есть некоторое дублирование функций, Корпорация также предоставляет гарантии и поручительства в сегменте от 5 до 100 млн рублей. Но мы ожидаем, что в следующем году между нами будет проведено разграничение. Тогда региональный фонд сможет работать в Петербурге с суммами до 100 млн рублей, а если его ресурсов будет недостаточно, то заявка будет перенаправляться в Корпорацию МСП. Сейчас она отвлекает на себя часть средств, поэтому в текущем году мы не ожидаем существенного роста по объему выдачи поручительств. Но если в следующем году мы договоримся о разграничении полномочий, то сможем нарастить объем выдачи поручительств примерно на 30%.

BG: Каким будет объем выданных поручительств в этом году?

А. П.: В 2019 году прошло 239 сделок по поручительствам на сумму 2,7 млрд рублей. Это позволило бизнесу привлечь кредиты и гарантии на 6,3 млрд рублей. В работе находится около 50 заявок, размер поручительства по которым составит около 1 млрд рублей. Если эти сделки состоятся, предприниматели привлекут в бизнес дополнительно еще 2,5 млрд рублей.

BG: На основе чего вы оцениваете собственную эффективность? Стоит ли перед вами задача показывать прибыль?

А. П.: Эффективность оценивается по количеству выданных поручительств и сумме привлеченных кредитов. Показателя по прибыли у нас нет, ведь мы являемся элементом инфраструктуры поддержки. При этом мы смотрим, чтобы ставки

размещения средств на депозит были на уровне рыночных и покрывали операционные расходы и выплаты по гарантиям.

BG: Сегмент МСБ традиционно считается одним из наиболее высокорискованных. Как вы снижаете риски при предоставлении поручительства?

А. П.: Перед тем как начать работать с компанией, мы анализируем ее финансовую состоятельность, контрактную базу, деловую репутацию, качество обслуживания кредитов, судебные иски, включая банкротные. В 2019 году мы 60 раз отказывали бизнесу, в основном по решению службы рисков. Это объем поручительств финансирования на сумму около 2 млрд рублей.

BG: Чувствуете ли вы конкуренцию со стороны банков и микрофинансовых организаций с точки зрения выдачи займов?

А. П.: Слова «микрокредитная компания» в нашем названии — совпадение. Для коммерческих микрофинансовых организаций считаются нормальными даже ставки в 30–40%, они работают с более разнообразными заемщиками и могут перекредитоваться в банках. Мы же представляем именно льготный заем как инструмент поддержки. С банками мы также не конкурируем, поскольку они, как правило, не заинтересованы в таких маленьких сделках. Тем более что затраты на рассмотрение заявки на крупный кредит сопоставимы с небольшим кредитом. Кроме того, мы подробно консультируем по комплексу документов, тогда как банковский специалист не может тратить на это время из-за большого плана выдачи.

BG: Рассматриваете ли вы возможность запуска еще каких-то новых продуктов для МСБ?

А. П.: С прошлого года мы начали предоставлять поручительства лизинговым компаниям. Запуск еще каких-то продуктов возможен только при докапитализации со стороны государства. Если это произойдет, то, возможно, мы станем более лояльно смотреть на залоговое обеспечение по займам, введем какие-то беззалоговые продукты. ■

«СУДЕБНАЯ СИСТЕМА НЕ СПОСОБНА ИЗМЕНИТЬ СЕБЯ САМОСТОЯТЕЛЬНО»

НА ПРОТЯЖЕНИИ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ КОЛИЧЕСТВО ОПРАВДАТЕЛЬНЫХ ПРИГОВОРОВ В РОССИИ СРЕДИТЕЛЬНО ПАДАЕТ, И В СЛЕДУЮЩЕМ ГОДУ СИТУАЦИЯ НЕ ОБЕЩАЕТ БЫТЬ ИНОЙ. ВГ ПОГОВОРИЛ С АДВОКАТОМ АЛЕКСАНДРОМ ЗИМИНЫМ О НЕОБХОДИМОСТИ СОЗДАНИЯ ОБЩЕСТВЕННОГО ДВИЖЕНИЯ ЗА ОПРАВДАТЕЛЬНЫЕ ПРИГОВОРЫ, ИЗМЕНЕНИИ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПОСЛЕ ПОЯВЛЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИОННЫХ И КАССАЦИОННЫХ СУДОВ И ИСПОЛНЕНИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ ДЛЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ. МАРИНА ЦАРЕВА

BUSINESS GUIDE: Недавно руководитель «Команды 29» адвокат Иван Павлов говорил, что для появления изменений в судебной системе адвокатское сообщество должно объединиться. Это, по его мнению, может повлиять и на количество оправдательных приговоров, которых сегодня почти нет. Что вы думаете о такой идее?

АЛЕКСАНДР ЗИМИН: Объединяться должны более широкие слои населения: все равнодушные граждане, в том числе не принадлежащие к юридическим профессиям. России нужно общественное движение «За оправдательный приговор», направленное на то, чтобы принципы равноправия и состязательности сторон стали той реальностью, с которой бы жила наша судебная система, а все декларируемые принципы, предусмотренные Конституцией и уголовно-процессуальным законом, соблюдались не только на бумаге. Судебная система не может поменяться без общественного давления.

Общество должно сказать: «Знаете, нас не устраивает не только поликлиника, которая не лечит, не только школа, где ребенка могут избить или отравить в столовой. Нас не устраивает суд, не исследующий и не оценивающий доказательства, суд, считающий, что позиция прокуратуры всегда законна и обоснованна только потому, что дело поступило с обвинительным заключением». Требование возврата к уголовно-процессуальному кодексу нельзя назвать политическим. Это не вопрос о выборе губернатора, муниципальных депутатов или о муниципальном фильтре. Это вопрос о соблюдении фундаментальных прав человека, в которые входит право на справедливое и беспристрастное разбирательство.

BG: Возможно, какие-либо подвижки в этом вопросе могло бы дать расширение компетенции суда присяжных. Сейчас к его ведению относятся наиболее тяжкие составы, за которые предусмотрено пожизненное лишение свободы или смертная казнь. Какие статьи вы бы добавили в компетенцию «народных судей»?

A. 3.: Если человек занимает принципиальную позицию и настаивает на своей невиновности, у него всегда должна быть возможность выбрать суд присяжных. У отобранных людей хватит и образования, и жизненного опыта, и понимания, что такое хорошо, а что такое плохо, чтобы разобрать любое уголовное дело, как это происходит в США, в Англии. Я бы добавил в ведение присяжных очень много со-



АЛЕКСАНДР КОРЖОВ

ставов в первую очередь экономические и налоговые.

BG: Недавно адвокат Вадим Ключевант говорил, что после принятия законодательных гарантий в отношении предпринимателей о запрете помещения их под арест избрательное множество способов, чтобы эти гарантии обойти. Сколько времени обычно требуется системе, чтобы перестроиться на новый формат и перестать трактовать правила по-своему?

A. 3.: Одна из главных проблем, связанная с арестами предпринимателей, все еще осталась в силе. На досудебной стадии производства по делу суд не может вступить в обсуждение вопроса доказанности или недоказанности обвинения. У нас есть понятие «обоснованное подозрение», которое используется только при избрании меры пресечения. Суд же нередко говорит, что не может исследовать доказательства на досудебной стадии производства, а потому удовлетворяет ходатайство следствия о заключении под стражу. Случается, что судьи путают обоснованность обвинения как центральный краеугольный вопрос уголовного дела по существу и наличие обоснованного подозрения как автономного процессуального момента, необходимого только для вопроса об избрании меры пресечения.

Необходимо, чтобы Конституционный суд России поставил точку в этом вопро-

се. Так, в деле генерального директора ЗАО «Промышленная группа „Проминдустрия“» Сергея Костромина он уже указал на то, что вне зависимости от стадии производства по делу есть статья УПК, определяющая, что входит в предмет доказывания, и суд должен работать с этим предметом на любой стадии движения уголовного дела, а раз это так, то и оценка доказательств должна осуществляться по общим правилам, но только с тем ограничением, что в досудебной стадии суд не может дать оценку обоснованности обвинения по существу.

BG: Насколько я знаю, Городской суд Санкт-Петербурга довольно часто отменял «стражу» по предпринимательским делам. Не говорит ли это об изменении судебной практики?

A. 3.: Микронно. Помните фильм «Мираж» по роману Джеймса Чейза? Одним из героев там был итальянец, который должен был поймать небольшой щелчок, чтобы узнать, какая цифра входит в состав кода, открывающего сейф на броневике. Если оценивать судебную практику в таком же ключе — да, можно сказать, что она поменялась. Но тенденции здесь нет, существуют лишь немногочисленные удачные примеры. Притом немалую роль играет и подача жалоб в Европейский суд по правам человека, а также общий настрой защиты предпринимателя на борьбу с системой.

BG: Как создание апелляционных и кассационных судов повлияет на ситуацию с обжалованием мер пресечения?

A. 3.: Никак. Ажиотаж по поводу кассационных судов в случае с уголовным процессом должен быть несколько сдержан. Кассация, начавшая работу с 1 октября, включает в себя два блока правил: для итоговых и для промежуточных решений по делу. Мера пресечения относится ко второй категории. По новым правилам обязательному пересмотру жалобы с проведением судебного заседания подлежат только итоговые решения, а промежуточные будут пересматриваться точно так же, как это было до начала работы кассационных судов. Разница будет лишь в том, что раньше кассационную жалобу изучал судья-докладчик в президиуме Городского суда Санкт-Петербурга, а теперь это будет делать судья Третьего кассационного суда общей юрисдикции. Однако результаты работы обоих судов будут одинаковыми. Другой статистики по отмене промежуточных решений от них ждать не стоит.

BG: Среди последних решений Конституционного суда наибольший интерес вызывает постановление об исчислении разумных сроков судопроизводства, где КС предписал уточнить в уголовно-процессуальном кодексе порядок определения момента начала исчисления разумного срока уголовного судопроизводства. Поможет ли такое решение не затягивать процессы?

A. 3.: Все задержки в уголовном судопроизводстве обычно происходят на досудебной стадии. Они, как правило, объясняются не сложностью уголовного дела, а неэффективной работой следствия. Согласно закону поправки в уголовно-процессуальный кодекс должны быть внесены в течение года. Реальное же ускорение движения дел из досудебной стадии в судебную не произойдет еще очень долго.

BG: Какие изменения ждут судебную систему в следующем году?

A. 3.: Никаких принципиальных изменений не произойдет. Создание апелляционных и кассационных судов не обозначит новых тенденций, в том числе по оправдательным приговорам. Давление на людей из бизнеса вряд ли прекратится: налоговая декларация Валерия Израйлиха — тема оперативная, не стратегическая, в глобальном масштабе она ничего не решает. Необходимо помнить, что судебная система не способна изменить себя самостоятельно. ■

ЖИЛОЙ КОМПЛЕКС СОСНОВКА

ТОРЕЗА, 77

ДОМ СДАН



NEWПИТЕР

от 78 000²
руб./м²

Пос. Новоселье, «Прспект Ветеранов»
СРОК СДАЧИ ПОЭТАПНЫЙ:
1-6 лоты - заселены, 7 лот - объект сдан.
10 лот - IV кв. 2019, 8, 9 лоты - IV кв. 2020

КВАРТИРЫ В КИРПИЧНОМ ДОМЕ

от 133 500¹
руб./м²

Удельная



НОВОЕ
КУПЧИНО

от 101 500³
руб./м²

Малая Бухарестская ул. /
Дунайский проспект «Дунайская»
СРОК СДАЧИ: 1 очередь - IV кв. 2020,
2 очередь - IV кв. 2021



АРХИТЕКТОР

от 85 000⁴
руб./м²

ЛО, Кудрово, мк-н Новый Оккервиль
«Улица Дыбенко»
СРОК СДАЧИ: IV кв. 2021



КАПИТАЛ

от 80 000⁵
руб./м²

ЛО, Кудрово, мк-н Новый Оккервиль
«Улица Дыбенко»
СРОК СДАЧИ: 7 - 21 лот IV кв. 2019,
2-6, 15 лоты - заселены.



AVATAR

от 135 000⁶
руб./м²

Ремесленная ул., д. 21, стр. 1
«Спортивная». Объект сдан.



ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ОФИС КОМПАНИИ: КОНДРАТЬЕВСКИЙ ПРОСПЕКТ, ДОМ 62, КОРПУС 4. ПН-ПТ: 9-20, СБ-ВС: 10-18. РЕКЛАМА.
Застройщики: ЖК «Новое Купчино» - ООО «СтройТрестГалант-2», ЖК «Сосновка», ЖК «Капитал», ЖК «Архитектор», МФК AVATAR («Аватар») - АО «Специализированный застройщик «Строительный трест», ЖК NEWПИТЕР (ЖК «НОВЫЙ ПИТЕР») - ООО «СТ-Новоселье». Проектные декларации в офисе продаж по адресу: СПб, Кондратьевский проспект, 62/4, или на сайте www.stroytrest.spb.ru. 1. ЖК «Сосновка». Цена действительна на покупку 3-к. кв. (127,44 м²) при 100% оплате. Адрес: пр. Тореза, д. 77. 2. ЖК NEWПИТЕР, цена действительна на покупку 2-к. кв. (65,2 м²) при 100% оплате. Адрес: ЛО, Ломоносовский р-н, Аннинское г/п, п. Новоселье, уч. 10. 3. ЖК «Новое Купчино». Цена действительна на покупку 3-к. кв. (86,34 м²) при 100% оплате. Адрес: Малая Бухарестская ул., уч. 1. 4. ЖК «Архитектор», цена действительна на покупку 3-к. кв. (88,2 м²) при 100% оплате. Адрес: ЛО, Кудрово, м-н «Новый Оккервиль», строительная позиция № 8 (лот 8). 5. ЖК «Капитал», цена действительна на покупку 3-к. кв. (81,55 м²) при 100% оплате. Адрес: ЛО, Всеволожский р-н, Кудрово, мкр-н Новый Оккервиль, строительная позиция № 7-21. 6. МФК AVATAR («Аватар»), цена действительна на покупку 2-к. апартаментов (81,6 м²) при 100% оплате. Адрес: ул. Ремесленная, д. 21, лит. А. Подробнее по телефону: (812) 210-2010. Реклама

СТРОИТЕЛЬНЫЙ
ТРЕСТ
КИРПИЧНЫЕ ДОМА

210-20-10
stroytrest.spb.ru

АВТОДИЛЕРЫ



ЕВГЕНИЙ ТАВЛЕНКО

- 1. РОМАН СЛУЦКИЙ,**
генеральный директор сети дилерских центров «Аларм-Моторс»
- 2. МАКСИМ ВИРЧЕНКО,**
генеральный директор ООО «Рольф Эстейт Санкт-Петербург»;

ЕВГЕНИЙ ВОЙТЕНКОВ,
региональный управляющий ГК «Автодом»;

АНТОН СОЛДУНОВ,
генеральный директор ГК «Петровский автоцентр»
- 3. АЛЕКСЕЙ БЕЗОБРАЗОВ,**
генеральный директор «Аксель Групп»;

ОЛЕГ МИРОНОВ,
генеральный директор ГК «Авангард»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- ВАДИМ АРУСТАМЯН,**
генеральный директор холдинга «Максимум»
- БОРИС ДЕМЕШКО,**
директор дилерских центров «Inchcape Тойота/Лексус Пулково»
- АЛЕКСАНДР ИВАНОВ,**
председатель совета директоров ГК Wagner
- АНДРЕЙ ИВОЙЛОВ,**
управляющий ОАК-РРТ
- ВАСИЛИЙ МАРУШКО,**
исполняющий обязанности генерального директора АО «Евросиб-Авто-УК»
- СЕРГЕЙ МОРЕНКОВ,**
председатель совета директоров ГК «Стратегия Рост» (включает «Автополе»)
- ВЛАДИСЛАВ РЫДАЕВ,**
генеральный директор ГК «Прагматика»
- ЮРИЙ СИНКЕВИЧ,**
совладелец ГК «Автопродикс»

ЛАСТОЧКИ ТРЕБУЮТ ТЮНИНГА

АГРЕГАТОРЫ ТАКСИ ПОЯВИЛИСЬ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ОКОЛО 15 ЛЕТ НАЗАД, ОДНАКО ШИРОКУЮ ПОПУЛЯРНОСТЬ ПОЛУЧИЛИ НЕ ТАК ДАВНО. В ПОСЛЕДНИЕ ПАРУ ЛЕТ ИХ НАЗВАНИЯ ВСЕ ЧАЩЕ ЗВУЧАТ В СМИ В КОНТЕКСТЕ ПРОИСШЕСТВИЙ, А САМИ ВОДИТЕЛИ НЕРЕДКО ЖАЛУЮТСЯ НА МОНОПОЛЬНОСТЬ РЫНКА. ЭКСПЕРТЫ УВЕРЕНЫ, ЧТО ГОТОВЯЩИЙСЯ КО ВТОРОМУ ЧТЕНИЮ ЗАКОНОПРОЕКТ ПОЙДЕТ НА ПОЛЬЗУ СФЕРЕ, ОДНАКО ПРИВЕДЕТ К РОСТУ ЦЕН НА УСЛУГИ ТАКСИ.

МАРИНА ЦАРЕВА

ЗАКОН ВЫХОДИТ НА ВТОРОЙ КРУГ

Сейчас в России нет профильного закона, который бы регулировал деятельность такси, а тем более агрегаторов. Однако в прошлом году несколько депутатов «Единой России», среди которых председатель межрегиональной общественной организации автомобилистов «Свобода выбора» Вячеслав Лысаков и председатель комитета по транспорту и строительству нижней палаты парламента Евгений Москвичев, внесли в Госдуму законопроект «О госрегулировании отношений в области организации и осуществления деятельности по перевозке легковым такси и деятельности служб заказа легкового такси».

Самая большая часть законопроекта посвящена агрегаторам такси. По словам Вячеслава Лысакова, они «кардинально изменили отрасль»: снизили цены на рынке и повысили качество услуг. Парламентарии предлагают выдавать разрешения таксистам на срок от пяти лет, отменить обязательную цветовую гамму кузова. Кроме того, водители должны иметь для работы стаж не менее трех лет, а таксопарки — проводить предрейсовый контроль автомобилей.

При подготовке ко второму чтению к законопроекту возникло немало претензий. Так, в Государственно-правовом управлении администрации президента полагают, что документ в представленной редакции не может быть рекомендован к принятию, поскольку это ограничит рынок агрегаторов такси и приведет к росту цен. В частности, в ведомстве считают, что законопроект не содержит четких требований в части безаварийного опыта езды, а требования о наличии у водителя российского гражданства и водительских прав противоречат закону «О безопасности дорожного движения»: запрет осуществлять предпринимательскую деятельность с иностранными правами не распространяется на граждан государств, где русский язык закреплен в качестве официального.

ВОДИТЕЛЕЙ НЕ УСТРАИВАЕТ ОТСУТСТВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ТАКСОМОТОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АГРЕГАТОРОВ

ЗАСТРАХУЙ МЕНЯ ЧАСТИЧНО

В прошлом году суд впервые привлек агрегатора такси к ответственности, обязав ООО «Такси Престиж» выплатить родственникам погибшей в аварии женщины около 700 тыс. рублей. Это был первый случай, когда суд признал агрегаторов такси стороной договора перевозки,— это означает, что в случае ДТП они несут такую же ответственность, как водители,



ЕВГЕНИЙ ТАВЛЕНКО

ПАССАЖИРСКИЕ ПЕРЕВОЗКИ

и обязаны возместить ущерб пострадавшим. «Принимая заказ от пассажира, ООО „Такси Престиж“ фактически приняло на себя обязательство по оказанию услуги перевозки и давало клиенту информацию о предоставляемых им услугах (марке машины, времени прибытия), что позволяло пассажиру рассчитывать на перевозку пассажиров такси технически исправным автомобилем и компетентным водителем», — поясняет решение суда старший юрист Bryan Cave Leighton Paisner Russia Инна Неминущая. Аргумент о том, что ООО «Такси Престиж» было только «информационным посредником», собирающим информацию о клиентах и размещающим ее в доступной для всех водителей системе, не стал основанием для освобождения организации от ответственности.

По словам Инны Неминущей, судебная практика за 2019 год показывает, что тенденция привлечения судами к ответственности агрегаторов такси наряду с водителями, собственниками транспортных средств и/или страховыми компаниями за вред, причиненный жизни и здоровью пассажира, все-таки складывается. Например, в апреле Мосгорсуд взыскал с «Яндекс.Такси» почти 300 тыс. рублей по аналогичной с «Такси Престиж» ситуации.

Юристы напоминают, что сегодня в России не действует никаких правил по обязательному страхованию пассажиров такси, поскольку закон «Об обязательном страховании гражданской ответственности перевозчика» на них не распространяется. «Единственной гарантией компенсации вреда, причиненного жизни и здоровью

пассажира в случае ДТП с такси, является самый обычный полис ОСАГО, лимит выплат по которому — 500 тысяч рублей», — поясняет партнер юридической компании «НАФКО» Павел Иккерт. Инна Неминущая замечает, что этот вопрос не был решен на страницах нового законопроекта.

«Сегодня крупнейшие агрегаторы предоставляют услугу добровольно-обязательного страхования пассажира: отказаться от нее в большинстве случаев нельзя, услуга предоставляется при осуществлении заказа такси, хотя большинство пассажиров вообще не догадывается о ее существовании. Никаких законодательно закрепленных механизмов защиты интересов клиентов этих агрегаторов как не было, так и нет», — говорит Павел Иккерт.

БЕЗОПАСНО МЫ ПОЕДЕМ Один из крупнейших агрегаторов, «Яндекс.Такси», на своем сайте рассказывает о девяти мерах безопасности. В компании утверждают, что они занимаются мониторингом манеры и скорости вождения водителей. Так, если водитель регулярно превышает скорость на 20 км/ч и больше, ему приходит предупреждение. → 38



АВТОПРОМ



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

- 1. **ИГОРЬ БОЙЦОВ,**
вице-президент и генеральный директор ООО «Ниссан Мэнупэкчуринг Рус»
- 2. **АНДРЕЙ ПОНОМАРЕВ,**
генеральный директор ООО «МВ Кингисепп»
- 3. **РОМАН ГАН,**
генеральный директор ООО «Питерформ» (ООО «Магна Санкт-Петербург»);
- МАСАСИ ИСИДА,**
исполнительный вице-президент филиала ООО «Тойота Мотор» в Санкт-Петербурге

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- ВЛАДИМИР БЕРЕЗАНСКИЙ,**
генеральный директор ООО «Гестамп Северсталь Всеволожск»
- СОН КЁНГСУ,**
генеральный директор ООО «Хендэ Мотор Мануфактуринг Рус»
- АНДРЕЙ ПАНТЮХОВ,**
генеральный директор ООО «Нокиан Тайерс»
- АНДРЕЙ ПЕТРОВ,**
генеральный директор ООО «Катерпиллар Тосно»
- АЛЕКСАНДР ПОДСУХИН,**
генеральный директор ООО «Металлопродукция»





- 1. ВАЛЕРИЙ АБРАМОВ,**
генеральный директор АО «ВАД»
- 2. АЛЕКСЕЙ ВИХАРЕВ,**
генеральный директор ООО «СК „Орион плюс“»
- 3. ЛЕОНИД ГИНДИН,**
генеральный директор ЗАО «АБЗ-Дорстрой»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

МИХАИЛ БЕЩАНОВ,
генеральный директор ЗАО «Трест»

МЕВЛУДИ БЛИАДЗЕ,
председатель совета директоров ЗАО «Пилон»

ЕЛЕНА ЛАШКОВА,
генеральный директор ГК «Геоизол»

ВЛАДИМИР НИЖЕГОЛЬЦЕВ,
генеральный директор АО «Ник»

СЕРГЕЙ НОВИКОВ,
генеральный директор АО «ПО „Возрождение“»

МАКСИМ САПРЫКИН,
генеральный директор ООО «А-проект»

ПАВЕЛ СОРОКА,
генеральный директор ООО «СевЗапДор»

37 → Если после нескольких предупреждений водитель продолжает ездить слишком быстро, алгоритм закрывает ему доступ к заказам сервиса. То же самое происходит, если система замечает у водителя неаккуратные случаи вождения: резкие торможения, ускорения и повороты. Однако на сайте не указано, сколько именно предупреждений нужно получить для того, чтобы доступ к приложению для водителя был закрыт.

Все пассажиры и водители «Яндекс.Такси» во время поездки застрахованы на 2 млн рублей. «Страхование действует с момента нажатия водителем кнопки „В пути“ и прекращается после закрытия поездки. Застрахованных пассажиров не может быть больше, чем посадочных мест в автомобиле», — уверяют в компании. Также в «Яндекс.Такси» предлагают опцию «доверенные контакты», которая доступна в приложении. Если в поездке что-то случится, при нажатии на кнопку «Попросить связаться со мной» геолокация автоматически отправится по SMS.

Агрегаторы Bolt, Gett и «Ситимобил» не рассказывают об организации системы безопасности на своих сайтах так подробно, ограничиваясь общими формулировками: «При малейшем нарушении качества и уровня обслуживания провинившийся водитель автоматически отключается от системы» или «Мы предъявляем высокие требования к таксопаркам партнеров, все водители проходят обучение и аттестацию, автомобили проверяются на соответствие стандартам». Порядок выбора таксистов в компаниях примерно одинаковый: это беседы, тестирования, проверка всех необходимых документов.

Одна из главных претензий к такси в их нынешнем виде — большое количество «нелегалов». На ноябрьском заседании Московской торгово-промышленной палаты обсуждалась статистика вождения без разрешений в разных агрегаторах. По представленным данным, почти у трети проверенных такси не оказалось разрешения, а главным нарушителем оказался агрегатор такси «Максим»: более чем у 90% проверенных машин разрешения не оказалось. Лучше всего обстоят дела у «Яндекс.Такси» и Uber. В их случаях процент «нелегалов» в штате равен примерно 6% и 3% соответственно.

ШАШЕЧНЫЙ ПРОТЕСТ После прихода на рынок агрегаторов таксисты начали жаловаться на монополизацию сферы, снижение заработных плат, а некоторые — на профессиональные стандарты. Устанавливаемые цены уже не раз становились поводом для забастовок таксистов в разных регионах страны. Один из самых крупных протестов прошел 10 апреля прошлого года: водители на протяжении всего дня не запускали приложения, работая исключительно с заказами местных диспетчерских служб. Водителей, которые отказались бастовать, заваливали фейковыми заказами сами протестующие, отправляя их в наиболее отдаленные места городов. В Москве несколько тысяч таксистов собирались в разных точках, сигналили и привлекая к себе внимание. Подобные, однако менее многочисленные акции проходят регулярно по всей стране.

В ноябре в Госдуме даже предложили ввести региональные квоты на количество разрешений для таксистов. Заместитель председателя комитета по транспорту и строительству Александр Старовойтов

считает, что это обеспечит водителям достойный заработок и повысит безопасность поездок. Однако и такое предложение в среде водителей восприняли критически. Очередная протестная акция таксистов прошла в начале декабря.

В КОЛЕСО С БУДУЩИМ Глава общероссийского объединения пассажиров Илья Зотов считает, что сейчас агрегаторы применяют недостаточные меры для обеспечения безопасности пассажиров: «Необходимо более системно следить за выходом водителя в рейс, проверять его во время рабочего дня, обеспечивать пассажира „красной кнопкой“, чтобы подать сигнал, если водитель будет применять по отношению к нему силу или грубость. Агрегаторы уже сейчас могут ввести экзамен на знание языка и города, навыки вождения и не только, все это будет способствовать повышению безопасности в данной сфере», — полагает он. Среди обязательных составляющих законопроекта о регулировании рынка такси эксперт видит повышение требований к водителям: «Выдача разрешений должна распространяться не только на автомобиль, но и на физическое лицо. В этой сфере должны работать водители с российским водительским удостоверением. При возникновении ДТП должен быть понятный порядок действий по получению компенсации. Кроме того, следует создать национальную систему по контролю за работой такси и вести федеральный реестр выданных разрешений, чтобы при отсутствии водителя в этой базе агрегатор не смог подключить его к работе», — уверен Илья Зотов.

Председатель координационного совета профсоюза «Таксист» Андрей Попков говорит, что сейчас водителей агрегаторов не устраивает отсутствие ответственности, трудовых прав и профессиональных стандартов в отрасли, низкая безопасность труда, а также высокий процент агрегаторов на рынке. По его мнению, таксопарки все так же криминальны, поскольку сдают в аренду автомобили физическим лицам, что запрещено. И новый закон, по словам Андрея Попкова, упорядочит рынок агрегаторов: «Они должны нести полную ответственность наравне с другими участниками таксоперевозок».

Инна Неминушая считает, что принятие законопроекта пойдет на пользу рынку легкового такси, однако замечает: говорить о последствиях такого решения пока рано. В готовящемся законопроекте она обращает внимание на требования к службам заказа легкового такси. Агрегаторы должны будут обрабатывать информацию о заказе с использованием баз данных, находящихся на территории России. К первому дню работы на своем сайте им надо будет разместить информацию о размере тарифов на перевозку, установленных фрахтовщиками, заключившими договоры со службой заказа легковых машин. «Это требование с учетом информационного характера деятельности службы заказа такси, по сути, лишает возможности агрегатора устанавливать единые тарифы на услуги. В силу того что каждый фрахтовщик будет устанавливать свою стоимость, потенциально она может существенно вырасти для пассажиров», — замечает юрист. С ней солидарен Павел Иккерт, считающий, что на пользу агрегаторам пойдет введение института обязательного страхования в этой сфере. ■

БЕЖАТЬ ВДВОЕ БЫСТРЕЕ

КОМФОРТНАЯ ЖИЛАЯ СРЕДА МОЖЕТ ИЗМЕНИТЬ МИРОВОЗЗРЕНИЕ ЧЕЛОВЕКА, УВЕРЕНА ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР АО «ЛЕНСТРОЙ-ТРЕСТ» ВАЛЕРИЯ МАЛЫШЕВА. ЧТОБЫ ПРОДОЛЖАТЬ СОЗДАВАТЬ КАЧЕСТВЕННУЮ СОЦИАЛЬНУЮ ИНФРАСТРУКТУРУ В РАМКАХ СВОЕЙ ГРАДОСТРОИТЕЛЬНОЙ КОНЦЕПЦИИ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА НА ЭСКРОУ-СЧЕТА, КОМПАНИЯ ЗАРУЧИЛАСЬ ПОДДЕРЖКОЙ КРУПНЕЙШИХ БАНКОВ И ПРОЯВИЛА ЗАКОНОДАТЕЛЬНУЮ ИНИЦИАТИВУ. СПРАШИВАЛ АРТЕМ АЛДАНОВ

BUSINESS GUIDE: Компания «Ленстройтрест» — одна из старейших на петербургском рынке. Как удалось ей сохраниться, пройти все кризисы и продолжать развиваться?

ВАЛЕРИЯ МАЛЫШЕВА: Компания была создана в момент становления рынка недвижимости. Изначально основным активом организации был завод по производству ЖБИ, а сама она занималась генподрядом. Спустя небольшое время основным видом деятельности стал девелопмент. Я скажу, если скажу, что за 23 года мы не сделали ни одной ошибки, это не так. Но основная причина того, что нам удалось пережить не один кризис, — это люди. Профессионалы, думающие и понимающие, как и куда развивать компанию. Я бы назвала это некоей «бизнес-чуйкой» наших акционеров и топ-менеджмента, которая позволила выбирать правильные направления, куда двигаться дальше.

За последние годы мы научились быстро адаптироваться к происходящим на рынке изменениям, что дает больше шансов на успех. Здесь уместно вспомнить Кролика из произведений про Алису Льюиса Кэрролла, который говорил: «Приходится бежать со всех ног, чтобы только остаться на том же месте! Если хочешь попасть в другое место, тогда нужно бежать по меньшей мере вдвое быстрее!»

BG: Какие проекты в настоящее время реализуете?

В. М.: Сейчас у нас три крупных проекта. Это голландский квартал «Янила» в Янине Ленинградской области, финский городок «Юттери» в Колпинском районе Санкт-Петербурга и шведский квартал «IQ Гатчина» в Гатчине. Все они имеют свои особенности, продуманную градостроительную концепцию. Каждый по-своему люблю. Строительство первых очередей всех кварталов завершено, дома сданы и заселены. Продолжается возведение новых корпусов. В настоящее время проекты в Янине и в Гатчине выполнены приблизительно на треть, «Юттери» находится на середине своего развития.

Все три объекта имеют развитую внутриквартальную инфраструктуру. Речь идет не только о разнообразных детских площадках, зонах для активного и спокойного отдыха, спортивных объектах, благоустроенных набережных и парках, но и о социальных учреждениях в шаговой доступности. В частности, совсем недавно мы открыли детский сад в виде сказочного замка в «Юттери», построен и ждет открытия садик в «IQ Гатчина». До конца года планируем ввести в эксплуатацию третье дошкольное учреждение на 105 воспитанников в «Яниле». В этом же квартале продолжаем строительство школы. Регулярно бывая на наших построенных и строящихся объектах, я задаю



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

себе вопросы: «Все ли мне нравится тут? Хочется ли мне находиться здесь самой? Хочу ли я привозить сюда своих детей?» Если да — мы делаем все правильно. Я живу в доме, построенном «Ленстройтрестом», — мы действительно реализуем проекты как для себя.

BG: В чем особенности концепции градостроения вашей компании?

В. М.: Для нас это не концепция — это философия. Мы сформулировали ее таким образом: важно, как будет жить человек в наших проектах, какой будет окружающая среда. Мы продумали множество нюансов, которые позволяют жителям наших кварталов тратить минимум времени на решение бытовых вопросов и иметь максимум возможностей для гармоничной жизни, воспитания детей, досуга, занятий спортом. Комфортная жилая среда как раз прививает культуру людям, меняет их мировоззрение. В наших кварталах уже появляются настоящие соседские комьюнити из энергичных и неравнодушных жителей, способных поддерживать и улучшать атмосферу в новых микрорайонах, причем уже без помощи застройщика.

Важно, что этой философии мы придерживаемся и внутри компании. Если себя вести по-другому, дольщики нам не поверят. Мы стараемся быть внимательными, открытыми, положительными и ответственными как между собой, так и в работе с клиентами.

BG: Жилищное строительство продолжает переход на эскроу-счета. Как оцениваете текущую ситуацию?

В. М.: Все первое полугодие игроки рынка потратили на то, чтобы значительную часть своих действующих проектов построить по старым правилам. По данным «ДОМ.РФ», на начало ноября в Петербурге только 12% разрешений на строительство выдано на объекты с использованием эскроу-счетов, в Ленобласти — около 19%, по России этот показатель 25% — преимущественно из-за объектов в Москве и Московской области.

Ситуация со временем будет меняться, но пока все далеко не однозначно. Только 10 банков из 94, заявивших о проектном финансировании, фактически им занимаются. При этом некоторые из них не готовы работать с застройщиками и объектами дальше МКАД. Проекты в Петербурге им малоинтересны. У них абсолютное непонимание наших локаций и особенностей местного рынка. Кроме того, банки затягивают сроки рассмотрения заявок от застройщиков на три-четыре месяца, особенно от тех, кто с ними раньше почти не работал.

Нерешенным остается вопрос с финансированием строительства социальных объектов. По действующим правилам деньги банка, полученные на жилой проект, нельзя потратить на школу или садик, иначе кредит будет нецелевой. Значит, застройщику необходимо выискивать дополнительные средства на возведение

объектов социальной инфраструктуры. Мы уже направили свои предложения по изменениям в 214-ФЗ в Минстрой. Надеемся, они будут учтены при разработке поправок в закон.

BG: По какой схеме «Ленстройтрест» реализует проекты?

В. М.: Все наши действующие проекты были запущены до 1 июля 2019 года. Продажи квартир сохранили на прежних условиях. При этом мы подстраховались и получили проектное финансирование Сбербанка и ВТБ по проектам «Янила» и «IQ Гатчина» и при желании можем задействовать эскроу-счета.

BG: Ожидаете ли вы в ближайшее время падение объемов жилищного строительства и рост цен?

В. М.: Если и будет какое-то снижение, то локальное и не очень существенное. Тем более что ввод жилья на уровне 120 млн кв. м в год по нацпроекту никто не отменял. А вот ценник будет расти. Жилая недвижимость за последние месяцы уже подорожала. Застройщик не может снижать маржу, продолжая проект. Поэтому те 4–6 тыс. рублей с 1 кв. м, которые он тратит на обслуживание кредита по эскроу-счетам, он будет перекладывать на потребителя.

BG: Где проще строить — в Петербурге или Ленобласти?

В. М.: Конечно, немного провокационный вопрос. Везде есть свои особенности: в городе решены лучше одни вопросы, в области — другие. Но сейчас в большей степени мы заинтересованы в новых площадках в Петербурге. Что скрывать, доходность городских проектов выше. Сам земельный рынок сейчас очень активен, но и земля недешевая. Прогнозы некоторых экспертов, что данный актив будет дешеветь, не оправдались.

BG: На ваш взгляд, отличается ли стиль ведения бизнеса женщиной-руководителем?

В. М.: Существует такая теория, что мужчины в большей степени сильны в принятии стратегических решений, женщины — в тактике, но при этом более эмоциональны. Но, на мой взгляд, все индивидуально. Я видела в своей жизни как истеричных мужчин-руководителей, так и женщин-руководителей с жестким, последовательным стилем управления. Но если женщина смогла занять высшую руководящую должность, я однозначно считаю, что у нее сильный характер и зачастую она сильнее десятка мужчин. Недавно меня очень расстроил один наш сотрудник, который сказал, что только женщины могут работать в состоянии многозадачности, мужчинам это делать сложнее. Если говорить про строительную отрасль, где большинство руководителей — мужчины, то быть женщиной в таком окружении очень приятно и помогает в работе. Чувствуешь, что к тебе относятся с особой заботой. Так что в гендерной разнице есть и свои плюсы. ■



УРАЛСИБ

30 лет. Ваш банк

uralsib.ru

8 800 250 57 57

частным клиентам

8 800 700 77 16

юридическим лицам



БАНК **ДЛЯ ЖИЗНИ, ДЛЯ БИЗНЕСА**

271 точка продаж
в **7** федеральных округах
и **46** регионах России

ПАО «БАНК УРАЛСИБ».

Генеральная лицензия Банка России № 30 от 10.09.2015. Реклама.



РЕСТОРАННЫЙ БИЗНЕС



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

1. **ОЛЕГ ЛЕГА,**
владелец сети кофеен «Буше»
2. **ДМИТРИЙ БЛИНОВ,**
совладелец и шеф проектов Duoband
3. **АЛЕКСЕЙ БУРОВ,**
совладелец ресторанной группы Dreamteam

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

ГАЛИНА БЕЛОУСОВА,
руководитель ресторанного направления холдинговой компании «Бронка Групп»

ЛЕОНИД ГАРБАР,
ресторатор

МАРК ЛАПИН,
совладелец холдинга Ginza Project

ИГОРЬ МЕЛЬЦЕР,
основатель ресторанной группы La Perla

АРАМ МНАЦАКАНОВ,
владелец Probka Family

ЗДУАРД МУРАДЯН,
ресторатор

ИГОРЬ ПРАЩЕНКО,
управляющий партнер ресторанов Ferma

ВИТАЛИЙ СВИДОВСКИЙ,
совладелец и генеральный директор сети «Теремок»

МИХАИЛ СОКОЛОВ,
соучредитель Italy Group

ЕВГЕНИЙ ХИТЬКОВ,
основатель «ОПГ добрых дел»

КАНДИДАТУРЫ, ВНЕСЕННЫЕ УЧАСТНИКАМИ ПРОЕКТА

ИЛЬЯ ЛИТВЯК,
основатель и совладелец пекарни и бистро «Футура»

КОММЕРСАНТЫ ПОШЛИ В НОМЕРА

БЛАГОДАРИЯ УЧАСТИЮ НЕПРОФИЛЬНЫХ ИНВЕСТОРОВ В ПЕТЕРБУРГЕ РЕАЛИЗУЕТСЯ РЯД ЗНАКОВЫХ ДЛЯ ГОРОДА ГОСТИНИЧНЫХ ПРОЕКТОВ. ЗАПРЕТ ХОСТЕЛОВ В ЖИЛЫХ ДОМАХ И ЗАПУСК ЭЛЕКТРОННЫХ ВИЗ ДОЛЖНЫ СТИМУЛИРОВАТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС С ИХ СТОРОНЫ К ТУРИСТИЧЕСКОМУ РЫНКУ ГОРОДА.

МИХАИЛ КУЗНЕЦОВ

На петербургском гостиничном рынке все более заметную роль начинают играть непрофильные инвесторы. Они приходят в город из других регионов и вкладываются сразу в несколько проектов. Пример — структуры, связанные с акционерами Иркутской нефтяной компании, вложившиеся в реконструкцию под гостиницу дома Вавельберга на Невском проспекте, а затем приобретшие проект-долгострой по созданию отеля в доме Шагина на набережной реки Фонтанки. Другая история — компания «Крафт Инвест», принадлежащая камчатскому рыбопромышленнику Игорю Евтушку и его партнерам. На ее счету две запущенные городские гостиницы и один строящийся спа-отель на улице Александра Невского.

Интерес к строительству гостиниц есть и у местных предпринимателей. Так, сразу несколько проектов в среднем ценовом сегменте анонсировал владелец Первой мебельной фабрики Александр Шестаков. В его планах — строительство четырехзвездного отеля Radisson Blue на Петроградской набережной и трехзвездочной гостиницы на Обводном канале. Летом предприниматель приобрел и здание на набережной Малой Невки, 13а, под создание бутик-отеля. Инвестируют в гостиничный бизнес и члены семьи бывшего вице-губернатора Петербурга по культуре Василия Кичеджи. Принадлежащее его жене Антонине ООО «Мельница» занимается

возведением четырехзвездочного отеля на 50 номеров в Мучном переулке, 2, лит. Г.

Впрочем, далеко не всегда непрофильные инвесторы участвуют в гостиничных проектах по собственной инициативе. Вынужден достраивать отель в бывшем здании «Ленэнерго» на Марсовом поле за своего заемщика — ООО «Лотос Отели» (бывшая структура «Плаза Лотус Групп» братьев Зингаревичей) — банк «Санкт-Петербург». За 5 млрд рублей БСПБ намерен открыть пятизвездный люксовый отель с апартаментами.

ПОСТАВИТЬ НА ПОТОК Вкладывая деньги в гостиничную недвижимость Петербурга, инвестор получает возможность существенно капитализировать объект недвижимости и нарастить его стоимость во времени, говорит руководитель департамента гостиничного бизнеса компании JLL Яна Уханова. Управляющий партнер Cronwell Hotels & Resorts Алексей Мусакин подтверждает: для некоторых инвесторов это долгий, но гарантированный денежный поток и возврат инвестиций в течение 10–12 лет в зависимости от локации.

Переделать непрофильное здание, которое имеет ограничения по использованию, под отель проще: в городе есть программа развития гостиничной отрасли. И, по оценке господина Мусакина, отель можно довести до хорошей доходности в течение четырех-пяти лет, а затем продать



АУТЕНТИЧНОСТЬ
СТАРИННЫХ
ПЕТЕРБУРГСКИХ ДОМОВ
ПРИВЛЕКАЕТ ОПЕРАТОРОВ
ЛЮКСОВЫХ ОТЕЛЕЙ

ЕВГЕНИЙ ПРАЩЕНКО

ДЕВЕЛОПМЕНТ

как работающий бизнес. Кроме того, напоминает руководитель отдела финансовых рынков и инвестиций IPG.Estate Александр Волошин, вложения в гостиничную недвижимость всегда характеризуются консервативностью и надежностью при условии привлечения международных отельных операторов. Он полагает, что именно этой логикой — сохранения капитала и доходности на уровне 5–7% годовых — руководствуются непрофильные инвесторы из других отраслей экономики. «При наличии правильного местоположения и нормального оператора это инвестиция с понятной доходностью и прогнозируемой загрузкой», — подтверждает господин Шестаков.

Операционные показатели гостиничного бизнеса действительно иллюстрируют рост. По подсчетам Hotels Advisors, в период с 2015 по 2018 год уровень загрузки городских отелей вырос с 62,5% до 68,7%, средний тариф продажи номера (ADR) — с 2,8 до 4 тыс. рублей, а доход с номера (RevPAR) — с 1,8 до 2,8 тыс. рублей. Положительную динамику демонстрирует и рынок классических гостиниц в общем. В 2019 года его оборот составил 294,8 млрд рублей, увеличившись на 6,8% к 2018 году, а в 2023-м, прогнозируют аналитики Euromonitor International, достигнет 428,9 млрд рублей.

ГОСТИНИЧНАЯ СЕЛЕКЦИЯ С точки зрения инвестиций наиболее привлекательны трехзвездочные отели, заполняемость которых за третий квартал текущего года превысила 90%, отмечает вице-президент Becar Asset Management Ольга Шарыгина: «Они обладают уникальным сочетанием невысоких инвестиционных затрат на этапе строительства или переделки объекта под актуальное использование и нормального уровня стоимости для конечных потребителей — гостей отеля». В последние годы предложение растет преимущественно за счет появления объектов категории «три-четыре» звезды, согласна Яна Уханова, констатируя, что такие объекты расположены не в центральных локациях и требуют меньших вложений по сравнению с более высокклассными, которые зачастую являют собой эмоциональные статусные инвестиции.

Параллельно будет расти популярность гибридных форматов. Ольга Шарыгина ожидает, что инвесторы обратят на них свой взор в условиях напряжения конкуренции, так как это один из инструментов



нивелирования риска невысокой заполняемости. «Пятизвездочные отели уже сочетают апартаменты-резиденции и гостиничные номера, а трехзвездочные отели практикуют микс с качественными современными хостелами», — говорит она. Яна Уханова прогнозирует, что отели будут дополняться сервисными апартаментами и брендированными резиденциями: гостиничное ядро позволяет обеспечить необходимые сервисы и обслуживание, тем самым повышая привлекательность и стоимость продажи апартаментов. При этом аналитик сомневается, что хостелы станут мейнстримом, ведь даже самые «премиальные» из них по-прежнему остаются очень демократичным бизнесом: в низкий сезон стоимость койко-места может составлять 450 рублей, в сезон — 1,5–1,8 тыс. рублей.

РЕАКЦИЯ ПОГЛОЩЕНИЯ Несмотря на надежность и прогнозируемость инвестиций, отрасль отличают высокие входные барьеры. Учитывая исторический характер города, высокую плотность застройки в центре, в городе очень мало центрально расположенных площадок. Кроме того, реконструкция или приспособление существующих зданий зачастую создает сложности ввиду увеличенного бюджета на реновацию, добавляет госпожа Уханова. Есть вопросы с перепрофилированием объектов под охраной комитета по государственному контролю, использованию и охране памятников истории и культуры, говорит Александр Волошин. По мнению же Алексея Мусакина, основные риски гостиничных проектов связаны с разработкой правильной концепции и планированием финансовых ресурсов на ее реализацию — все остальные препятствия, такие как экономические санкции и снижение доходов российских туристов, связаны с общеэкономической ситуацией и не относятся к гостиничному бизнесу напрямую. Эти сложности вряд ли окажут серьезное влияние на настроения инвесторов: развитие аэропорта, появление «Экспофорума», прекрасная спортивная инфраструктура, постоянно растущий турпоток и введение электронных виз положительно сказываются на операционных показателях гостиниц, увеличивая их денежный поток. Притоку инвестиций в эту сферу также будет способствовать закрытие хостелов и мини-отелей, не соответствующих новым нормативам размещения в жилых домах, говорит Александр Волошин.

Петербург вместе с Москвой, Казанью и городами Черноморского побережья всегда будет востребован у инвесторов, констатирует господин Мусакин. Если в ближайшие несколько лет электронные визы начнут нормально работать и с их использованием в Петербург можно будет приехать на «Аллегро», то турпоток может вырасти до 12 млн человек, ожидает он. Такой существенный рост туристов должен поглощаться, поэтому те, кто сейчас начинают строительство гостиниц, могут попасть «в струю» и начать получать доход с первого года. ■

СФЕРА ГОСТЕПРИИМСТВА



- 1. **ГЕРОЛЬД ХЕЛЬД,**
генеральный директор отелей «Астория» и «Англетер»
- 2. **УВЕ КУНЦ,**
генеральный управляющий Lotte Hotel St. Petersburg
- 3. **САЙМОН ЗАГЛЬМАНН,**
генеральный управляющий отеля «Кемпински Мойка 22»;
- ФЕЛИКС МУРИЙО,**
генеральный управляющий Four Seasons Hotel Lion Palace

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- ЗДУАРД БАБАЕВ,**
генеральный директор официальной гостиницы Государственного музея «Эрмитаж»
- АННА ВОЗНЯК,**
генеральный менеджер отеля Indigo St. Petersburg — Tchaikovsky
- СВЕН ГЕФЕРС,**
генеральный директор «Гранд Отеля Европа»
- ВИКТОРИЯ ДОЛГОЛЕВЦ,**
управляющая «Талион Империял Отеля»
- АДА ЕГОРОВА,**
генеральный управляющий отеля SO/ Sofitel Saint Petersburg
- КРИСТИНА КУЗНЕЦОВА,**
генеральный управляющий отеля «Домина»
- САМВЕЛ МАНУКЯН,**
генеральный директор отелей «Кортъярд Марриотт Санкт-Петербург Васильевский» и «Ренессанс Санкт-Петербург Балтик»
- МАРИАННА НОЙМАНН,**
управляющая Dom Boutique Hotel
- РУНЕ НОРДСТОККЕ,**
генеральный менеджер отеля «Рэдиссон Блу Роял»
- ЭРИК ПЕР,**
генеральный управляющий отеля «Коринтия Санкт-Петербург»
- ЮНИС ТЕЙМУРХАНЛЫ,**
генеральный управляющий и совладелец отеля «Гельвеция»
- ВЛАДИМИР ЧУМАК,**
генеральный директор «Гранд Отеля Эмеральд»
- ПЕТРИ ШААФ,**
генеральный директор ООО «Сокотель»



«МЫ БУДЕМ РАССМАТРИВАТЬ ВАРИАНТЫ ПРИОБРЕТЕНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫХ УЧАСТКОВ В МОСКВЕ»

КОМПАНИЯ «РОССТРОЙИНВЕСТ» (РСТИ) В 2019 ГОДУ НАЧАЛА СТРОИТЕЛЬСТВО СВОЕГО ПЕРВОГО ОБЪЕКТА В СТОЛИЦЕ И НОВОГО КОРПУСА НИИ СКОРОЙ ПОМОЩИ ИМЕНИ ДЖАНЕЛИДЗЕ В ПЕТЕРБУРГЕ. А ЛЕНИНГРАДСКАЯ ОБЛАСТЬ ПРЕОДОЛЕЕТ ПОРОГ ПО ЦЕНЕ, ПРИ КОТОРОЙ ВОЗМОЖНО БУДЕТ ДЕРЖАТЬ РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ ОДНОВРЕМЕННО С РАБОТОЙ ПО ЭСКРОУ-СЧЕТАМ, НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ ЧЕРЕЗ ГОД, СЧИТАЕТ ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРАВЛЕНИЯ РСТИ ИГОРЬ КРЕСЛАВСКИЙ. В ЦЕЛОМ ОТРАСЛЬ СЛИШКОМ ЗАРЕГУЛИРОВАНА, И ЗАМЕТНЕЙ ВСЕГО ЭТО СТАНОВИТСЯ ПРИ РАБОТЕ ПО ГОСУДАРСТВЕННЫМ КОНТРАКТАМ. ПОДГОТОВИЛ ДМИТРИЙ МАТВЕЕВ

BUSINESS GUIDE: Недавно компания вышла в Московский регион с жилым комплексом Eleven. Насколько довольны стартом продаж?

ИГОРЬ КРЕСЛАВСКИЙ: Старт был очень успешный, отклики хорошие. Количество проданных квартир в данном случае вторично: это проект премиального класса с ценой от 475 тыс. рублей за 1 кв. м, квартир менее ста и темпы их продажи не являются показателем эффективности. В целом строительство комплекса идет активно, он обеспечен проектным финансированием ВТБ. Общий объем инвестиций в реализацию комплекса оценивается в 8 млрд рублей. Разрабатывая стратегию выхода на рынок Москвы, мы в первую очередь ориентировались на поиск участка в хорошей локации и с подготовленной документацией. В итоге выбрали 0,6 га в районе Красной Пресни — на Звенигородском шоссе. Расположение определило класс будущего жилья: мы строим здесь дизайнерский дом премиум-класса. В целом московский рынок более активный, чем петербургский. Уже есть примеры петербургских застройщиков, которые уверенно чувствуют себя на московском рынке, и мы также рассчитываем на успех.

BG: Рассматриваете ли еще какие-то участки для покупки в столице?

И. К.: Стратегия развития предполагает расширение портфеля проектов в Петербурге и Москве, поэтому мы, конечно, будем рассматривать варианты приобретения новых земельных участков. Если говорить о Петербурге, то в основном работаем с локациями, на которых можно построить жилье классов «комфорт», «бизнес» и «премиум», в том числе в «сером поясе». В работе сейчас несколько земельных участков, часть сделок вполне может быть закрыта до конца текущего года.

BG: В какой из двух столиц будете в перспективе концентрировать бизнес и как обстоят дела с проектами в Ленинградской области?

И. К.: Текущие планы — это развитие проектов в Московском регионе и Санкт-Петербурге. В Ленинградской области у РСТИ тоже есть земельный банк, но там мы будем запускать или продолжать проекты позже, по мере возникновения устойчивого спроса.

BG: Есть уверенность, что он возникнет?

И. К.: Продолжим следить за рынком, но пока исходим из того, что однозначно воз-



АЛЕКСАНДР БЕЛЯЕВ

никнет. Когда новые правила вступили в силу, строительство подорожало из-за изменившейся схемы финансирования, поэтому многие областные проекты не могут пройти порог по рентабельности. Но при определенном росте стоимости квадратного метра и там можно будет работать по эскроу-счетах. Однако порог, когда Ленобласть подойдет к цене, при которой будет возможно держать рентабельность вместе с эскроу, достаточно высокий. Он дифференцирован для разных компаний и проектов. Преодоление такого порога может произойти через год, а может и через три года. Например, если сейчас средняя цена 1 кв. м жилья комфорт-класса в Петербурге составляет 110–120 тыс. рублей, то в Ленобласти этот показатель находится на уровне 70–80 тыс. рублей. Если эта цена вырастет еще на 10–15%, такие проекты смогут реализоваться по новой модели.

BG: То есть проблема именно в рентабельности, а не в том, что такие объекты становятся менее привлекательными из-за отсутствия окружающей инфраструктуры?

И. К.: Вопрос инфраструктуры всегда стоит, но мы говорим о тех локациях, где инфраструктура есть. В частности, наш проект в Сертолово — «Золотые купола»: мы будем запускать его новые этапы, когда будет уверенный спрос. На этой тер-

ритории возможно строительство еще 200 тыс. кв. м жилья. Но пока спрос перемещается из Ленобласти в Петербург.

BG: Замечаете ли вы смещение у покупателей приоритетов от одного класса жилья к другому?

И. К.: Это во многом зависит от позиционирования жилья самим застройщиком. Иногда комфорт-класс может быть не хуже бизнес-класса, да и в целом такое позиционирование зачастую субъективно. Но в основном класс продукта определяет локация.

BG: Действующие строительные нормы отвечают требованиям развития отрасли?

И. К.: Отрасль слишком зарегулирована, и часто мы с этим сталкиваемся не на проектах жилищного строительства, а в рамках исполнения государственных контрактов. Постоянно меняющиеся нормы приводят к курьезам или перепроектированию и создают дополнительные проблемы.

BG: Какую долю госконтракты занимают в бизнесе РСТИ?

И. К.: Не более 10%. Сейчас у нас три таких контракта: на строительство нового корпуса НИИ скорой помощи имени Джанелидзе за 3,63 млрд рублей и на строительство двух школ, одну из которых, рядом с Ленинским проспектом, мы сдаем в декабре текущего года.

BG: Какая рентабельность у проектов по госконтрактам?

И. К.: Все зависит от конкретного проекта. Мы выходим на участие в тендерах только тогда, когда нам понятна схема его реализации и когда нет рисков работы «в ноль». Бывают качественные проекты, а бывают и те, в которых, например, проектная документация подготовлена с ошибками.

BG: Планирует ли РСТИ диверсификацию бизнеса — по линии как недвижимости, так и других секторов?

И. К.: Если говорить о популярном среди девелоперов формате апарт-отелей, то им мы пока не занимаемся: не совсем наш профиль. Завуалированное жилье компания строить не хочет, а классические апарт-отели требуют подхода к управлению, отличного от подхода к обслуживанию классического жилья. Но в целом, если такие проекты и реализовывать, то только в центре города, а не на окраинах, в районах премиального класса, а не массовой застройки. Если появятся привлекательные предложения в центре Петербурга, будем их рассматривать. В других местах перспектив по апартаментам мы не видим.

BG: А деятельность в качестве инвестора в инфраструктурных проектах?

И. К.: У нас есть дочерняя компания «РосСтройГеология», которая занимается в том числе и проектами, связанными со строительством крупных транспортных узлов, но не как инвестор, а как подрядчик. Планов участвовать в подобных проектах в качестве инвестора у компании нет.

BG: Кто-то из крупных игроков рынка недвижимости выходил к РСТИ с предложениями о продаже компании?

И. К.: Таких предложений не поступало, но мы и не собираемся продавать бизнес, нам интересно работать. Что касается покупок, мы готовы рассматривать земельные участки под строительство жилья.

BG: Какова доля ипотечных продаж по объемам компании?

И. К.: По итогам января — ноября текущего года доля ипотечных сделок в проектах компании составила 52,5%. Банки сейчас предлагают интересные программы, и этот показатель продолжает расти, в том числе и за счет программ субсидирования ставки.

BG: Какую динамику продаж прогнозируете по итогам 2019 года?

И. К.: Мы довольны темпом продаж в наших проектах, 2019 год оказался более успешным, чем мы ожидали. ■



ARTHAUS
светский бизнес-класс

*A thought that
'must through the
One of the most beautiful
- the human mind
with the art*



ДОМ С ИГРИСТЫМ НАСТРОЕНИЕМ

600 33 33
ЖК-АРТХАУС.РФ
ЗВЕНИГОРОДСКАЯ, 7А

АУДИТ, КОНСАЛТИНГ, ПРАВО



ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

1. **ВЛАДИМИР РОМАНОВСКИЙ**, директор Института проблем предпринимательства
2. **ВЛАДИСЛАВ ЗАБРОДИН**, управляющий партнер Capital Legal Services;
ЕГОР НОСКОВ, управляющий партнер «Дювернуа Лигал»
3. **АНДРЕЙ КОСАРЕВ**, генеральный директор Colliers International в Санкт-Петербурге;
АЛЕКСАНДР ШАРАПОВ, президент Bescar Asset Management

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- ИННА ВАВИЛОВА**, управляющий партнер группы «Прайм Эдвайс»
- МАТИАС ВЕБЕР**, партнер Schneider Group в Санкт-Петербурге
- ШАРИФ ГАЛЕЕВ**, управляющий партнер офиса компании «Делойт» в Санкт-Петербурге
- АЛЕКСАНДР ГРЕБЕНЮК**, управляющий партнер EY в Санкт-Петербурге
- АНДРЕЙ ГУСЕВ**, управляющий партнер юридической фирмы Borenius
- ВАЛЕРИЙ ЗИНЧЕНКО**, управляющий партнер Pen & Paper
- АЛЕКСЕЙ ИГНАТЕНКО**, генеральный директор Rightmark Group
- МАКСИМ КАЛИНИН**, управляющий партнер Baker McKenzie в Санкт-Петербурге
- АНАТОЛИЙ КАРЛОВСКИЙ**, управляющий партнер офиса PwC в Санкт-Петербурге
- МИКА КОККОНЕН**, генеральный директор Forte Tax & Law
- ВЕРА КОНСЕТОВА**, генеральный директор ГК «АФК»
- КОНСТАНТИН КРУТИЛЬНИКОВ**, председатель совета партнеров АБ «S&K Вертикаль»
- АЛЕКСАНДР МОСКАЛЕНКО**, президент ГК «Городской центр экспертиз»
- ВИКТОР НАУМОВ**, управляющий партнер Санкт-Петербургского офиса Dentons
- ИВАН СМИРНОВ**, управляющий партнер офиса «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры» в Санкт-Петербурге
- ДЕНИС СОСЕДКИН**, управляющий партнер DLA Piper в Санкт-Петербурге
- СЕРГЕЙ СПАСЕННОВ**, старший партнер, руководитель Санкт-Петербургского офиса «Пепеляев Групп»
- ИГОРЬ ЯГНОВ**, руководитель Северо-Западного регионального центра КПМГ

КАНДИДАТУРЫ, ВНЕСЕННЫЕ УЧАСТНИКАМИ ПРОЕКТА

- ДЕНИС КАЧКИН**, управляющий партнер «Качкин и Партнеры»

БИЗНЕС НА ГОЛУБОМ ГЛАЗУ

НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ФОРМЫ НЕДОБРОСОВЕСТНОЙ КОНКУРЕНЦИИ В РОССИИ — ЭТО СМЕШЕНИЕ БРЕНДОВ, ОБМАН ПОТРЕБИТЕЛЯ И ДИСКРЕДИТАЦИЯ КОНКУРЕНТА. А ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ ФЕДЕРАЛЬНОЙ АНТИМОНОПОЛЬНОЙ СЛУЖБЫ (ФАС) ОГРАНИЧЕНА НИЗКИМИ ШТРАФАМИ В КОММЕРЧЕСКОЙ СФЕРЕ И АКТИВНЫМ ДЕЙСТВИЕМ «АДМИНИСТРАТИВНОГО РЕСУРСА» — НА ТЕНДЕРАХ.

АНАСТАСИЯ ЦЫБИНА

По данным ФАС России, в 2018 году в службу поступило 3,7 тыс. заявлений по признакам нечестной конкуренции, на 6% больше, чем в 2017-м. По ним было выдано 832 предупреждения, возбуждено 517 дел, и по 381 факту вынесено решение о признании нарушений (прирост за год — 42%). Больше всего вопросов вызывают нарушения, связанные с использованием интеллектуальной собственности, сообщил заместитель руководителя ФАС России Андрей Кашеваров. Одна из «любимейших» форм участников бизнеса, особенно тех, кто выпускает товары массового потребления, — смешение.

Например, ритейлеры, вводя в оборот собственные торговые марки (СТМ), имитируют товары уже раскрученных брендов. Таким образом, товар продается за счет ошибки потребителя при его выборе на полке магазина. «Недавний случай — антимонопольное дело в отношении производителя колбас. Товар сибирского производителя был сходен по внешнему виду и вызывал смешение с продукцией раскрученного бренда, — вспоминает господин Кашеваров. — Другое дело, рассмотренное в этом году, было связано с введением потребителей в заблуждение. Российский производитель шоколада в оформлении упаковки товара использовал обозначения, которые говорили о том, что шоколад производится в Швейцарии, что на самом деле было далеко от действительности».

Пример мимикрии под известный бренд из практики приводит адвокат и специалист по авторскому праву и интеллектуальной собственности Анжелика Решетникова: «Это судебный процесс старейшей фармкомпании России, АО „Полисорб“, против БАД „Альфасорб“ и „Новосорб“. Препараты имеют схожие названия, упаковку и назначения, из-за чего, согласно опросу ВЦИОМ, потребители их не различают. Однако между ними есть принципиальная разница. „Полисорб“ — это лекарственный препарат, одобренный Минздравом РФ, который подходит для грудничков и беременных женщин, в то время как „Новосорб“ и „Альфасорб“ — это БАДы, зарегистрированные в Беларуси и показанные к применению лишь после 14 лет. Таким образом, путаница между двумя препаратами не

только нарушает права владельцев торговой марки „Полисорб“, но и может оказать негативное воздействие на здоровье покупателя».

ЛЖИВЫЙ МАРКЕТИНГ Основатель федеральной сети пекарен «Брецель» Антон Арканников считает, что в рамках малого и микробизнеса отследить факты недобросовестного соперничества практически невозможно. «Существующий на рынке запрос на здоровое питание соблазняет многие компании сделать красивое предложение здорового продукта без изменения технологии. Непосвященный покупатель этого не понимает. Наши конкуренты в сегменте пекарен у дома, используя формулировки „бездрожжевой“, „натуральный“, „домашний“, продают быстрый хлеб на порошках и



АНТОН АРКАНИКОВ

В ОТЛИЧИЕ ОТ КОПИРОВАНИЯ ОРИГИНАЛЬНОГО БРЕНДА, ВЫЯВИТЬ И ДОКАЗАТЬ КОММЕРЧЕСКИЙ ШПИОНАЖ И ШАНТАЖ НАМНОГО СЛОЖНЕЕ

ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

улучшителях», — рассказывает господин Арканников. Консультант по пищевым производствам в ритейле и HoReCa Анатолий Фомин дополняет: «Некоторые пищевые предприятия производят продукцию или кулинарные изделия с соблюдением всех или почти всех правил и норм (СанПиН и ХАССП), а другие — позволяют себе экономить на пищевой безопасности. При производстве она обходится не менее чем в 50 рублей за сотрудника в смену. При штате в 30 сотрудников в месяц затрачивается 45 тыс. рублей, которые относятся на себестоимость продукции, и это минимальные показатели. Соответственно, предприятие, не соблюдающее пищевую безопасность, получает „выгоду“ от назначения цены, а потребитель играет в рулетку, выбирая низкие цены».

С ГОСПОДДЕРЖКОЙ CEO компании Retail&HoReCa (РусХОЛТС) Александр Кузьмин уверен, что главной формой нечестной конкуренции является использование административного ресурса при организации конкурсных процедур. «95 из 100 тендеров устраиваются под заранее определенного победителя — это не только российская, но и мировая практика. Выиграть тендер должен тот, кого хотят видеть организаторы тендера, — это и есть работа „админресурса“. Все остальное — производные этого процесса», — утверждает он.

Владимир Анников, глава корпоративно-правового блока Европейской юридической службы, добавляет, что значительное количество нарушений наблюдается в сегментах, связанных с оказанием государственных и муниципальных услуг, там, где исполняется сама функция: дорожное строительство, ритуальные услуги, уборка

и облагораживание территорий. «Ситуация тут меняется сложно и неохотно, часто региональные бизнесы консолидируются в картель — а это уже более серьезное нарушение антимонопольного законодательства — и централизованно работают на закрепление рынка. Подобные бизнес-картели, как правило, не существуют без прямого или косвенного покровительства», — констатирует он. На этом поприще, считает эксперт, наделение ФАС функцией проверки заключаемых сделок в ходе торгов принесло значительные результаты.

ПОИСКОВЫЙ ЗАБРОС В Петербурге распространение форм нечестной конкуренции следует общероссийским тенденциям. В Санкт-Петербургское УФАС России в 2017 году поступило 184 соответствующих заявления, в 2018-м — 141, с начала 2019 года — 117. «Однако не все заявления содержат достаточное количество оснований для выдачи предупреждения или для возбуждения дела», — отмечают в пресс-службе управления. — Кроме того, более 75% предупреждений исполняются и нарушения устраняются, а значит, дело не возбуждается, и компании-нарушители не штрафуются».

Наиболее ярким и значимым примером ведомство считает решение, вынесенное им в отношении юркомпании, использовавшей фразу «uslugi-advokata» в доменном имени. «Адвокатской деятельностью могут заниматься только организации и лица, созданные в порядке, предусмотренном законом об адвокатуре. Юридическая компания не обладала таким статусом и не имела в своем составе лиц, имеющих право заниматься адвокатской деятельностью», — поясняют в Управле-

нии. — Рядовому потребителю, в свою очередь, не известно о закрытом перечне форм адвокатских образований, и в его восприятии адвокат априори является профессионалом высокого класса, а его услуги более востребованы, чем услуги прочих юристов».

Возможности интернета дают значительные ресурсы для ведения нечестной конкуренции. Денис Балакин, технический директор ГК «Пенетрон-Россия», производящей высокотехнологичную гидроизоляцию проникающего действия, сталкивается с использованием бренда «Пенетрон» в контекстно-медийной рекламе сторонних компаний. «Псевдоконкуренты пытаются найти клиентов среди тех, кто ищет в интернете наш материал. Самые частые формулировки: „аналог пенетрона“, „свое производство пенетрона“. Они выдают свои материалы за инновационные, обладающие тем проникающим эффектом, что и смеси „Пенетрон“. На деле же вводят в заблуждение покупателей, которые, приобретая материалы, рассчитывают на срок жизни такой гидроизоляции минимум в 50 лет. Но она оказывается обмозочной и может прослужить не более трех-пяти лет», — говорит господин Балакин.

ШТРАФНЫЕ МИНИАТЮРЫ Анжелика Решетникова также отмечает засилье контрафакта на рынке стройматериалов, например в производстве цемента, где стоимость на подделки снижена за счет разбавления полуфабриката различными добавками, что ухудшает физические и химические свойства продукции. «Сократить количество контрафактной продукции можно, усилив наказание за ее производство и продажу», — считает госпожа Решетникова, — Сегодня администра-



тивная ответственность предусматривает наложение штрафов и параллельное изъятие контрафактных товаров. Уровень штрафов — до 2 тыс. рублей для физических лиц и от 10 до 20 тыс. рублей — для должностных, а к юридическим лицам применяется штраф от 30 до 40 тыс. рублей. Это крайне небольшие суммы, которые не работают».

С тем, что небольшие штрафы являются основным сдерживающим фактором эффективной работы ФАС, согласны многие предприниматели. «В 2019 году самым обсуждаемым кейсом ФАС стали ее претензии к сети Burger King. Она использовала на рекламных плакатах и в листовках слоганы, которые явно намекали на нецензурную лексику. Как пример, „Окурительный чикен-фри“, — иллюстрирует руководитель ГК LD Solding Любовь Шалыгина. — Но метод антирекламы сработал, пресса раздула скандал, и количество потребителей возросло в разы. И это не первый и, пожалуй, не последний скандал с Burger King. Это систематические нарушения. Штраф по эпизоду составил 105 тыс. рублей. Но что эта сумма для крупнейшей мировой сети общепита?»

В качестве форм нечестной конкуренции госпожа Шалыгина также перечисляет шпионаж, характерный для производственной и научно-технической сфер, и антирекламу, а также менее распространенные — раскрытие коммерческой тайны, шантаж конкурента или его сотрудников и преднамеренное воздействие на активы предприятия. ■

ЭТАП ЕДИНИЦ И НУЛЕЙ

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПОВСЕМЕСТНА, ПЕРЕОЦЕНИТЬ ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА БИЗНЕС ПРАКТИЧЕСКИ НЕВОЗМОЖНО. О ЛИКАХ ЭТОГО ФЕНОМЕНА В ОБУЧЕНИИ, УСЛУГАХ, ПРОИЗВОДСТВЕ И ДРУГИХ СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАССУЖДАЛИ УЧАСТНИКИ КОНФЕРЕНЦИИ «ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ БИЗНЕСА», ОРГАНИЗОВАННОЙ „Ъ“. МАРИЯ КУЗНЕЦОВА

Ни одна из образовательных программ ВШМ СПбГУ не обходится без изучения влияния цифровизации на бизнес и управленческие практики, рассказывает старший преподаватель кафедры информационных технологий в менеджменте ВШМ СПбГУ Максим Арзуманян: «В некоторые программы мы включаем отдельные учебные дисциплины, посвященные различным аспектам цифровизации бизнеса, другие полностью концентрируются на этом вопросе. Так, в прошлом году мы открыли MBA „Вызовы цифрового мира“, чтобы обучать тех, кто хочет вывести свой бизнес на новый уровень в динамичной и высокотехнологичной действительности». Ясно, что без изучения современных подходов студенты не будут конкурентоспособными на глобальном высокооплачиваемом рынке труда. «Поэтому мы не только интегрируем вопросы диджитализации в учебу, но и даем им возможность попробовать современные технологии

в реальных проектах. Они должны ориентироваться во всех этих процессах и не только понимать, что происходит, но и уметь адаптироваться к меняющимся условиям во внешней среде», — уверен господин Арзуманян.

БРЕНД ПО-НОВОМУ Опыт применения цифровых технологий при становлении и развитии брендов поделилась Елена Юферева, генеральный директор брендингового агентства Brandon (Total Identity Group), приведя примеры из практики своей команды. В 2013 году она разрабатывала кейс первый полноценного магазина сети кибермаркетов «Юлмарт». «Тогда „Юлмарт“ работал в формате интернет-магазина, где покупки совершались исключительно онлайн. Оценив ситуацию на рынке, где на электронную коммерцию всех видов товаров приходилось лишь около 3% доли всего российского покупательского

спроса и 16% — на различную технику, собственники бизнеса приняли решение трансформироваться и частично перейти в офлайн», — так появился первый магазин «Юлмарт», где традиционный способ покупки был совмещен с цифровыми решениями. «На площади 400 кв. м было выделено несколько зон, где клиент мог оплатить, получить или проверить товар, отдохнуть в кафе, оставить детей во время выбора товара. При этом он мог заказать товар прямо в магазине, воспользовавшись онлайн-платформой, и обратиться в случае необходимости к консультанту», — рассказывает госпожа Юферева. — Такой способ организации пространства снимал большинство барьеров: покупатели пользовались преимуществами как онлайн-покупки, так и живого общения».

Другой пример — разработка новой дизайн-концепции сети «Петрович», которая ранее ассоциировалась у поку-

пателей исключительно с магазинами для профессионалов. «Собственники сети поняли, что данный формат исчерпал себя, и приступили к развитию омниканальной модели продаж. Было необходимо сломать рамки, стереотипы и представить „Петрович“ как цифровую компанию», — поясняет Елена Юферева. В результате была создана «цифровая комната», представлявшая собой торговую точку площадью 26 кв. м в одном из московских торговых комплексов с большой проходимостью. «Посетители с помощью планшета могли моделировать будущую отделку в своей квартире, а выбранные материалы проецировались на стены и пол. Используя концепцию shop in shop, мы смогли донести до покупателей, что „Петрович“ — это одна из ведущих российских цифровых компаний, а не исключительно магазин, продающий стройматериалы», — подчеркнула госпожа Юферева. → 48



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

1. **АЙДАР ХАБИУЛЛИН**,
заместитель директора — региональный управляющий БФ ООО «Татнефть-АЗС-Запад»
2. **ЮРИЙ БРЯНЦЕВ**,
генеральный директор ООО «Circle K Россия»
3. **АЛЕКСЕЙ ПЛАСКОВ**,
генеральный директор ООО «РН-Северо-Запад»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

ВИТАЛИЙ МАСЛОВ,
директор по развитию и операционному управлению сети АЗС «Шелл» в России

ВАЛЕРИЙ ФАРЬМАН,
генеральный директор ООО «Киришиавтосервис»

МАКСИМ ХИТРОВ,
генеральный директор ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт»

ОЛЕГ ШАЛИМОВ,
генеральный директор АО «Газпромнефть Северо-Запад»

**В списке участников нет руководителей крупных сетей АЗС — ПТК и Neste, так как обе в 2019 году вошли в состав представленных в исследовании ВИНКов. Сеть ПТК была куплена «Роснефтью», а Neste — «Татнефтью»*

КРУГЛЫЙ СТОЛ

47 → Несмотря на консервативность энергетического сектора, процесс цифровой трансформации запущен и активно развивается и в нем. В частности, в соответствии с требованиями нормативно-технических документов, нацеленных на цифровизацию, создаются и вводятся все новые объекты ПАО «Ленэнерго». А среди приоритетных направлений трансформации технологических процессов компании — создание центра управления сетями, внедрение интеллектуальных систем учета, а также обеспечение информационной безопасности и защита от кибератак, обозначил первый заместитель генерального директора — главный инженер ПАО «Ленэнерго» Игорь Кузьмин. Новые технологии, подчеркивает он, вызывают живой интерес у молодых сотрудников, которые приходят на смену специалистам «старой школы». В динамичном развитии «Ленэнерго» в качестве цифровой компании он видит возможность обеспечить ей дополнительную привлекательность на рынке труда.

ИЗМЕРЕНИЯ В ДИНАМИКЕ Директор департамента информационных сервисов Biosad Екатерина Гудкова уверена, что ключевыми проблемами при оценке результативности цифровой трансформации являются отсутствие целей этого процесса для бизнеса, недостаточная детализация ее влияния на полученный эффект, а также неимение инструментов, необходимых, чтобы этот эффект измерить. «Поэтому крайне важно максимально детализировать и измерять все, что делает компания. Для решения этой задачи существует несколько подходов. Один из них, часто применяемый в компании Biosad, основан на разделении деятельности на несколько уровней: „Портфели“, „Программы“ и „Проекты“ — с детальным описанием результата для каждого из них. Таким образом, цифровую трансформацию можно рассмотреть как портфель, состоящий из различных программ и проектов. Одной из наиболее распространенных целей трансформации является повышение производительности каждого сотрудника. Эту цель можно интерпретировать как увеличение количества выполняемых задач в единицу времени. Следовательно, измерять мы будем количество задач за одно и то же время в динамике», — поясняет госпожа Гудкова.

Уровень ниже — это программы. Программы могут делиться по классам систем, стратегическим инициативам или доменным областям бизнеса (HR, R&D, Production). «В рамках программы HR-направления, которая входит в портфель трансформации, могут быть реализованы проекты. Они, в свою очередь, связаны с внедрением IT-сервиса, изменением процессов или методов работы направления. После завершения таких проектов начинается режим мониторинга с обязательным назначением ответственного, определением допустимого коридора значений и прописанными мерами при выходе на целевые значения», — структурирует эксперт.

ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛИЗАЦИИ

Напрямую могут повлиять на благосостояние собственников бизнеса и на финансовую устойчивость компании социальные сети. В одних только «Одноклассниках» Mail.ru Group зарегистрировано более 70 млн человек со всего мира. Все они могут в любой момент получить доступ к информации, касающейся деятельности той или иной компании, — подписаться на официальную страницу бренда для получения актуальных новостей или ознакомиться с онлайн-отзывами о товаре или услуге. «С аудиторией „Одноклассников“ сейчас работают 300 тыс. компаний, и еще около 1 млн предпринимателей ведут свои личные страницы в соцсети», — констатирует Антон Федчин, руководитель социальной сети «Одноклассники».

При этом SMM-специалистам необходимо постоянно мониторить бизнес-аккаунт, чтобы с пользой для компании решать потенциальные конфликтные ситуации, которые могут возникнуть и очень быстро разражаться в сети. «Один из отрицательных примеров — случай с авиакомпанией United Airlines, на борту самолета которой грубо обошлись с пассажиром. Это видео быстро разлетелось в социальных сетях, набрав сотни миллионов просмотров на Youtube. В итоге капитализация компании рухнула на \$1 млрд. Другой пример — уже положительный — Олег Тиньков, за время конфликта с „Немагией“ разбогатевший на 400 млн рублей в связи с возникшим хайпом», — заключил Антон Федчин. ■



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

В ЧИСЛЕ ПРОЧЕГО ОТ УРОВНЯ ДИГИТАЛИЗАЦИИ КОМПАНИИ ЗАВИСИТ ЕЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

КРУГЛЫЙ СТОЛ

«В 2020 ГОДУ ПОЛОВИНА КВАРТИР КВС БУДЕТ ПРОДАВАТЬСЯ ОНЛАЙН»

ГРУППА КВС, ВЕСНОЙ ОТКРЫВШАЯ ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИН, ЗАПУСТИЛА ФУНКЦИЮ ПОКУПКИ ЖИЛЬЯ В ИПОТЕКУ, КОТОРАЯ ПОЗВОЛЯЕТ КЛИЕНТАМ ПРОВЕСТИ СДЕЛКУ И ЗАКЛЮЧИТЬ ДОГОВОР В УДАЛЕННОМ ФОРМАТЕ. ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР КВС СЕРГЕЙ ЯРОШЕНКО ПОДЕЛИЛСЯ С VG ПЛАНАМИ ПО РАЗВИТИЮ ЭТОГО КАНАЛА И НОВОГО НАПРАВЛЕНИЯ ПО ПРОДАЖЕ ВТОРИЧНОЙ НЕДВИЖИМОСТИ. БЕСЕДОВАЛ ДМИТРИЙ МАТВЕЕВ

BUSINESS GUIDE: Какой у компании прогноз по продажам до конца года, каковы планы на 2020 год?

СЕРГЕЙ ЯРОШЕНКО: До конца года — около 120 тыс. кв. м, и в 2020 году ориентируемся на аналогичные цифры. За слишком большими показателями мы не гонимся: план по продажам соответствует объемам строительства, тому, сколько мы хотим реализовать на каждом этапе и сколько нам нужно для дальнейшего стабильного развития. Оборот также остается в рамках запланированного с небольшим ростом по отношению к прошлому году — около 4% по итогам десяти месяцев. Это связано с инфляционными процессами, ростом себестоимости и переходом на эскроу-счета. Выросла стоимость квадратного метра, и это тоже диктует рынок: фиксируется рост цен на строительные материалы, энергоресурсы. Кроме того, рост стоимости подогревается спросом. При этом глобального скачка цен мы не ждем: все-таки покупательская способность населения ограничена.

BG: Жилые проекты каких классов и где планируется запустить в ближайшей перспективе?

С. Я.: На сегодняшний день земельный банк компании насчитывает более 1 млн кв. м — это участки под жилые комплексы комфорт- и бизнес-классов. Загрузка по строительству расписана на несколько лет вперед. В следующем году мы планируем начать реализацию масштабного проекта в Стрельне на 220 тыс. кв. м, проект планировки уже утвержден правительством Петербурга. Это будет образцово-показательный квартал — малоэтажный, с низкой плотностью застройки, социальной инфраструктурой и фитнес-центром. Срок реализации проекта — около семи лет, застройка планируется в пять-шесть очередей.

BG: Из подтвержденных планов на 2020 год — только проект в Стрельне?

С. Я.: Стрельна — самый масштабный из новых проектов. Помимо него в следующем году мы выведем новые очереди уже запущенных кварталов комплексного освоения «Новое Сертолово» и «Ясно.Янино» и третью очередь ЖК «Континенты» рядом с метро «Парнас». В работе также два проекта планировки в зоне редевелопмента, в частности в Калининском районе. Градостроительная документация по ним сейчас в разработке.

BG: Предполагает ли стратегия КВС выход в другие регионы, например в Москву?

С. Я.: Нет, останемся в Петербурге и Ленинградской области. Мы для себя решили, что всех денег мира нам не нужно, поэтому будем работать в регионе присутствия, закреплять репутацию крепкой и устойчивой к изменениям на рынке компании.



ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

BG: Фиксируете ли вы движение спроса на какой-либо из классов жилой недвижимости?

С. Я.: Если компания занимается долгосрочным планированием, если объект проработан на конкурентном уровне, а маркетологи правильно выстраивают позиционирование, политику продаж и условия, то никаких стресс-тестов быть не может. Если запланирован определенный объем продаж в каком-то классе и жилом комплексе, то он и реализуется. В данном случае все понятно, прозрачно и планомерно. У каждого объекта свой потенциал по реализации, из него нужно исходить — и тогда никаких потрясений не будет.

BG: Ряд блогеров и урбанистов полагает, что массовая застройка на окраинах, например в районе метро «Парнас», где и у КВС есть проекты, со временем превратится в гетто...

С. Я.: Я с этой точкой зрения категорически не согласен. Высокая плотность населения — не всегда плохо. При такой плотности можно, например, недорого обслуживать и само жилье, и окружающую территорию, банально — убирать снег. Это выгодно в первую очередь самим горожанам. Поэтому наличие большого количества жителей на какой-то территории не является негативным фактором. Плохо, когда параллельно со строительством по каким-то причинам — экономическим или политическим, а чаще просто от бездействия и непонимания — не развивается другая среда, в частности улично-дорожная сеть, общественный

транспорт, инфраструктура. На Парнасе уже есть метрополитен, улично-дорожная сеть, социальная и торговая сферы развиваются активно, соразмерно. Если это развитие продолжится, то здесь никогда не будет гетто, а, напротив, локация превратится в точку притяжения. Если посмотреть на коммерческие объекты, расположенные на Парнасе, то у всех очень высокая ставка аренды, так как высока проходимость, а значит, и доходность бизнесов, работающих на данной территории. При большом количестве населения начинается жизнь. Разрабатывая проекты комплексного освоения, мы всегда рассчитываем, сколько и каких объектов и коммерческих помещений должно в них быть для комфортной жизни, понимаем, где должен быть банк, где магазин, кафе. Под это закладываются коммуникации и конструктивные решения, и под такие параметры мы ищем либо покупателя, либо арендатора.

BG: В 2019 году активнее, чем когда-либо, заговорили о цифровизации в недвижимости. У КВС есть интернет-магазин квартир, как планируется его развивать?

С. Я.: Интернет-магазин работает с марта 2019 года, и мы постепенно расширяем его функционал. Буквально в декабре запустили возможность покупки квартир в ипотеку. Клиент теперь может выбрать любую форму оплаты, и ему вообще не нужно приходить в офис застройщика. Если это ипотека, то заявка на кредит также подается онлайн. Весь наш магазин тесно связан с площадкой «ДомКлик»

от Сбербанка, там же осуществляется электронная регистрация договоров. Сбербанк дошел до очень высоких показателей оформления сделок и в качестве, и в скорости, и в автоматизации процесса. Для покупателей это, безусловно, плюс. Вся сделка с ипотекой, в том числе регистрация ДДУ, занимает сейчас около 7–12 дней. Полностью удаленно.

BG: Велика ли доля продаж компании в онлайне?

С. Я.: Она постоянно растет, причем демонстрировала рост даже без подключения функции покупки в ипотеку, когда была возможность только 100-процентной оплаты и рассрочки. Когда проект запускался, мы думали, что это будут единичные сделки, но рост фиксировался каждый месяц. Сейчас четверть всех сделок проходит онлайн. И с внедрением ипотеки мы ожидаем рост до 50% в 2020 году.

BG: Рассматривает ли КВС привлечение проектного финансирования в Сбербанке?

С. Я.: Конечно, мы обсуждаем с ними и проектное финансирование, но пока в этом направлении мы работаем с банком ВТБ. Все проекты компании финансирует он. В рамках Петербургского международного экономического форума мы заключили с ВТБ соглашение о стратегическом партнерстве в рамках финансирования строительства, а со Сбербанком — по развитию розницы, ипотеки и электронного магазина. Обсуждаем вопросы проектного финансирования и с профильным банком — «ДОМ.РФ».

BG: В этом году несколько девелоперов объявляли о крупных проектах с риелторскими агентствами, в том числе о слияниях. Вы не планируете приобретение агентства недвижимости?

С. Я.: Это вполне понятное желание — привлечь дополнительную аудиторию покупателей за счет тех, кто продает свою недвижимость и планирует приобретать новую. Мы приобретение агентства не планируем, КВС пошла иным путем: мы с лета запустили собственное направление по продаже вторичной недвижимости. Для нас это прежде всего возможность предложить клиентам комплексную услугу по решению жилищного вопроса в режиме «одного окна». Около 80% клиентов КВС приобретают строящееся жилье после продажи имеющейся недвижимости. Продажа квартиры на вторичном рынке — это сложная задача, которая требует и времени, и, как правило, затрат на агента. Здесь мы предлагаем бесплатно реализовать имеющееся у человека жилье и подобрать новое. Мы при этом не делаем дисконт для быстрой продажи — квартира выставляется по рыночной цене. ■

ПРИЩУР ЧЕТКОЙ СТРУКТУРЫ

УТЕЧКА ДАННЫХ СПОСОБНА НАНЕСТИ ЗНАЧИТЕЛЬНЫЙ УРОН КОМПАНИИ И ПОДОРВАТЬ ДОВЕРИЕ К БРЕНДАМ. ПОЭТОМУ НАНИМАТЕЛИ УСИЛИВАЮТ КОНТРОЛЬ ЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СВОИХ СОТРУДНИКОВ. КАКАЯ СЛЕЖКА НЕОБХОДИМА, ЗАКОННА И ЭФФЕКТИВНА, РАЗБИРАЛСЯ КОРРЕСПОНДЕНТ ВГ РОМАН РУСАКОВ.

Корпоративные данные — один из самых ценных активов компании. Утечка информации ведет к прямым финансовым потерям. Актуальнее всего это для предприятий, занимающихся производством уникальной продукции, а также для фирм, чей основной доход связан с обработкой больших объемов данных.

Защищают бизнес от противоправных действий сотрудников федеральный закон «О коммерческой тайне» и отдельные нормы Трудового кодекса. Вместе с тем, полагает директор центра компетенций «Гарда Технологии» Роман Жуков, они дают руководителям правовые основания контролировать корпоративные ресурсы и ограничивать сотрудникам возможности использовать свои трудовые ресурсы ненадлежащим образом. «Мониторинг обстановки для защиты активов — вынужденная практика. Люди работают на компьютерах предприятия и создают продукцию в интересах собственников, хотя некоторые до сих пор считают, что это не так, что присвоить себе интеллектуальную собственность, базу клиентов, заниматься майнингом криптовалют или просто бездельничать, играть в игры и сидеть в соцсетях на работе — это норма. Работодатель платит зарплату, полностью финансирует средства производства и вправе рассчитывать на ответный добросовестный труд», — полагает господин Жуков. По его словам, когда дело доходит до реальных расследований, угрозы дисциплинарной или иной ответственности, сотрудники пытаются «сыграть» на тайне переписки и личной жизни, в ответ обвиняя компанию в чтении личных писем. Это слабая позиция, уверен директор компании «Гарда Технологии». «Работодатель закрепляет во внутрикорпоративной нормативной документации очевидные вроде бы вещи: компьютеры должны использоваться исключительно в производственных целях, в связи с чем любые личные коммуникации — это уже нарушение со стороны работника. Поверьте, компаниям нет дела до "скелетов в чужих шкафах", они стремятся уберечь себя от мошенничества. Кроме того, мониторинг деятельности сотрудников полезен не только компании, но и самим работникам», — утверждает Роман Жуков. Часто противоправные действия совершаются не по злему умыслу, говорит он, а просто по незнанию или халатности. «И главное, что отличает мониторинг от паранойи контролировать все и всех, это современные технологии машинного анализа, без необходимости устраивать слежку со стороны службы безопасности, — подчеркивает эксперт. — Применяются Big Data и

Machine Learning, они позволяют автоматически выявлять сложные и хитроумные мошеннические схемы, еще до причинения реального ущерба».

Ирина Доброхотова, председатель совета директоров компании «Бест-Новострой», с коллегой солидарна: «Почта с корпоративным аккаунтом — на то и корпоративная, она не является личной, и переписка в ней не является личной перепиской. Поэтому компания имеет право такую почту просматривать и анализировать. Нередко это делается вовсе не с целью шпионажа за расходованием времени сотрудников, а с целью предотвратить различные утечки информации, в том числе непроизвольные». Иногда сотрудники пересылают по почте важные документы (договоры, акты) или информацию о финансовых операциях, уточняет госпожа Доброхотова. В задачи службы безопасности входит предотвращать такие утечки, а кроме того, постоянно напоминать, какие файлы можно пересылать и открывать в рабочих почтовых ящиках. «Поэтому в компаниях, которые следят за информационной чистотой, проверка рабочей почты — очень важный момент. Особенно сегодня, когда многие бизнес-процессы переходят на цифровизацию», — поясняет она.

ТОНКАЯ ГРАНЬ По мнению генерального директора Бюро корпоративного консалтинга и безопасности Алексея Долженкова, проверка корпоративной почты и телефона, расследования, проверка компетентности и профессиональной пригодности сотрудника проводиться могут, но следует учитывать важное исключение. «"Шпионить" за сотрудником можно в той мере, пока не нарушаются его личные права на неприкосновенность частной жизни и личности. То есть проводить обыск или осмотр сотрудника после работы, вскрывать его личные ящики, проверять личную почту сотрудников — запрещено. Если у работодателя есть подозрение в нарушении работником законов, он должен сообщить об этом в органы внутренних дел», — говорит господин Долженков.

Практика по корпоративной почте — на стороне работодателя: суды исходят из того, что служебная почта — мера технического обеспечения работника, поэтому она должна использоваться в рабочих целях. Были даже случаи увольнений за невыполнение трудовой функции и использование рабочей почты в личных целях, рассказывает Алексей Долженков. Опротестовать эти случаи в суде с учетом соблюдения процедуры увольнения у работников не получилось.



1. МАКСИМ ШАФИРОВ,
генеральный директор JetBrains

2. АНДРЕЙ ТЕРЕХОВ,
президент ЗАО «Ланит-Терком»

3. АЛЕКСАНДР ЕГОРОВ,
генеральный директор ООО «Рексофт»;

АНДРЕЙ ФЕДОРОВ,
председатель совета директоров ГК Digital Design

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

СЕРГЕЙ БАКЛАН,
генеральный директор АО «Аркадия»

ПАВЕЛ ВАСИЛЬЕВ,
генеральный директор компании «АстроСофт»

ИГОРЬ ГОРЬКОВ,
генеральный директор компании Nexign

ДМИТРИЙ ДЫРМОВСКИЙ,
генеральный директор ГК «Центр речевых технологий»

ПАВЕЛ ЕГОРОВ,
генеральный директор Санкт-Петербургского центра разработок Dell EMC

АРТЕМ МИХАЙЛОВ,
генеральный директор ООО «Е-Легион»

ВЛАДИМИР ПОНОМАРЕВ,
директор по развитию бизнеса АО «Вяртсиля Цифровые Технологии»

АНДРЕЙ РОГОЗОВ,
управляющий директор «ВКонтакте»

МАКСИМ САМСОНОВ,
первый заместитель генерального директора GS Labs

АЛЕКСЕЙ СЕМЕНОВ,
председатель правления ГК «Геоскан»

СВЕТЛАНА СОКОЛОВА,
генеральный директор ООО «Промт»

АЛЕКСЕЙ ФИЛИМОНОВ,
исполнительный директор компании DataArt

ДЕНИС ШЕВЧЕНКО,
генеральный директор компании «Би Питрон»



ОЛЕГ ПАРВЕНКО

ТЕХНОЛОГИИ МАШИННОГО АНАЛИЗА ОСВОБОЖДАЮТ ОТ НЕОБХОДИМОСТИ УСТРАИВАТЬ СЛЕЖКУ ЗА СОТРУДНИКАМИ

Работодатель вправе контролировать работу сотрудников, в том числе путем установки видеонаблюдения и других видов контроля, добавляет юрист Константин Богатырь. Однако запрещено скрывать факт наблюдения от работников. Уведомление необходимо оформить специальным документом — локальным нормативным актом, регламентирующим порядок контроля за работниками, обязательно под подпись работников.

В РАЗУМНЫХ ПРЕДЕЛАХ Многие опро-
шенные BG эксперты полагают, что к кон-

тролю за сотрудниками нужно прибегать лишь в исключительных случаях. Юлия Гришаева, директор отдела персонала CBRE Group в России, излишнюю слежку за работниками считает тратой времени. «Имеет смысл проверять корпоративную почту только в особых случаях, когда появились обоснованные подозрения или в случае скорого перехода сотрудника в конкурирующую компанию. В остальных случаях достаточно иметь политику о конфиденциальной информации, подписанную сотрудником, или соответствующие

условия трудового договора. Нелишним будет напоминать коллегам о важности сохранения коммерческой тайны и потенциальных последствиях. Иметь разумные точки контроля и сознательных людей в компании — вот что действительно важно с точки зрения информации», — уверена госпожа Гришаева.

Алексей Долженков отмечает, что контроль должен быть дифференцированным. «Если мы говорим о компании-ритейлере с большой сменяемостью сотрудников и средним временем их работы

в два-три месяца, то проверки будут не-
обходимы. В частности, на низких пози-
циях: кассир, продавец, уборщица. Для
тех должностей, которым не требуются
специальные знания, компетентность,
особенно если они имеют доступ к скла-
дам, кассам, местам, из которых что-то
можно украсть. С учетом таких условий
контроль необходим — в виде службы
безопасности, которая будет просматри-
вать камеры, проверять информацию о
сотрудниках. Но если мы говорим о тех
работниках, которых нанимал непосред-
ственно собственник или его доверенные
лица, то есть процесс найма которых не
похож на конвейер,— о каком сверхкон-
троле идет речь? Если бизнес-процессы
в компании отлажены, в том числе и во-
прос найма, то сомнительных работников
нужно отсеивать на этапе собеседова-
ний, тестовых заданий и испытательного
срока. Безопасность компании необходи-
ма, но если ваши собственные работники
представляют вам основную угрозу, —
то нужно менять подход к управлению», —
уверен господин Долженков.

Немаловажен и финансовый вопрос. «Кто будет шпионить за сотрудниками? Если служба безопасности, то нужен огромный штат сотрудников и шпионов, у службы безопасности должна быть и другая работа. Если руководители, то у них не останется времени на адекватное руководство и менеджмент», — рассуждает господин Долженков. → 52



ОГНИ ЗАЛИВА
ЖИЛОЙ КОМПЛЕКС
КОМФОРТ-КЛАССА

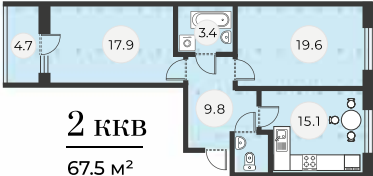
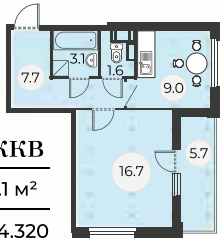
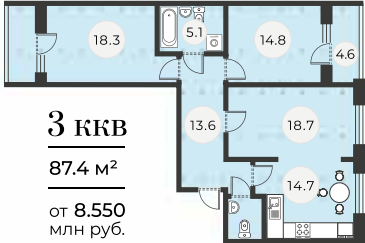
20-ый этаж со скидкой

200 ТЫС.* РУБ.

ПР. ГЕРОЕВ/ЛЕНИНСКИЙ ПР.
(M) ЛЕНИНСКИЙ ПРОСПЕКТ

КВАРТИРЫ С ПОЛНОЙ ОТДЕЛКОЙ от 3.010 МЛН РУБ.

Цены действительны на 06.12.2019 г. и указаны без учета скидок.

 2 ККВ 67.5 м² от 6.890 млн руб.	 1 ККВ 38.1 м² от 4.320 млн руб.	 3 ККВ 87.4 м² от 8.550 млн руб.
--	---	---



При заключении ДДУ с 01.12.2019 г. до 15.01.2020 г. на любую квартиру на 20-м этаже II очереди строительства (корпуса 14 и 15) предоставляется скидка 200 000 рублей, при условии 100% оплаты. Адрес строительства: Санкт-Петербург, Ленинский проспект, участок 247 и 248 (северо-западнее пересечения улиц Доблести и Маршала Захарова). Застройщик ООО «Дудергофский проект». Срок ввода в эксплуатацию корпуса 14 – II кв. 2020 г. и корпуса 15 – IV квартал 2020 г. ФЗ 214. Подробная информация об акции, а также проектная декларация размещена на сайте ognizaliva.ru. РЕКЛАМА

ognizaliva.ru +7 812 **611 05 50**

51 → **ЭТИКА МЕТАДАННЫХ** Отслеживание коммуникаций внутри компании может иметь и другую цель. Нередко анализ взаимодействия сотрудников дает возможность оптимизировать управление и сделать рабочие процессы более эффективными.

Как правило, в крупных компаниях с вертикальной структурой у руководителей возникают сложности с погружением в неформальные процессы — выявление уникальных способностей команд и отдельных сотрудников, предотвращение эмоционального выгорания или возникновения конфликтов. «В связи с этим сегодня все большую популярность набирает People Analytics — направление HR, отвечающее за анализ и прогнозирование состояния человеческих ресурсов и их эффективное использование для достижения бизнес-задач», — рассказывает Андрей Кузнецов, основатель и исполнительный директор компании dialog. В ходе коммуникации сотрудников в корпоративной почте, мессенджере, таск-трекерах и других сервисах накапливается большое количество данных и метаданных. Каждое действие и взаимодействие генерирует огромные объемы информации о производительности, поведении и вовлеченности сотрудников. Такие данные преобразуются в коммуникационный граф, который отражает общую карту коммуникаций внутри компании и указывает на больные точки. «Особенность такого анализа состоит в том, что в нем полностью отсутствует доступ к содержанию сообщений. Возможность доступа, например, к переписке в корпоративном мессенджере есть только у службы безопасности. В аналитике коммуникационного графа используются метаданные — кто, с кем и как часто общается. Процесс не нарушает приватность общения сотрудников и входит в пункт согласия об обработке персональных данных при подписании трудового договора. На примере корпоративного мессенджера коммуникационный граф отображает внутренние связи, активность и потоки сообщений по отделам, департаментам, дивизионам и городам», — описывает господин Кузнецов. Анализ графа позволяет выявить эффективные команды, неформальных лидеров, а также определить зоны риска — изолированные команды и сотрудников, потеря которых недопустима. Так, сотрудники, находящиеся на пересечении множества внутренних и внешних связей, вероятно, являются носителями уникальной экспертизы и связующим звеном в коммуникации нескольких рабочих групп или отделов. Обнаружение такого паттерна станет для руководителя сигналом о необходимости реорганизации бизнес-процессов для устранения критичной зависимости от одного сотрудника, а также о том, что сотрудник перерос свою должность. «Вместе с тем паттерн имеет положительные свойства: такой сотрудник может выступать наставником, его следует привлекать к процессам трансформации компании и использовать как компетентного лидера мнений. Таким образом, граф отражает реальную коммуникационную картину, часто не совпадающую с эталонной, следующей из организационной структуры компании, и потому дает критически важную информацию для принятия эффективных HR-решений», — заключает исполнительный директор dialog. ■

ПОСТ ТЫСЯЧИ ЖАЛОБ ГЛАВА ПЕТЕРБУРГСКОГО ИЗБИРКОМА ВИКТОР МИНЕНКО ЗАСЛУЖИЛ, ХОТЬ И УСТНОЕ, НЕДОВЕРИЕ ЦИК. ОДНАКО УХОДИТЬ С ПОСТА НЕ СОБИРАЕТСЯ. В ОЖИДАНИИ РАЗВЯЗКИ ВГ РЕШИЛ ВСПОМНИТЬ ИСТОРИЮ ПРЕДСЕДТЕЛЬСТВОВАНИЯ ЕГО ПРЕДШЕСТВЕННИКОВ.

ОЛЕГ ДИЛИМБЕТОВ

На заседании Центральной избирательной комиссии 25 сентября председатель ЦИК Элла Памфилова отклонила предложение коллег выразить недоверие председателю петербургского избиркома Виктору Миненко. Тот «сам созрел уйти в отставку», заметила она. Впрочем, в последовавшем интервью изданию «Фонтанка» господин Миненко заявил, что уходить никуда не собирается.

Главой петербургского избиркома, сменив бывшего председателя Виктора Панкевича, Виктор Миненко стал в июле 2018 года. До этого он занимал должность главного федерального инспектора по Санкт-Петербургу в полпредстве президента по СЗФО.

На долю господина Миненко в качестве председателя ГИК выпали самые скандальные выборы — муниципальные. В период выдвижения кандидатов горизбирком помогал почти всем гражданам: отменял незаконные решения ИКМО, продлевал периоды регистрации, регистрировал кандидатов и прочее.

Горизбирком и его главу в частности критиковали за то, что они не участвуют в судах на стороне зарегистрированных ими же кандидатов. Соперники «от власти» по формальным поводам подавали иски, чтобы ликвидировать конкурентов, а СПБИК был в этих делах заинтересованной стороной. В итоге юридическая служба ГИК объясняла свое неучастие высокой загруженностью и недостатком кадров.

В день голосования и после него сообщалось о незаконных пересчетах голосов, краже бюллетеней и прочих нарушениях. В частности, на это указывали организация «Наблюдатели Петербурга» и аппарат уполномоченного по правам человека в Петербурге Александра Шишлова. Как заявляли "Ъ" «Наблюдатели», признана была лишь «ничтожная часть».

Элла Памфилова также обвинила СПБИК в «обслуживании клановых интересов». «Пока у вас нет стержня в вашей работе, вы так и будете находиться под саркастическим взглядом со стороны других избиркомов», — сказал на заседании 30 октября член ЦИК Николай Булаев.

СВЕЖО ПРЕДАНИЕ Примерно те же доводы приводила госпожа Памфилова в 2018 году. Она называла прежнего председателя Виктора Панкевича, возглавлявшего ГИК с 2016 года, «никаким» и считала, что он не смог «поставить себя».

В период выборов в Законодательное собрание поступало множество сигналов о «карусельщиках». Лидер фракции «Справедливая Россия» Алексей Ковалев заявлял, что его однопартийцы сообщают о подобных случаях по всему городу. Горизбирком ответил, что данные сведения не нашли подтверждений.

В 2018 году на президентских выборах Петербург стал лидером по числу избира-

телей, которые пришли на участки, но в списках себя не обнаружили. Они оказались в системе «Мобильный избиратель», которая доложила, что они якобы изъявили желание голосовать в других регионах страны. После выборов Элла Памфилова лишила всю петербургскую комиссию премий, так как увидела в ее работе «системные пороки».

После отставки господин Панкевич стал помощником полномочного представителя президента в СЗФО. Тогда эту должность занимал нынешний губернатор Петербурга Александр Беглов. Сейчас экс-глава СПБИК трудится под началом Александра Гуцана.

ХРАНИТЕЛИ БОЖЬЕЙ РОСЫ До официального прекращения полномочий покинул свой пост и предшественник господина Панкевича — Алексей Пучнин, возглавлявший комиссию с 2012 года. Выборы в его бытность тоже спокойными не были: во время избрания муниципальных депутатов в 2014 году фиксировалась масса нарушений, в том числе искусственные очереди из кандидатов, «карусели» избирателей и прочее.

Анекдотичный случай произошел во Фрунзенском районе города. Господин Пучнин приехал к одному из УИК на автобусе с журналистами, которым рассказывал о высокой явке и небольшом количестве сообщений о нарушениях. Он гордился, что ни одно сообщение о подвозе избирателей не подтвердилось. Тут рядом с его автобусом остановился еще один, из которого ровным строем вышли пенсионеры-избиратели и направились на избирательный участок. Строй замыкал «куратор с синей папочкой», писал «Закс.ру».

Ранее господин Пучнин возглавлял тамбовский избирком. Главной его «заслугой» был высокий результат Владимира Путина в регионе на президентских выборах в 2012 году — 71,3%. До этого, писали СМИ, он «обеспечил» Дмитрию Медведеву 73% на выборах в 2008 году, за все это тамбовская оппозиция прозвала Алексея Пучнина «чемпионом по фальсификациям». После добровольной отставки господин Пучнин стал советником на общественных началах у первого заместителя руководителя Аппарата президента Сергея Кириенко. Сейчас, сообщают медиа, он занимается выборами в «проблемных» регионах.

Долгожителем петербургского избиркома был Александр Гнетов. Он занимал должность главы ГИК с 2003 по 2008 год, после чего был переизбран, руководил им еще четыре года. На выборах президента в 2008 году господин Гнетов заявлял, что в Петербурге серьезных нарушений не было зафиксировано. Через два дня после дня голосования наблюдатели от КПРФ подали около десятка жалоб, проведя предварительную проверку фактов.

На выборах в Государственную думу в 2011 году господина Гнетова не смутила

аномальная популярность «Единой России» среди сотрудников Кировского завода: партия набрала там 92,6% голосов. Он заявил, что жалоб по этому поводу не поступало, а значит — и проблемы нет.

Сейчас господин Гнетов работает под началом ректора СПбГУ Николая Кропачева и занимает должность ученого секретаря ученого совета университета.

ГИБКАЯ СИСТЕМА ОЦЕНОК У Центральной избирательной комиссии нет претензий к губернаторским выборам 2019 года, серьезные нарушения якобы были только на муниципальных. Петербургская оппозиция, однако, так не считает. Она критикует ГИК и его нынешнего главу за «закрывание глаз» на надомное голосование, по которому у Александра Беглова на некоторых участках до 100% голосов. Во Фрунзенском районе, например, желание голосовать на дому внезапно выразили 9 тыс. человек, на президентских выборах годом ранее желающих было почти на 3 тыс. меньше.

Критически были восприняты и «ошибки» комплексов обработки избирательных бюллетеней (КОИБ) на ряде участков. Комиссии заявляли, что машины якобы неверно считывали только муниципальные бюллетени, а губернаторские — верно. После этого назначался ручной пересчет муниципальных, например, в Василеостровском районе, после чего расстановка сил ожидаемо сместилась не в сторону оппозиции.

О будущем кресла главы петербургского горизбиркома высказался политолог, доцент кафедры политической психологии СПбГУ Александр Конфисахор. Он считает, что если господин Миненко уйдет со своего поста до окончания срока полномочий, то все равно останется на хорошем счету, так как поставленные перед ним задачи он выполнил. «Тенденция ухода до окончания срока может сохраниться, потому что слишком много вопросов было к нему. Глава ЦИК, лично к нему обращаясь, нарушая все чиновничьи правила, публично выражала недовольство его работой. Используя свои полномочия или ресурс, она будет делать так, чтобы он максимально быстро этот пост оставил, — полагает господин Конфисахор. — С другой стороны, даже те руководители горизбиркома, которые уходили со скандалами, довольно неплохо устроились на работу. Глава ГИК — почетная должность, но все время приходится быть в свете софитов и подвергаться всяческой критике, причем как обоснованной, так и нет. Если Виктору Миненко нравится заниматься таким мазохизмом, тогда он останется. Даже если он уйдет, то в чиновничьих коридорах не потеряется и будет смотреть на своего преемника с пренебрежительной усмешкой, а свое время в руководстве ГИК будет вспоминать как самые страшные эпизоды в жизни, которым не дай бог когда-нибудь повториться». ■

«Я НИЧЕГО БОЛЬШЕ НЕ УМЕЮ, КРОМЕ КАК СТРОИТЬ МОСТЫ»

ОДНА ИЗ КРУПНЕЙШИХ МОСТОСТРОИТЕЛЬНЫХ КОМПАНИЙ ГОРОДА — «ПИЛОН», РАБОТАЮЩАЯ НА РЫНКЕ ПЕТЕРБУРГА БОЛЕЕ 25 ЛЕТ, — В ЭТОМ ГОДУ ПОЛУЧИЛА БАНКРОТНЫЙ ИСК ОТ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЫ. ОБОРОТ КОМПАНИИ, КОТОРАЯ ЗАНИМАЛАСЬ РЕКОНСТРУКЦИЕЙ ДВОРЦОВОГО МОСТА И СТРОИТЕЛЬСТВОМ ЯХТЕННОГО, С 2017 ПО 2019 ГОД УПАЛ В 28 РАЗ. О ПРИЧИНАХ СЛОЖИВШЕЙСЯ СИТУАЦИИ НЕ ТОЛЬКО В КОМПАНИИ, НО И В ОТРАСЛИ КОРРЕСПОНДЕНТУ ВГ ЯНЕ ВОЙЦЕХОВСКОЙ РАССКАЗАЛ ВЛАДЕЛЕЦ «ПИЛОНА» МЕВЛУДИ БЛИАДЗЕ.



ЕВГЕНИЙ ПЛАВЕНКО

BUSINESS GUIDE: Что сейчас происходит в ЗАО «Пилон»?

МЕВЛУДИ БЛИАДЗЕ: Для этого надо разобратся в причинах ситуации. Банкротство — это верхушка айсберга. Сейчас предприятие не ведет строительную деятельность. Компания — как акула: если движется, то кислород поступает и организм живет. Срок строительства объектов ценой от 6 до 12 млрд рублей в среднем составляет три года. В нашей отрасли используется тяжелая техника — буровые машины, краны. Стоимость этого оборудования — €1,5–2 млн, и 70% работы на объекте мы выполняем собственными силами. Из-за нерешенных имущественных и юридических вопросов на объектах наша техника часто простаивает. Как следствие, падает производительность труда, понижается рентабельность компании. Усугубила ситуацию скачкообразная загрузка предприятия. Нормальная ситуация такая: начинается один объект, через некоторое время — второй, третий. К сожалению, наша частая практика — когда одновременно начинается и заканчивается вся работа сразу на нескольких объектах. Так происходит, к примеру, при подготовке таких масштабных событий, как чемпионат мира. После прохождения пика строительной активности и уменьшения загрузки случилось резкое сокращение численности персонала. В 2018 году мы сократили персонал с 2,5 тыс. человек до 800 сотрудников, но и они не были востребованы. К концу декабря 2019-го численность сократится до 50 человек.

BG: Как ведется диалог с персоналом?

М. Б.: Для урегулирования вопросов с коллективом создана комиссия по трудовым спорам. Задолженность по зарплате составляет 155 млн рублей. В первую очередь, цель «Пилона» и городской власти — погасить долги по оплате труда, потом налоги. Сейчас мы реализуем образовавшиеся излишки машин, механизмов и оборудования. Безболезненно для компании можем выручить более 300 млн рублей. Мы пытаемся не продавать те жизненно важные машины, которые необходимы для дальнейших действий, реанимации компании.

BG: О каких дальнейших действиях вы говорите, если компания уже не ведет деятельность, ее нет?

М. Б.: Я так не считаю. Показатель прочности не исчерпан. Я вас уверяю, что многие компании устояли бы так долго на ногах, как мы. Потенциал еще не потерял.

BG: Что привело «Пилон» к такой ситуации?

М. Б.: Это связано с ярко выраженной цикличностью, зигзагообразным объемом загрузки строительных компаний. Риски, когда объемы заказов резко уменьшаются более чем в три раза, не может пережить ни одна компания. Результаты снижения объемов работы в отрасли начиная с 2010 года, плачевное: банкротство «Ленмостостроя», «Мостоотряда-19», «Мостостроя № 6». Видимо, пришел и наш черед. Кроме того, свою роль сыграл Яхтенный мост, строительство которого было условием FIFA для проведения матчей чемпионата мира в Санкт-Петербурге. Когда город перед чемпионатом оказался в нелепой ситуации из-за отсутствия запланированного бюджета на мост, пошли по пути «сбрасывания средств» (Смольный обратился к ведущим дорожно-мостовым компаниям города, которые скинулись на стройку из чистой прибыли. — **BG**). На фоне этого власть обещала, что дорожная отрасль будет обеспечена объектами.

BG: Кто именно обещал?

М. Б.: Городская власть, начиная с первого лица. «Пилон» стал главным заложником ситуации. С декабря 2015 года полгода мы строили объект за свои деньги, вложив около 500–600 млн рублей собственных оборотных средств. Только потом ассоциация (дорожно-строительных компаний, созданная специально под Яхтенный мост, в которую кроме «Пилона» вошли ОАО «Метрострой», ЗАО «АБЗ-Дорстрой», ЗАО «ВАД», АО «ПО „Возрождение“». — **BG**) стала оплачивать выполненные работы, но до сих пор не менее 400 млн рублей ассоциация должна «Пилону».

Кроме того, как спонсоры мы внесли в этот проект 430 млн рублей из чистой прибыли. Еще на финансовом положении компании сильно сказалось коренное изменение конструкции моста Бетанкура — сниже-

ние высоты пилона с 90 м до 44 м. Нам пришлось улаживать отношения с иностранным поставщиком вантовой системы, с российскими заводами, потому что первоначально был иной заказ поставщикам металлоконструкций. Проект менялся на глазах, мы «стояли» и ничего не могли делать. Финансовые потери по мосту Бетанкура — не менее 250 млн рублей.

На Гореловском и Литовском путепроводах (госконтракты по объектам путепроводов в октябре 2019 года. — **BG**) мы были уже истощены. С 2016 по 2018 год наши общие финансовые потери составили примерно 1,5 млрд рублей.

BG: Вы напоминали власти, что вам «обещали»?

М. Б.: Неоднократно и постоянно. Когда было им что говорить, они с удовольствием с нами общались, когда нечего было говорить — в диалоге уже отказывалось или говорили невнятные оправдания.

BG: Какие сопутствующие причины привели к создавшейся в компании ситуации?

М. Б.: Падение объемов работы — главная причина. В 2017 году оборот был 14 млрд рублей, в 2018 году — уже около 4 млрд рублей, в 2019 году мы не дотянем до 500 млн рублей. Это не могло не вызвать свои последствия. К тому же существующее ценообразование госконтрактов не дает компании развиваться: например, средняя зарплата по 2017 году была 59 тыс. рублей, этого требовал рынок, по смете предусматривалось 20–25 тыс. рублей. Не может быть государственное ценообразование при рыночной экономике: цены должен определять рынок. Мы же не можем спросить с наших инертных поставщиков: «А ну-ка, дайте нам калькуляцию, из чего состоят ваши цены?» Вы же телевизор когда покупаете, калькуляцию не спрашиваете? Нет! Есть цена. Сделают скидку — сделают, а нет — так не купите. Мы от своих поставщиков имеем рыночные цены, а сами вынуждены работать в рамках государственного ценообразования, которое зачастую делает работы убыточными. Еще одна системная причина — отсутствие юридической готовности объекта к началу строительства. Если бы территория трассы была выку-

плена у собственников полностью до начала строительства, мы бы имели намного большую производительность. Сегодня мы бурим 15–20 свай, потом два дня разбираем буровую машину, день перевозим ее, два дня опять собираем и так таскаем 170-тонную машину туда-сюда, потому что посередине между участками делать ничего нельзя: не снесено сооружение или земля не выкуплена. В итоге вырастает себестоимость работ, снижается производительность, увеличиваются сроки строительства. И ситуация не меняется, проблема юридической очистки территории хроническая.

BG: Вы не исключаете продажу компании?

М. Б.: Мы ведем переговоры с потенциальными инвесторами с августа 2018 года. Могут быть разные условия сотрудничества: долгосрочная инвестиция на два-три года, кредит на выгодных условиях или вливание средств за счет доли в компании.

BG: Какой доли?

М. Б.: Это зависит от многих факторов.

BG: С каким пакетом акций вы готовы расстаться?

М. Б.: Могу до 49%, но это зависит от условий.

BG: У вас нет другого бизнеса?

М. Б.: У меня не то что нет других бизнесов — я ничего больше и не умею, кроме как строить мосты.

BG: А чем вы будете заниматься, если компании не будет?

М. Б.: Я об этом не думаю. У меня есть профессиональная деятельность и хобби. Раньше был увлечен охотой, но потом это дело забросил — зверей стало жалко, остались еще рыбалка и дизайн.

BG: Если бы вы знали, что будет с отраслью после 2010-х годов, какие бы шаги предприняли?

М. Б.: Я предвидел ситуацию на примере банкротств других мостостроительных компаний. Здесь не в личности дело, надо провести глубокие реформы в отрасли. Я вижу, что загрузка мостостроителей резко увеличилась, появляется множество новых объектов. Если бы не было таких финансовых потрясений у «Пилона», мы бы дошли до нынешних тендеров. ■

ЛИЗИНГ



ЕВГЕНИЙ ГАВРЕНКО

1. **ДМИТРИЙ КОРЧАГОВ,**
генеральный директор ГК «Балтийский лизинг»
2. **ДМИТРИЙ ЕФРЕМОВ,**
заместитель генерального директора ООО «Сименс Финанс»
по Северо-Западному региону
3. **СЕРГЕЙ САВИНОВ,**
генеральный директор ГК «Интерлизинг»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

ОЛЕГ АНУФРИЕВ,
генеральный директор ЗАО «Зест»

ДМИТРИЙ АСАДОВ,
руководитель региональных продаж по Северо-Западному федеральному округу
ГК «Альфа-Лизинг»

МИХАИЛ ЖАРНИЦКИЙ,
генеральный директор ООО «Контрол Лизинг»

ДМИТРИЙ ИВАНОВ,
генеральный директор АО «Северная Венеция»

СЕРГЕЙ ИВАНОВ,
заместитель регионального директора региона «Северо-Западный», директор филиала
ООО «РЕСО-Лизинг» в Санкт-Петербурге

ДМИТРИЙ КОЧЕРГИН,
генеральный директор ЗАО «Альянс-Лизинг»

ЕВГЕНИЙ КУРБАКИН,
региональный директор по региону «Север» лизинговой компании Carcade

ЕКАТЕРИНА МАКАРОВА,
руководитель филиала «ЮниКредит Лизинг» в Санкт-Петербурге

ОЛЬГА МАРТЫНОВА,
директор обособленного подразделения в Санкт-Петербурге АО «ВТБ Лизинг»
по направлению «Автолизинг»

ЕКАТЕРИНА ПОПОВА,
директор Северо-Западного регионального филиала АО «Сбербанк Лизинг»

ЮРИЙ ФЕДЕЧКИН,
генеральный директор ООО «ПТК-Лизинг»

ЛИЧНОСТЬ С ТОЧНОСТЬЮ ДО ПИКСЕЛЯ

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ
БРЕНДИНГ СТАЛ ИНТЕРЕСОВАТЬ НЕ ТОЛЬКО
ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ ИЛИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
ТВОРЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ, НО И РЯДОВЫХ
СОТРУДНИКОВ КОМПАНИЙ. КТО ИЗВЛЕКА-
ЕТ ИЗ ЭТОГО ВЫГОДУ И КАК НЕ СОВЕРШИТЬ
ОШИБКИ В ПОСТРОЕНИИ ОБРАЗА, УЗНАВАЛ
КОРРЕСПОНДЕНТ ВГ ДЕНИС ГАВРИЛОВ.

Мотивация по созданию личного бренда зависит от того, кем является его заказчик. По словам основателя агентства Brandme Юлии Лос, представители бизнеса обращаются за созданием своего образа с целью дальнейшей монетизации. Они серьезно задумываются о собственном развитии, обладают лидерством и духовным опытом, стремятся сделать личный бренд средством влияния на общественное мнение. Люди, у которых нет прямой бизнес-мотивации, часто стремятся быть популярными и знаменитыми — многие мечтают стать блогерами и впоследствии зарабатывать на рекламе. «В этом случае личный брендинг воспринимается как необходимый атрибут медийности и узнаваемости, а иногда и тщеславия», — констатирует Юлия Лос.

Вячеслав Макович, соавтор книг «Стартап на миллиард. Пошаговое руководство по созданию диджитал-бизнеса» и «Личный брендинг. Пошаговое руководство», очерчивает круг лиц из бизнеса, обращающихся с запросами в области личного брендинга. Это действующие или начинающие предприниматели, самозанятые эксперты, а также сотрудники, желающие карьерного роста или смены профессии. «Для последней группы предварительный личный брендинг облегчает процесс последующего поиска новой работы либо вообще делает этот процесс ненужным», — считает Вячеслав Макович. Но основная масса обращений исходит от предпринимателей, которые хотят создать дополнительное конкурентное преимущество для своего бизнеса, и самозанятых экспертов, стремящихся повысить стоимость своих услуг и уровень клиентов. «Всегда приходится работать на стыке психологии, духовного роста и стратегии личности, опираясь на глубинные ценности и мотивацию заказчика», — отмечает Юлия Лос.

О цели получить предложение от другого работодателя говорит и Надежда Кобина, руководитель агентства персонального брендинга «Космос-4»: «Чем выше должность, тем сложнее искать работу привычными способами. Топ-менеджеры не размещают резюме на сайтах по поиску работы — они используют репутацию и связи». Тогда как сотрудники, не руководящие бизнесом, могут заказывать разработку личного бренда и для повышения в должности в своей компании. «Все выгоды при создании личного бренда сводятся к деньгам, признанию и власти», — заключает Надежда Кобина. По данным управляющего

партнера агентства Fineday Софии Лазаревой, почти 90% обращений по личному брендингу приходят от руководителей компаний. «Собственнику лучше вкладываться только в себя, потому что в любой момент начальник отдела или партнер по бизнесу могут создать новую компанию и перенести в нее возвращенный с предыдущей работы бренд», — уверена она.

Но бывают и такие заказчики, которые, рассматривая возможность формирования личного бренда, хотят больше разобраться в себе, замечает София Лазарева: «Если есть искренность с собой и внешним миром, то будут слава и деньги. Иногда, разобравшись в себе, заказчик благодарит за ясность в голове и спокойно живет потом без личного бренда».

ОСТРАЯ ПЕРСНИФИКАЦИЯ Все эксперты, опрошенные ВГ, отмечают, что число запросов на создание личного бренда растет. Но расширится и сегмент тех компаний и экспертов, кто предоставляет такие услуги. С другой стороны, на фоне роста количества, по мнению Вячеслава Маковича, снижается качество запросов. Он считает, что многие относятся к личному брендингу как к «волшебной таблетке», которая принесет деньги и устранил недостаток компетенций. Юлия Лос фиксирует тренд на обращение за личным брендингом компаний, а не конкретных личностей: «Ежемесячно мы получаем два-три запроса от сектора b2b, где целью становится брендинг первого лица для имиджевых коммуникаций». Также, по ее словам, есть заказы на разработку обучающих программ по бренд-амбассадорству среди сотрудников компаний, когда они начинают продвигать образ предприятия за счет своих личностей.

Надежда Кобина видит угрозу со стороны растущего рынка предложения услуги. В частности, блогеры, по ее мнению, стали новыми поставщиками услуг в теме персонального бренда. «Они просто делятся своим опытом. Люди видят красивую картинку жизни блогера и хотят такого же "легкого" пути. Все это нагревает рынок и меняет запрос на "хочу много подписчиков и известность"», — объясняет она.

«Сегодняшний бум на личный бренд обусловлен тремя основными причинами: иллюзиями, что это просто и доступно, хотя это зачастую дорого, долго и очень энергозатратно, модой на публичность и всеобщей гаджетизацией, а также растущим

трендом на личностный рост и персонификацию»,— резюмирует София Лазарева.

РЕАЛЬНОСТЬ ИЛИ ФЕЙК «Персональный бренд не просто должен, а обязан соответствовать реальной личности»,— категорична Надежда Кобина. В противном случае, по ее мнению, возникают риски. Во-первых, персональный брендинг требует времени, энергии и денег. Человек не сможет долгое время играть роль — он выгорит. Во-вторых, нельзя быть картинкой в соцсетях и катастрофой в жизни. Ценности человека, атмосфера, которую он создает вокруг себя, эмоции, которые остаются после общения с ним, — все это усиливает образ. Вячеслав Макович отмечает, что проблемой в соответствии реальности может являться в том числе многогранность любого человека, тогда как в любой публичный образ можно вложить только небольшое количество основных характеристик. В этом случае задачей становится выбор нескольких правильных особенностей личности и грамотное их подсвечивание.

София Лазарева считает, что личный бренд можно дополнить и приукрасить, но на 80% он должен соответствовать реальности. Еще десять лет назад заказчики хотели идеального образа, который мог не быть правдивым, вспоминает она. Сегодня к ним приходит понимание того, что долго свои недостатки скрывать не получится. «Надо всегда отталкиваться от того, что есть, и как это можно использовать, и лучше заранее свои недостатки выдавать за достоинства, быть собой с точностью до пикселя»,— советует госпожа Лазарева.

РОЛЬ ПОСРЕДНИКА Личный бренд может вредить той компании, к которой принадлежит его носитель. «Они обязаны дополнять



ПЕРСОНАЛЬНЫЙ БРЕНД ЧЕЛОВЕКА ОБЯЗАН СООТВЕТСТВОВАТЬ ЕГО РЕАЛЬНЫМ КАЧЕСТВАМ

друг друга»,— считает Юлия Лос. По ее мнению, через личный бренд выстраивается необходимая репутация для компании и формируется доверие к ней. «Человеку всегда нужен другой человек, и личный бренд — это посредник между клиентом и предприятием»,— поясняет она. Вячеслав Макович согласен: «Сначала нужно разобраться со своими личными целями, скоординировать их с карьерными планами и ограничениями».

Множество компаний сейчас реализуют инициативы по созданию лидеров мнений. «Это делается как раз для того, чтобы расширить сферу влияния и снизить затраты, например, на рекрутинг или генерацию лидов через social selling»,— говорит Надежда Кобина.

Самое эффективное сочетание брендов личности и организации, по мнению Софии Лазаревой, — это публичность части лич-

ной жизни первого лица компании в совокупности с транслированием предприятием информации делового и профессионального характера. «Совсем идеальный пазл, когда лицо компании очень похоже на свою целевую аудиторию или является для нее авторитетом»,— подчеркивает она.

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ТЩЕСЛАВИЕ Персональный брендинг в будущем будет востребован, сходятся во мнении эксперты. «Все приводит к тому, что человеку нужно будет конкурировать с роботами на уровне личностных и коммуникационных навыков — использовать то, что недоступно компьютерам. Уметь эффективно общаться, позиционировать и продвигать себя станет необходимо»,— аргументирует Юлия Лос.

«В условиях технологической трансформации особую ценность получает



человек, который осознанно погружен в определенную тему и способен рассказывать об этом другим, показывая ценность своего направления и вызывая личное доверие»,— говорит Вячеслав Макович. Он полагает, что будет возрастать количество запросов в области выбора оптимальной сферы приложения усилий, определения позиционирования, выбора ключевых гипотез и выстраивания стратегии понятных и результативных коммуникаций. «На рынке закрепится новая профессия на стыке пресс-секретаря, SMM-специалиста и личного помощника. Личный брендинг может стать отдельной отраслью, и тогда уже заработают все законы бизнеса. Заказчики будут ставить более предметные цели, а исполнители — обладать всем арсеналом таргетированного воздействия и замера эффективности своей работы»,— прогнозирует София Лазарева. «Первопричиной личного брендинга останется тщеславие и жажда власти».

Надежда Кобина отмечает, что услуги персонального бренд-менеджера уже сейчас предлагают сотни независимых специалистов и десятки агентств, хотя прогнозировалось, что такая профессия появится в третьем десятилетии века. Она надеется, что вскоре российский рынок персонального брендинга начнет процесс естественной фильтрации — «и на плаву останутся те, кто способен мыслить стратегически, разговаривать на языке бизнеса, понимать правила корпоративной игры, предлагать качественные услуги, ориентированные на результат». ■

FORMULA CITY

ГОРОДА БУДУЩЕГО ДЛЯ ЛЮДЕЙ НАСТОЯЩЕГО

«Formula city» — инновационно-девелоперская компания

ПРОДУКТЫ

Экспертиза и аудит

Независимая и профессиональная оценка проекта на любой стадии, дающая основу для принятия решения.

Девелопмент полного цикла

Трансформация территории в современные пространства для жизни и бизнеса

Мониторинг

Анализ проектов на всех стадиях исполнения и формирование рекомендаций по повышению эффективности.

СОБСТВЕННАЯ IT-ЭКОСИСТЕМА

АМИС

Автоматизированная мониторинговая информационная система

Руководство

- Финмодель проектов онлайн
- График проектов онлайн

Офис

- Финансы и казначейство
- Закупки
- Штаб всех проектов

ВМ

- Смета
- График СМР, ППР и поставок
- СКУД

formcity.ru

г. Санкт-Петербург, ул. Восстания, 6а
+7 812 777 76 76

РЕКЛАМА

№232 ВТОРНИК 17 ДЕКАБРЯ 2019 ГОДА / КОММЕРСАНТЪ BUSINESS GUIDE / 55

ЖИЛАЯ НЕДВИЖИМОСТЬ



ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

1. **МАКСИМ ШУБАРЕВ**,
председатель совета директоров холдинга Setl Group
2. **АНДРЕЙ МОЛЧАНОВ**,
председатель правления, генеральный директор группы ЛСР
3. **ЗДУАРД ТИКТИНСКИЙ**,
руководитель холдинга RVI

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

ПАВЕЛ АНДРЕЕВ, руководитель компании Л1

ПАВЕЛ БЕЛОУСОВ, генеральный директор ГК «С.Э.Р.»

МАЙКЛ БЬЕРКЛУНД, председатель совета директоров ООО «Бонава Санкт-Петербург»

ЮРИЙ ГРУДИН, генеральный директор направления «Санкт-Петербург» ГК «Пионер»

АНТОН ЕЛИСТРАТОВ, генеральный директор компании «СПб Реновация»

ЛЮДМИЛА КОГАН, генеральный директор ЗАО «БФА-Девелопмент»

ДМИТРИЙ КОНОВАЛОВ, управляющий партнер Glorax Development

ОКСАНА КРАВЦОВА, генеральный директор ГК «Еврострой»

АНДРЕЙ КУЗНЕЦОВ, руководитель ГК «Стоун»

АРСЕНИЙ ЛАПТЕВ, генеральный директор ГК «Арсенал Недвижимость»

АЛЕКСАНДР ЛЕЛИН, генеральный директор ООО «Главстрой-СПб»

ВАЛЕРИЯ МАЛЫШЕВА, генеральный директор ЗАО «Ленстройтрест»

МИХАИЛ МЕДВЕДЕВ, генеральный директор ГК ЦДС

МАРК ОКУНЬ, генеральный директор ООО «Отделстрой»

ЕВГЕНИЙ РЕЗВОВ, генеральный директор объединения «Строительный трест»

ВАСИЛИЙ СЕЛИВАНОВ, руководитель холдинга Legenda Intelligent Development

АРКАДИЙ СКОРОВ, владелец и директор ООО «Дальпитерстрой»

ДМИТРИЙ СМИРНОВ, председатель совета директоров «Полис Групп»

ФЕДОР ТУРКИН, председатель совета директоров ГК «Росстройинвест»

ТЕЕМУ ХЕЛППОЛАЙНЕН, руководитель сегмента «Жилищное строительство, Россия» концерна ЮИТ

СЕРГЕЙ ХРОМОВ, генеральный директор компании «Старт Девелопмент»

У ХЭМИНЬ, генеральный директор ЗАО «Балтийская жемчужина»

ГЕННАДИЙ ЩЕРБИНА, генеральный директор группы «Эталон»

СЕРГЕЙ ЯРОШЕНКО, генеральный директор УК «КВС»

МЕСТА СИЛЫ

В 2019 ГОДУ ОСОБОЕ ВНИМАНИЕ БЫЛО ПРИВЛЕЧЕНО К ВЫБОРАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДЕПУТАТОВ — САМЫХ БЛИЗКИХ К НАРОДУ ПОЛИТИКОВ. ПОЧЕМУ ОППОЗИЦИЯ СТРЕМИЛАСЬ В МУНИЦИПАЛИТЕТЫ И КАК ДЛЯ НЕЕ ВЫГЛЯДИТ ИДЕАЛЬНАЯ СИСТЕМА ГОСУПРАВЛЕНИЯ, РАЗБИРАЛСЯ КОРРЕСПОНДЕНТ ВГ ОЛЕГ ДИЛИМБЕТОВ.

Муниципальные выборы в Санкт-Петербурге стали самыми «грязными» в истории города, а может, и России. Об этом заявляла глава Центральной избирательной комиссии Эллы Памфилова. Того же мнения придерживается и непосредственно наблюдавший за ними уполномоченный по правам человека в Санкт-Петербурге Александр Шишлов. В отчете на своем официальном сайте он заявил, что «выборы превзошли худшие ожидания».

Были избраны 1560 муниципальных депутатов. Большинство — 959 — от «Единой России», самовыдвиженцами были 259 человек (часть из них в прошлом баллотировалось от ЕР, другие исправно поддерживают решения правящей партии на голосованиях), от «Справедливой России» избралось 108 человек, 81 — от «Яблока», 72 — от КПРФ, 42 человека — от Партии Роста и 31 — от ЛДПР, остальные места поделили «Коммунисты России», «Родина», «Трудовая партия России» и «Партия социальной защиты». До этого у «Яблока» и Партии Роста представителей в муниципалитетах не было.

Предвыборная кампания проходила без казусов. В некоторых муниципалитетах выборы назначались скрытно, в связи с чем не знающие их дат потенциальные депутаты лишались возможности вовремя подать документы, доступ в ИКМО затруднялся очередями из подставных претендентов на должность народного избранника, а реальные зачастую получали отказ в регистрации по формальным или надуманным причинам. В день голосования и после него фиксировались множественные вбросы бюллетеней, подвоз избирателей, «карусели», кражи упакованных бюллетеней, махинации с надомным голосованием, а позднее и незаконные пересчеты голосов (проблема нехватки голосов «правильным» кандидатам решалась их конфискацией в необходимом количестве у других участников).

По прошествии выборов начались суды, в которых кандидаты пытаются оспорить действия избирательных комиссий. Пока результаты отменены на двух участках: в муниципалитете «Новоизмайловское» и МО № 7, где, согласно решению суда, истцы получили свои мандаты. Через суды расформировывают и избирательные комиссии, в частности ИКМО «Сергиевское» и «Семеновский», на очереди — «Екатерингофский» и «Коломна»: в их работе было зафиксировано неисполнение решений городского избиркома.

ФУНКЦИОНАЛ В основном депутаты в муниципальных советах отвечают за бла-

гоустройство вмененных им территорий и решение небольших проблем местного значения. При этом они обладают правом законодательной инициативы, которую могут, проголосовав, внести в Законодательное собрание. Один из наиболее значимых законопроектов последнего времени — снижение муниципального фильтра для кандидатов на губернаторских выборах — с 10 до 6%. С соответствующим предложением муниципальные депутаты обратились к спикеру ЗакСа Вячеславу Макарову.

Муниципальный фильтр — также прерогатива муниципалов. Именно они решают, имеет ли право кандидат в губернаторы попасть в бюллетени. В 2019 году муниципальный фильтр стал непреодолимым препятствием для 24 из 28 кандидатов. В их числе были известные петербургские политики, например координатор движения «Красивый Петербург» Красимир Врански и лидер фракции «Яблоко» в ЗакСе Борис Вишневский. Последний заявлял, что его намеренно не пустили на выборы, так как он представлял реальную опасность для бывшего временно исполняющим обязанности, а ныне — губернатора Санкт-Петербурга Александра Беглова. Из-за непроходимости муниципального фильтра отказалась от участия в выборах и лидер фракции Партии Роста Оксана Дмитриева. Она была уверена, что ей не позволят со-



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

ПОЛИТИКА

брать нужное количество подписей — минимум 159 для каждого кандидата.

Теперь же, если брать в расчет исключительно цифры, ситуация резко изменилась. Минимум два кандидата, не согласованных с властью, могут попасть на выборы губернатора. Разумеется, если члены оппозиционных партий смогут договориться между собой и не станут голосовать за кандидата от «Единой России» или условного «беспартийного хозяйственника».

В ведение муниципальных депутатов входят вопросы местного значения каждого муниципалитета. В первую очередь это благоустройство. В среднем бюджеты МО составляют около 90 млн рублей, что зависит от размера округа, а также от его развитости в силу различных причин. Наличие честных депутатов, которые выступают за гласность работы, например, делают заседания открытыми, приглашают жителей или ведут видеотрансляции, помогает избавиться от ненужных или откровенно коррупционных статей расходов. В частности, в начале декабря 2019 года в бюджете МО «Лиговка-Ямская» усилиями местных жителей и нескольких депутатов совета был скорректирован пункт об архивации документов, на который в 2020 году планировалось потратить 624 тыс. рублей при средней цене по городу в 60 тыс.

ПОТЕНЦИАЛ К тому же муниципальные образования являются субъектами выдвижения для кандидатов в депутаты Законодательного собрания. Если округ является избирательным для кого-то из кандидатов, тот имеет большое преимущество перед соперниками. В частности, на протяжении года он может вести с избирателями неофициальную предвыборную кампанию, а также публиковать материалы о себе в местной газете и на информационных стендах. Да и положительный опыт работы на вменяемой территории будет играть на руку претенденту в ЗакС.

«Представители любой политической партии должны быть активными участниками любого политического процесса. Им надо о себе заявлять, себя показывать — иначе они бы не были политиками. Муниципалы обладают определенными полномочиями, они находятся рядом с людьми и

могут формировать их мнение о политиках, о том, насколько эффективно они функционируют. К тому же все поняли наконец-то данную муниципалам роль — быть муниципальным фильтром, своего рода цензором на губернаторских выборах. При всей его несуразности он есть, и от него никуда не деться, и, естественно, депутаты на местах понимают, что смогут обеспечить преференции своему кандидату», — подчеркивает доцент кафедры политической психологии СПбГУ Александр Конфисахор.

По его мнению, в России должна работать американская система госуправления, в свободном переводе называемая «защитой от дурака». Суть в том, что человек может избраться на высокий уровень органов власти только в том случае, если он прошел предыдущий. «Многие эксперты, в том числе я, считают, что эта система сможет показать состоятельность человека. У нас не будет идиотов в Госдуме. Если идея будет реализована, то многие поймут, что муниципалитеты — первая ступенька, которая так была нужна», — уверен эксперт.

Координатор избирательной кампании штаба Алексея Навального в Санкт-Петербурге Александр Шуршев отметил, что в составе представителей его объединения было много местных жителей, которые в первую очередь думали о своем округе. «Они шли, чтобы самостоятельно решать проблемы мест, где они живут. Были и те, конечно, кто строил планы на будущее. Некоторые так и говорили, что хотят поработать муниципальными депутатами, чтобы набрать опыт и стать известнее, чтобы потом баллотироваться в Законодательное собрание», — рассказал господин Шуршев. — Кроме того, параллельно шли губернаторские выборы, и мы видели, что «Единая Россия», имея 90% муниципальных депутатов, фактически заблокировала муниципальный фильтр и самостоятельно решила, кто будет кандидатом в губернаторы». ■



КОММЕРЧЕСКАЯ НЕДВИЖИМОСТЬ



ЕВГЕНИЙ ГЛАВЕНКО

- 1. **АЛЕКСАНДР БОБКОВ**,
исполнительный директор АО «МФК „Лахта центр“»
- 2. **АНДРЕЙ ФОМЕНКО**,
президент АО «Финансовая холдинг-компания „Империя“»
- 3. **ДМИТРИЙ АБРАМОВ**,
партнер Jensen Group, директор «Пассажа»;
- АНДРЕЙ ЛУШНИКОВ**,
председатель совета директоров ГК «Бесть»;
- ВЛАДИМИР СВИНЫН**,
председатель правления «Охта Групп»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- ЮРИЙ БОРИСОВ**,
управляющий партнер «АйБи Групп»
- АНДРЕЙ ВЛАСЕНКО**,
генеральный директор АО «Ренейссанс Констракшн»
- ИГОРЬ ВОДОПЬЯНОВ**,
управляющий партнер УК «Теорема»
- СЕРГЕЙ ВОРОНКОВ**,
генеральный директор ООО «Экспофорум-Интернэшнл»
- МАКСИМ ЛЕВЧЕНКО**,
управляющий партнер УК «Форт Групп»
- ИГОРЬ ЛЕЙТИС**,
президент холдинга «Адамант»

КАНДИДАТУРЫ, ВНЕСЕННЫЕ УЧАСТНИКАМИ ПРОЕКТА

- ЗДУАРД ТИКТИНСКИЙ**,
руководитель холдинга RVI



ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ
ПРОХОЖДЕНИЕ
ПОЛИТИЧЕСКИХ КАДРОВ
ПО ВЕТВИ ВЛАСТИ НАЧИНАЯ
С МУНИЦИПАЛЬНОГО
УРОВНЯ ПОМОГЛО БЫ
ЗАЩИТИТЬ СИСТЕМУ
ОТ НЕКОМПЕТЕНТНЫХ
ЧИНОВНИКОВ

«НАЛАДЬТЕ СНАЧАЛА БАЗОВЫЕ ВЕЩИ, А ПОТОМ ЛЕЗЬТЕ В НЕЙРОМАРКЕТИНГ!»

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ГК «ЛЕНРУССТРОЙ»

МАКСИМ ЖАБИН УВЕРЕН: КАК ТОЛЬКО НАСТОЙЧИВО НАЧИНАЮТ УБЕЖДАТЬ, ЧТО КРИЗИСА НЕ БУДЕТ, ПОРА ГОТОВИТЬСЯ К САМОМУ ХУДШЕМУ СЦЕНАРИЮ. А ДУМАТЬ О СТРУКТУРЕ БИЗНЕСА И РЕШАТЬ ПРОБЛЕМЫ НУЖНО ЗАДОЛГО ДО ТОГО, КАК ОНИ ПОЯВЛЯЮТСЯ. БЕСЕДОВАЛА ВЕРОНИКА ЗУБАНОВА

BUSINESS GUIDE: Какие тенденции в менеджменте вы можете отметить?

МАКСИМ ЖАБИН: Основная проблема — это то, что многие изменения в работе и в управлении принимаются под давлением обстоятельств. Только тогда, когда происходит что-то не очень хорошее. Как правило, все знают, что это «что-то» должно случиться, но ждут «золотого пенделя».

BG: Можете привести пример из собственной практики?

М. Ж.: Переход на эскроу-счета, когда еще не было законов, говорящих о перспективах появления этого требования. Даже в информационном поле нас убеждали, что, возможно, этого и не произойдет. Однако в нашей компании действует принцип: как только нас настойчиво начинают убеждать, что ничего не случится и «кризиса не будет», — готовиться надо к самому худшему сценарию. Мы первыми в Северо-Западном регионе перешли на эскроу-счета. Проходили этот путь вместе со Сбербанком, для них это тоже был новый опыт, и многие вещи мы вместе для себя открывали. В результате этот переход прошел достаточно безболезненно: мы знали, к чему идем, знали, что делаем, знали, как мы должны это делать. И самое главное — мы смогли найти в этом преимущества. Теперь это поможет нам выйти на новый виток развития компании — прийти к использованию иных способов привлечения денежных средств, таких как облигационные займы, закрытые паевые инвестиционные фонды, покупка опционов и трастовые фонды.

BG: Тут вы не будете первыми.

М. Ж.: И, может быть, даже жаль. Но все равно будем одними из первых нишевых застройщиков, использующих эти инструменты. Мы уже к этому готовимся и благодаря осознанному переходу обзаводимся огромным количеством перспективных знакомств, а для многих коллег по финансовому институту становимся своеобразными рупорами. Ведь их опыт до этого момента ограничивался работой с крупными девелоперскими компаниями. Там иные структуры, иные схемы. А мы выбрали для себя политику строить не больше 100 тыс. кв. м, потому что экономика хороша, — и в этих пределах работаем и растем.

BG: Без амбиций?

М. Ж.: Амбиции есть, всегда хочется строить больше, но есть правила. Важно не расплываться. Хочется взяться за все здесь и сейчас, но человек может в фокусе держать только две-три цели. Сфокусировались на этих целях и задачах для компании, достигли их — и переходим к следующему этапу. А когда ты расплываешься свою энергию, знания, силу и возможности здоровья на огромный спектр



АЛЕКСАНДР БЕЛНОВ

разных вещей, которые кажутся важными, ни в одной из них не добьешься успеха.

Нужно знать, что ты должен делать, но гораздо важнее понимать, чего ты делать точно не будешь. Все знают марку Louis Vuitton. У них принципиальная позиция: шить только руками. Это дорого, но они не готовы поступиться своими принципами. И те люди, которые ценят одежду, сделанную руками, платят за это бешеные деньги. Эта позиция привела к тому, что владелец марки стал богатейшим человеком в мире — богаче Билла Гейтса. При этом есть Zara — ее владелец тоже богат, потому что людей, покупающих недорогую одежду, гораздо больше.

BG: В строительстве так же?

М. Ж.: Яркий пример среди петербургских застройщиков — «Легенда». Их принцип: есть 10% аудитории, которым нужен именно такой продукт, — для них мы и будем строить. Поначалу все говорили: что он творит? Но эти 10% разрастаются, появляются новые фанаты «смартов», и ни в одном проекте «Легенды» вы не купите квартир на вторичном рынке. Люди покупают их осознанно и продолжают там жить. Именно благодаря тем решениям, которые принимаются такими людьми, рынок становится интереснее, а мы — конкурентоспособнее. Мы смотрим по-другому на свой бизнес.

BG: А чего не должны делать вы?

М. Ж.: Есть предел в том, за что люди готовы платить. И это нужно принять. Если посадить в Новогорелово канадские клены (по 300 тыс. рублей за штуку), это будет красиво, но никто не готов будет за это

платить. Я недавно был на конференции, где нам рассказывали про нанотехнологии в аналитических способах измерения целевой аудитории, про нейромаркетинг для выстраивания системы потребительского спроса или что-то в этом роде. Но наш человек еще не наслаждался базовыми вещами! Он хочет просто деревья, скамейки, малые формы. Он хочет, чтобы мы строили жилые дома. Так наладьте сначала базовые вещи, а потом лезьте в нейромаркетинг!

BG: Базовые вещи тоже меняются...

М. Ж.: Если целевая аудитория порождает новые тренды, надо жить этими трендами. От того, насколько четко ты поймешь сценарий жизни человека, ты сможешь — или не сможешь — создать продукт для этого человека. Наша компания активно работает больше 20 лет. За это время сменилось несколько поколений и тренды изменились кардинально. И мы задаемся вопросом: а актуален ли тот продукт, который мы создавали в течение этих 20 лет, для нынешнего покупателя? К сожалению, обычно это тоже происходит по обстоятельствам: потому что квартиры перестали покупать. Рынок меняется гораздо быстрее, чем мы можем предположить.

BG: Это касается и управления?

М. Ж.: Дело в том, что у нас нет культуры менеджмента — как нет культуры маркетинга или продаж. Все, что есть, это отголоски западных бизнес-систем. Но русский человек думает по-другому. Все, что очевидно для американцев, неочевидно для нас. Западные технологии управления могут работать здесь, но могут и не работать.

А чтобы создавать собственную бизнес-систему, нужно время, нужны ресурсы, а самое главное — желание.

BG: Желание собственника?

М. Ж.: А кто, как не собственник, знает, куда должна двигаться компания? Проблема менеджмента состоит еще и в том, что большинство бизнесов прошлых десятилетий строилось по схеме «я умный, ты дурак», «я все знаю лучше, чем вы». Но текущее поколение сотрудников по уровню собственных компетенций превосходит многих руководителей в разы. Важно сформировать команду соратников, единомышленников. Человек ведь не рождается директором. Он может родиться лидером, способным управлять людьми, харизматичным, чувствующим изменения. Таких людей мало — один на миллион. Я горжусь тем, что наш собственник именно из этой категории. Он тонко чувствует и знает многие вещи, которыми мы, топ-менеджеры, не владеем. Сегодня мы говорим о «новом менеджменте», который соединяет лучшее из опыта, использовавшегося на протяжении десятилетий, с лучшим из того, что порождает команда новых сотрудников.

BG: Как вы строите отношения с подчиненными?

М. Ж.: Жестко. У нас большой город, большая страна, и людей, желающих работать на хорошем месте, достаточно. Я люблю спрашивать: чем мы отличаемся от обезьян? У нас есть разум и право выбора. Вы осознанно пришли на это место. И у вас есть право выбора: вы либо принимаете наши правила и цели, либо нет. Зачем напрягать себя, меня и всех остальных только потому, что вам надо где-то перекачаться? Вы занимаете чужое место. Место человека, который разделит нашу философию и сделает эту работу лучше. А вы в каком-то другом месте сможете сделать свою жизнь эффективнее, проще и лучше, чем здесь. Возможно, это не ваше место — а вы этого просто не хотите признать.

BG: А ваше место?

М. Ж.: Мне повезло, что в моей жизни были люди, которые давали мне развиваться. Конечно, не без моего участия. Если б я был тугодом без амбиций, вряд ли когда-то дорос бы до руководителя. Оставался бы менеджером четвертого звена третьего порядка.

BG: В личной жизни вы принимаете решения заблаговременно?

Д. Ж.: Если честно, не всегда. Но друзья и близкие помогают. Я бросил курить, потому что давление бабахнуло и стало понятно, что надо менять что-то в жизни. И начал снижать вес. Придумываю для себя мотивации, чтобы окончательно победить в долгосрочной перспективе. ■



ОПЛАТА ОТДЫХА — РЕДКАЯ И НЕ МЕНЕЕ ЖЕЛАННАЯ ОПЦИЯ, КОТОРУЮ РОССИЯНЕ ХОТЕЛИ БЫ ГАРАНТИРОВАННО ПОЛУЧАТЬ ОТ СВОИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

ПРИВЫЧНАЯ НАГРАДА

СОЦПАКЕТ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ЯВЛЯЕТСЯ НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ МОТИВАЦИИ В БОЛЬШИНСТВЕ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ. НО ЭФФЕКТ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ БОНУСОВ ИМЕЕТ ОГРАНИЧЕННЫЙ СРОК ДЕЙСТВИЯ: ЧЕРЕЗ КАКОЕ-ТО ВРЕМЯ ОНИ НАЧИНАЮТ ВОСПРИНИМАТЬСЯ КАК ДОЛЖНОЕ. ПОЭТОМУ ВАЖНО ПОСТОЯННО ПИАРИТЬ ЗНАЧИМОСТЬ ОПЦИЙ, ПРИЛАГАЕМЫХ К ОКЛАДУ, И СЛЕДИТЬ ЗА АКТУАЛЬНЫМИ ЗАПРОСАМИ РЫНКА ТРУДА.

ВАЛЕРИЙ ГРИБАНОВ



РЕКЛАМА

Соцпакет рассматривается в качестве одной из форм немонетарной мотивации, которая наряду с материальной является одним из действенных механизмов, определяющих отношение персонала к организации, его вовлеченность и приверженность к ее делам.

Ирина Иванова, доцент кафедры управления персоналом и психологии Финансового университета при правительстве РФ, отмечает, что часто социальные льготы и гарантии, предлагаемые компанией, замещают выплаты, которые она могла бы давать в качестве материального вознаграждения, но по каким-то причинам не спешит это делать. «Соц-

пакет мотивирует работника, если при относительно невысоком уровне его заработной платы включает покрытие дорогостоящих услуг: медстраховки со стоматологией, изучения иностранных языков, мобильной связи, транспортных расходов, обучения и развития, необходимого для повышения по карьерной лестнице», — перечисляет госпожа Иванова. Весьма привлекательный, но редкий сегодня бонус — льготный отдых для работника и его семьи, добавляет она. Если компания заинтересована в том, чтобы закрепить персонал, то действенной мерой могут стать дополнительные пенсионные накопления за выслугу лет. Так, в

компаниях Илона Маска часть зарплаты может быть переведена в акции или фьючерсы организации, а часть — выплачена в настоящее время. Это удерживает и стимулирует персонал. Актуальной практикой становится организация социальных проектов, например детских садов при компаниях или спецподразделений для работы с домашними животными.

Большинство фирм идет по протоптанной дорожке. «Соцпакет у нашей компании стандартный — это ДМС. Помимо этого работник может пропустить без оформления больничного две недели за год — не надо вызывать врача, идти в поликлинику и закрывать документы. Допол-

нительным бонусом является корпоративная скидка на посещение ресторана в нашем комплексе и фитнес-клуба», — рассказывает Екатерина Запороженко, коммерческий директор ГК Docklands Development. — Постоянно проводится обучение, не только профессиональное, но и по личностному росту. Внешнему виду сотрудников фронт-офиса уделяется особое внимание: их консультирует стилист, а форменная одежда шьется на заказ». По словам старшего HR-менеджера ICL Services Людмилы Черновой, в их компании работающим мамам предоставляется 12 «детских» дней в году (по одному дню в месяц). → 60

ПОДАРОК СО СМЫСЛОМ

Новогодние праздники — отличный повод не только порадовать подарками родных и близких, но и побаловать себя. Вспомните, чего больше всего вам не хватало в бешеном рабочем ритме? Ответ очевиден: полноценного отдыха. В новогодние праздники есть отличная возможность поставить на паузу все дела и наконец уделить время себе.



БЕЗ ХАНДРЫ

Накануне Нового года настроение далеко не всегда бывает праздничным. Принято считать это следствием короткого светового дня и пасмурной декабрьской погоды, но, возможно, истинные причины скрыты в вашем организме.

Если осенний упадок сил затянулся до декабря, специалисты рекомендуют взять под контроль синтез серотонина, который называют также гормоном счастья. Нормализовать этот процесс позволяют программы

детокса. Очистив организм от всего лишнего, можно обеспечить себе хорошее самочувствие и настроение.

Довериться в этом вопросе лучше профессионалам. Специалисты prevent age* курорта «Первая Линия. Health Care Resort» под Петербургом разработали эффективную программу «Абсолютный детокс». Она основана на уникальной методике неспецифической детоксикации: обновление организма идет через перезапуск системы вывода токсинов. Зима — подходящее время для подобных процедур. Это позволит сохранить заряд энергии и избежать апатии из-за нехватки серотонина.

МОБИЛИЗОВАТЬ РЕСУРСЫ

В последние недели года рабочий ритм ускоряется, а времени на восстановление не остается. Современной медицине по силам запустить скрытые ресурсы организма, чтобы получить дополнительную энергию. Но для этого требуется точечное и обязательно индивидуально подобранное воздействие на организм. На таком подходе построены программы биохакинга.



Инновационный курорт «Первая Линия. Health Care Resort» предлагает трехдневную программу «Биохакинг PRO» специально для тех, кто хочет за максимально короткий срок мобилизовать ресурсы организма и восстановиться — физически и психологически. Программа включает генетическое тестирование, по результатам которого вы узнаете, что дала вам природа от рождения, и изучите скрытые возможности своего организма, а затем пройдете индивидуально подобранный курс процедур, запускающих процессы обновления и восстановления.

ПЕРСОНАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ МОЛОДОСТИ

Согласно последним генетическим исследованиям, ресурсы организма человека рассчитаны на 120 лет жизни. Современная медицина позволяет в 60-70 лет сохранять биологический возраст на уровне 30-40-летнего.

На инновационном prevent age курорте «Первая Линия. Health Care Resort» специалисты помогут управлять своим возрастом и составят персональный чек-лист по продлению жизни с принципиальным



улучшением ее качества. Программа «Управление возрастом» — это полная диагностика организма на гормональном и микроэлементном уровне. Врачи определяют ваш биологический возраст и выясняют продолжительность жизни.

Далее вас ждет курс экспрессии генов, омоложение с помощью криотерапии, воздействие на лимфатическую систему и другие процедуры, чтобы запустить механизм обновления клеток, улучшить обмен веществ и тем самым замедлить старение. Вы получите персональную стратегию продления молодости, а результатом программы станет мощный прилив сил, внешнее и внутреннее омоложение.

Насыщенная медицинская составляющая программ курорта в сочетании со спа-процедурами, авторской диетической кухней, хайкинг и оздоровительным климатом Комарово помогут обновить организм и войти в новый год с новым запасом сил.

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ С ВРАЧОМ

РЕКЛАМА. * Prevent age



ЕВГЕНИЙ ПАПЛЕНКО

1. **АРКАДИЙ СТОЛПНЕР**,
председатель правления Медицинского института имени Березина Сергея
2. **ЮРИЙ АНДРЕЙЧУК**, генеральный директор лабораторной службы «Хеликс»
3. **НИНА БОТЕРАШВИЛИ**, президент медицинского холдинга «Медика»;
РОМАН ТОПОЛЬСКОВ, генеральный директор ООО «Приоритет»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- АЛЕКСАНДР АБДИН**, управляющий партнер Euromed Group
- ЛЕВ АВЕРБАХ**, генеральный директор «КОРИС ассистанс (Санкт-Петербург)»
- МАРИЯ БАРАНОВА**, генеральный директор ООО «МСЧ № 157»
- ЕКАТЕРИНА БОРИСОВА**, генеральный директор АО «Кардиоклиника»
- МАРИНА ВЛАСОВА**, председатель совета директоров медицинского объединения «ОНА»
- АНТОН ГЛОБИН**, главный врач и генеральный директор Американской медицинской клиники
- ЕВГЕНИЙ ГОРОДЕЦКИЙ**, управляющий партнер клиники «Март»
- АЗАТ ГРИГОРЬЯН**, председатель совета директоров ГК «Энерго»
- МАРИНА КАСУМОВА**, управляющий ГК «Меди»
- РОМАН КОНСТАНТИНОВ**, председатель совета директоров ГК «Эко-безопасность»
- МАРИНА КРАСИЧКОВА**, генеральный директор АО «Северо-Западный центр доказательной медицины»
- СЕРГЕЙ КРЫЦЫН**, генеральный директор медицинского холдинга СМТ
- НАДЕЖДА ЛАВРЕНЮК**, генеральный директор сети клиник «Гранти-мед»
- БОРИС ПИКОТКИН**, генеральный директор ООО «Мать и дитя Санкт-Петербург»
- СЕРГЕЙ ПОНДЕЛКО**, руководитель медицинского департамента «СМ-Клиника Северо-Запад»
- ТАТЬЯНА РОМАНЮК**, генеральный директор клиники ЕМС
- АННА СОКОЛОВА**, директор медицинского центра «XXI век»
- ГАЛИНА СУРКОВА**, генеральный директор семейной клиники «Роддом на Фурштатской»
- ДМИТРИЙ ТИМОХИН**, генеральный директор ООО «Ава-Петер»
- АРКАДИЙ ТРЕЙГЕР**, руководитель сети «Первая семейная клиника»
- ЕЛЕНА ЧЕРНЕР**, генеральный директор ООО «Инвитро СПб»
- МАРИНА ЯНТУРАЕВА**, учредитель ГК «Вирилис»

КАНДИДАТУРЫ, ВНЕСЕННЫЕ УЧАСТНИКАМИ ПРОЕКТА

- АЛЕКСАНДР БОРУНОВ**, руководитель Фонда профилактики рака
- ЕЛЕНА ГРАЧЕВА**, административный директор фонда «АдВита»
- ЗОЯ ПОПОВА**, исполнительный директор фонда «Антон тут рядом»

59 → Руководитель направления по компенсациям и льготам компании «Свеза» Элина Морозова отмечает, что в Петербурге ДМС, спортивные абонементы и прочие инструменты мотивации достаточно распространены. Различаться может только срок и объем предоставления того же ДМС. «Сегодня для сотрудников важно наличие соцпакета, и при одинаковой зарплате человек выберет ту компанию, где есть дополнительные стимулы», — полагает она. В «Свезе» в минимальный соцпакет входят ДМС с первого дня работы, страхование жизни, от несчастного случая — для определенных категорий сотрудников, а также здравпункт, где есть оборудование для профилактического лечения. «Сотрудникам комбинатов предоставляются дополнительные льготы по санитарно-курортному и реабилитационно-восстановительному лечению. Кроме того, мы организуем летний отдых для детей работников компании и частично оплачиваем», — добавляет госпожа Морозова.

По аналитике сервиса HeadHunter «Банк данных заработных плат», в котором работодатели делятся информацией о реальных зарплатах и льготах, существующих в их компаниях, 71% участников проекта из Петербурга и Ленинградской области компенсируют сотрудникам расходы на мобильную связь, еще 67% — обеспечивают ДМС, в каждой третьей компании есть льготы на питание, на занятия спортом — в каждой четвертой. В меньшей степени петербургские работники могут рассчитывать на предоставление корпоративного автомобиля (18%), страхование от несчастных случаев (15%) и страхование жизни (14%). Доставка сотрудников до места работы есть лишь в 12% организаций.

Согласно обзору IT dominanta, 50% компаний в сфере IT берут на себя оплату занятий иностранными языками и 46% хотя бы частично компенсируют стоимость абонементов в спортивный клуб. По исследованиям SuperJob, компенсационный пакет занимает третье место при выборе работодателя (48%) после уровня заработной платы (приоритетно важно для 78%) и условий труда (отметили 62% респондентов).

ПО РАЗНЫЕ СТОРОНЫ При этом работодатель и наемный сотрудник на соцпакет смотрят с разных позиций. Анна Головаченко, руководитель практики Sales & Marketing, Industry рекрутинговой компании Hays в Санкт-Петербурге, приводит результаты исследования «Мотивация и удовлетворенность работой», в котором приняли участие 3,6 тыс. респондентов: 3114 профессионалов и 486 работодателей, российских и международных компаний: «Анализируя данные опроса, мы сразу увидели разницу между тем, что хотят кандидаты, и тем, что готовы предложить работодатели. В то время как 93% профессионалов назвали основным фактором материальной мотивации достойное денежное вознаграждение, только 85% работодателей готовы его предложить. Бонусы за выполнение поставленных целей гарантируют 82% компаний, но они мотивируют лишь 66% работников, а возможность страхования жизни (41%) важным для себя отметили лишь 18%. 34% работодателей считают, что мотивацией могут быть подарки сотрудникам, но

лишь 11% профессионалов думают так же, а вот корпоративный детский сад, который был бы важен 5% работников, не готов предоставить ни один работодатель».

По данным исследования, проведенного аналитическим центром НАФИ в августе 2019 года, по сравнению с прошлым годом число работающих россиян, в качестве допмотивации получающих премии и бонусы, выросло (52%, рост на 13 п. п.), а доля тех, кому работодатель предоставляет соцпакет, сократилась (с 39% до 27%). При этом именно соцпакет наши сограждане считают одним из наиболее привлекательных способов вознаграждения за хорошую работу. В топ-3 таких мер, к слову, также вошли организуемые работодателем корпоративные мероприятия.

Реже для мотивации персонала используются дополнительные отгулы и выходные дни (эти методы указали 15% работающих), а также тринадцатая зарплата (14%). Последнее место делят подарки, оплата обучения и оборудованные места для отдыха (указали 6–7% работающих). Каждый пятый (22%) заявил, что в его организации не используются никакие дополнительные меры поощрения, причем чаще всего об этом говорили люди рабочих профессий (31%).

Для самих сотрудников наиболее привлекательными способами вознаграждения остаются премии и бонусы (73%), а также тринадцатая зарплата (56%). 41% отметили важность социального пакета. Каждый четвертый (25%) предпочел бы получать в качестве стимула дополнительные выходные или отгулы, для 15% ими стали бы ценные подарки, а 14% считают хорошим методом мотивации оплату обучения работодателем.

В составе социального пакета работающие россияне больше всего хотели бы видеть льготные путевки для себя и детей (47%), а также ДМС (45%). Среди других востребованных составляющих — оплачиваемое питание (33%), проезд (28%), повышение квалификации (21%), мобильная связь (18%) и спорт (14%), сообщает в исследовании НАФИ.

Это разнится с реальной картиной. Полис ДМС входит в социальные пакеты 26% опрошенных профессионалов, оплата питания — 14%, проезда и мобильной связи — 11%, обучения 10%, такой же доле предоставляют льготные путевки для них и детей (10%). Реже в социальный пакет входят предоставление работодателем кредита (8%), оплата жилья (4%) и транспорта (4%), а также абонементы в бассейн и фитнес-центр (3%).

Если проанализировать вакансии, открытые в Петербурге на hh.ru с начала 2019 года, то упоминания о ДМС встречаются в текстах 17% предложений о работе, о спортивных активностях или тренажерном зале — в 7%, о корпоративах и праздниках — всего в 4%. Однако далеко не все работодатели описывают льготы, существующие в компаниях, в вакансиях. Тех же IT-специалистов, за внимание которых сегодня борются представители бизнеса из разных отраслей, вряд ли можно удивить фруктами в офисе. В ход идет куда более разнообразный набор инструментов мотивации — от ежемесячных выездов за город и заканчивая пятничной пиццей или Xbox на рабочем месте. В ряде компаний с разветвленной географией офисов встречаются опции переезда на работу в другой регион или страну присутствия фирмы.

«Пока соискатели все же больше ориентируются на уровень зарплаты, размер бонусов и премий, возможности карьерного роста и профессионального развития, адекватность руководства и общие условия труда,— полагает директор HeadHunter по Северо-Западу Юлия Сахарова.— Хотя, бесспорно, значимость социального пакета в глазах кандидатов растет. Способствует этому несколько важных факторов. Во-первых, серьезный дефицит специалистов по ряду профобластей, позволяющий соискателям устанавливать свои правила игры на рынке труда. Во-вторых, растущий интерес компаний к сбалансированному системному выстраиванию HR-бренда, связке EVP (ценностного предложения работодателя) со всеми HR-процессами и точками контакта сотрудников и внешних кандидатов с компанией».

С ВНИМАНИЕМ И ЗАБОТОЙ Современные управленцы понимают, что гармонизация жизни сотрудников непосредственно влияет на производительность труда, позволяет меньше отвлекаться по личным вопросам, снижать стресс и, как следствие, с большим вниманием фокусироваться на рабочих задачах. «По статистике, отвлечение от работы из-за личных проблем обходится работодателю от 40 до 80 тыс. рублей в год потерь на одного сотрудника»,— иллюстрирует Татьяна Бурцева, директор по развитию Европейской юридической службы.

Программы по здоровью и благополучию привлекательны для работников самых разных возрастных групп и включают в себя дополнительные скрининги, чекапы, дни здоровья, развивающие и информационные мероприятия на тему благополучия, поддержки эмоционального и ментального здоровья, антистрессовые программы и повышение финансовой грамотности. Данное направление расценивается как проявление реальной заботы и внимания к аспектам личной жизни и благополучия, подчеркивает госпожа Бурцева.

Александра Агеева, инспектор по кадрам Солнечногорского завода объединения Europlast, говорит, что в крупных фирмах затраты на соцпакет составляют около 10% к фонду оплаты труда (ФОТ). Средний бизнес, если и предоставляет социальные блага дополнительно к окладу, то это не более 3% от ФОТ. При этом, указывает госпожа Агеева, через достаточно короткий промежуток времени соцпакет уходит из поля зрения как самостоятельный блок льгот, смешивается с зарплатой, то есть утрачивает свое мотивирующее действие и воспринимается как должное. «Необходимо постоянно о нем напоминать, пиарить, чтобы сотрудники не забывали обо всех имеющихся льготах. Опросы показывают, что сотрудники забывают о льготах, которыми ранее не пользовались, и когда возникает потребность в какой-то из них, они даже не подозревают о ее наличии»,— предупреждает госпожа Агеева. А Татьяна Чаркина, руководитель направления по внутрикорпоративным коммуникациям компании «Инфосистемы Джет», заключает: «Несмотря на то, что наличием соцпакета давно никого не удивишь, его отсутствие часто служит критическим фактором и может демотивировать сотрудника».

ВЫИГРЫШНЫЕ «ФИШКИ» Наполнение соцпакета во многом зависит от отрас-

ли. Например, для IT-компаний жизненно важно удерживать квалифицированных сотрудников, поэтому требования к базовому набору «плюшек» у них стабильно высоки. Однако опираться только на отраслевую специфику при формировании соцпакета нельзя: интересы и запросы разных категорий сотрудников сильно отличаются. «Так, молодые разработчики чаще транслируют нестандартные пожелания типа создания комнаты отдыха с собаками, а сотрудникам с детьми гораздо важнее возможность оформить ДМС для своих близких»,— приводит пример госпожа Чаркина. Некоторые компании выдают ценному сотруднику беспроцентный кредит на квартиру, оплачивают съемную квартиру или выдают машину в пользование, дополняет управляющий партнер компании «Шаг Консалтинг» Светлана Емельянова.

HR-директор IT-компания «Онсек» Юлия Пирожкова говорит, что в некоторых организациях сотрудников с лучшими показателями отправляют на парусные регаты, необычные тимбилдинги или дарят нестандартные подарки на пять и десять лет работы: золотые запонки или подвески с логотипом компании.

Госпожа Агеева рассказывает, что наиболее оригинальной составляющей соцпакета, с которой она сталкивалась, было наличие в компании каталога телефонов, приобретаемых сотрудникам раз в два года в зависимости от должности: «Чем выше должность, тем больше выбор марок и моделей телефонов, предлагаемых сотруднику за счет компании».

Дальше всех в расширении границ соцпакета ушли мировые лидеры в сфере IT, полагает Ирина Доброхотова, председатель совета директоров компании «Бест-Новострой». В Google в 2011 году появились выплаты в связи со смертью сотрудника: оставшийся супруг будет получать 50% зарплаты в течение десяти лет, причем это касается всех сотрудников, независимо от стажа работы. Кроме того, каждый ребенок умершего сотрудника получает по \$1 тыс. ежемесячно до достижения им 19 или 23 лет, если он является студентом очного отделения. Директор по персоналу компании «Новые облачные технологии» Екатерина Дементьева вспоминает, что Google уже несколько лет предлагает сотрудникам парикмахерские и химчистки в офисе.

«Evernote оплачивает уборку дома два раза в месяц и дополнительно дает личную сумму на отпуск. Для работающих мам Zillow и Netflix не только организовали комнаты для кормления, но и доставку грудного молока. Apple и Facebook готовы взять на себя оплату дорогостоящих процедур по заморозке яйцеклеток. Adobe предлагает помощь при усыновлении детей»,— перечисляет госпожа Дементьева.— Учитывая, что зачастую тренды приходят с Запада, можно надеяться, что все это ждет нас в России буквально через несколько лет».

«Социальный пакет характеризует уровень цивилизованности организации и высокой направленности ее социальной корпоративной ответственности. В условиях высокой конкуренции имидж и репутация компании как работодателя привлекают наиболее ценные кадры. И достаточно важным элементом этого является соцпакет, который отражает заботу и уважение к собственному персоналу»,— резюмирует Ирина Иванова. ■

ФАРМАЦЕВТИЧЕСКАЯ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ



ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

1. АЛЕКСАНДР БОРИСОВ,
генеральный директор ООО «НТФ „Полисан“»

2. ПЕТР РОДИОНОВ,
генеральный директор ООО «Герофарм»

3. ГЕОРГИЙ ПОБЕЛЯНСКИЙ,
генеральный директор АО «Вертекс»;

АЛЕКСАНДР СЕМЕНОВ,
президент АО «Активный компонент»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

ЗАХАР ГОЛАНТ,
генеральный директор ООО «Балтфарма»

ОЛЕГ ЖЕРЕБЦОВ,
генеральный директор ООО «Гротекс»

МИХАИЛ КВАСНИКОВ,
генеральный директор АО «Фармасинтез-Норд»

АЛЕКСАНДР КОРЗУН,
генеральный директор ООО «Фармакор Продакшн»

ПЕТР КРУГЛЯКОВ,
генеральный директор ПАО «Фармасинтез»

ДМИТРИЙ МОРОЗОВ,
генеральный директор ЗАО «Биокад»

АЛЕКСАНДР ХРОМОВ,
генеральный директор АО «МБНПК „Цитомед“»

ЕЛЕНА ЧУГЛИНА,
генеральный директор НАО «Северная звезда»

ЛЕОНИД ШАПОВАЛ,
генеральный директор производственного подразделения в России
ООО «Новартис Нева»

АДЛАН ЗЛИХАНОВ,
директор ООО «Самсон-мед»

СТРАХОВАНИЕ



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

- 1. **ВЛАДИМИР ХРАБРЫХ**, директор филиала СПАО «Ингосстрах» в Санкт-Петербурге
- 2. **СЕРГЕЙ ДУДИН**, директор филиала СК «Росгосстрах» в Санкт-Петербурге и Ленинградской области
- 3. **ВИТАЛИЙ БАТОВ**, директор Санкт-Петербургского филиала группы «АльфаСтрахование»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

НАДЕЖДА АРШИНОВА, генеральный директор АО «СК „Двадцать первый век“»

АЛЕКСАНДР БАКЛУШИН, директор филиала АО «Объединенная страховая компания» в Санкт-Петербурге

ДМИТРИЙ БОЛЬШАКОВ, заместитель генерального директора — директор филиала СПАО «РЕСО-Гарантия» в Санкт-Петербурге

ЕКАТЕРИНА ВОЛКОВА, директор филиала «Зетта Страхование» в Петербурге

ТАТЬЯНА ГАЙ, генеральный директор ПАО «Страховая компания „Гайде“»

ЕВГЕНИЙ ДУБЕНСКИЙ, заместитель генерального директора — директор Северо-Западной дирекции СК «Альянс»

ОЛЬГА ЗАХАРЧЕНКО, руководитель Северо-Западного дивизиона группы «Ренессанс-страхование»

СЕРГЕЙ КОВАЛЬЧУК, генеральный директор АО «Либерти Страхование»

АЛЕКСЕЙ КУЗНЕЦОВ, генеральный директор страховой группы «Капитал-полис»

АНАТОЛИЙ КУЗНЕЦОВ, руководитель петербургского офиса компании «Британский страховой дом»

СЕРГЕЙ ЛОКТАЕВ, генеральный директор СО «Помощь»

ДМИТРИЙ ЛУЧКОВ, директор Санкт-Петербургского филиала САО «ВСК»

ЮРИЙ МИРЗАБЕКОВ, директор филиала САО «ЭРГО» в Петербурге

КИРИЛЛ ПАВЛОВ, директор петербургского филиала СК «Согласие»

ВАЛЕНТИН СМЫШЛЯЕВ, директор филиала страховой компании «МАКС» в Санкт-Петербурге

МАРИНА УРАЛЬСКАЯ, директор петербургского филиала АО «Согаз»

НАТАЛЬЯ ШУМИЛОВА, президент САО «Медэкспресс»

НЕ ГОВОРИ О ВРИО

В СЕНТЯБРЕ НА ВЫБОРАХ ГУБЕРНАТОРА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА, НАБРАВ 64,4% ГОЛОСОВ ИЗБИРАТЕЛЕЙ ПРИ ЯВКЕ В 30%, ПОБЕДУ ОДЕРЖАЛ АЛЕКСАНДР БЕГЛОВ. ПРЕДШЕСТВОВАВШАЯ ЭТОМУ КАМПАНИЯ, КАК И САМИ ВЫБОРЫ, СОПРОВОЖДАЛАСЬ НЕГАТИВОМ И СКАНДАЛАМИ. МНОГИЕ ПЕТЕРБУРГСКИЕ ПОЛИТИКИ И АКТИВИСТЫ ДО СИХ ПОР НЕ ПРИЗНАЮТ ГОСПОДИНА БЕГЛОВА ГРАДОНАЧАЛЬНИКОМ, ГОВОРЯ, ЧТО ДЛЯ НИХ ОН «НАВСЕГДА ОСТАНЕТСЯ ВРИО». ОЛЕГ ДИЛИМБЕТОВ

В ходе избирательной кампании с именем Александра Беглова было связано несколько скандалов. Самый известный — подделка подписей за его выдвижение в администрации Выборгского района. Ее обнаружил городской штаб Алексея Навального, который с поличным поймал «рисовщиков». Впоследствии временно исполняющий обязанности губернатора отказался от всех подписей в этом районе.

Однако избирательная кампания началась для господина Беглова задолго до официальной — с его назначения временно исполняющим обязанности губернатора Санкт-Петербурга. С журналистами он не общался, проводя пресс-конференции без вопросов в свой адрес, в связи с чем врио обвиняли в закрытости. А государственные СМИ и те, которые связывают с бизнесменом Евгением Пригожиным (часть из них позднее вошла в медиагруппу «Патриот», попечительский совет которого и возглавил господин Пригожин), критики временного градоначальника себе не позволяли.

В материалах этих изданий, в частности, умалчивалось о проблемах с убор-

кой снега в городе, но исправно цитировались отчеты врио о мерах борьбы со стихией, одной из которых, моментально превратившись в мем, стала «лопата Беглова» — принудительное привлечение работников бюджетных организаций на общегородской субботник. В феврале 2018 года по итогам неудовлетворительной уборки снега господин Беглов показательно уволил глав четырех районов: Василеостровского — Юлию Киселеву, Центрального — Андрея Хлуткова, Красносельского — Виталия Черкашина и Фрунзенского — Валерия Сапожникова. Правда, все они в скором времени получили должности в Смольном. И все — в статусе заместителей: госпожа Киселева — главы администрации города, господин Хлутков — главы комитета по внешним связям, Виталий Черкашин — председателя комитета по законности и правопорядку, а Валерий Сапожников — главы жилищного комитета.

Обходя городские проблемы, сочувствующие Смольному медиа предпочли сосредоточиться на личности оппонен-



ЕВГЕНИЙ ПЛАВЧЕНКО

ОПРОВЕРГАЯ ПРАВИЛО, АЛЕКСАНДР БЕГЛОВ СУМЕЛ ВОЙТИ В ОДНУ РЕКУ ДВАЖДЫ. ЭПИТЕТ «ВРЕМЕННЫЙ» ОН ПРИМЕРИЛ ИМЕННО СТОЛЬКО РАЗ

ВЛАСТЬ

та господина Беглова — депутата ЗакСа Максима Резника. Его на основе видео, опубликованного «Невскими новостями», в котором господин Резник что-то курит на балконе, обвиняли в употреблении наркотиков. Позднее на одной из остановок общественного транспорта появился плакат, гласивший: «Вашу закладку заберет депутат Законодательного собрания». В ответ на это движение «Время» повесило другой плакат: «Ваш город разрушит трусливый врио. Беглов Александр Дмитриевич любит себя и разгоняет митинги. Боится критики в свой адрес».

После избрания господина Беглова губернатором Петербурга упомянутые СМИ переключились на другого его противника — Бориса Вишневого. Издание «Народные новости» на основании анонимного сообщения неизвестной девушки, поделившейся информацией исключительно с этим медиа, вменило ему растление одиноких студенток РГПУ им. Герцена.

Как сообщает активист и лидер движения «Красивый Петербург» Красимир Врански, нынешний градоначальник блокирует на своей странице в соцсети «ВКонтакте» пользователей, которые жалуются ему на острые проблемы. В частности, вопросы о реконструкции СКК и жалобы на отсутствие инфраструктуры в Шушарах. «С момента прихода Беглова на пост врио губернатора, а потом и губернатора в Петербурге вместо диалога и общения с людьми, активистами и неравнодушными гражданами против них стали использовать блокировки, фейк-ньюс и ботов. Вместо того чтобы хоть как-то решать проблемы, идет попытка их замалчивания, замыливания или начинается откровенная травля активистов и депутатов. Такой вот способ коммуникации у Смольного», — констатировал господин Врански.

Мнение о закрытости Александра Беглова пытался опровергнуть официальный телеграм-канал его пресс-секретаря Инны Карпушиной, но посты в нем перестали появляться после неудачной попытки открытия трех станций Фрунзенского радиуса. На одном из видео журналист телеканала «Дождь» задавал господину Беглову вопросы о муниципальных выборах и конкурентах на выборах губернаторских. Инна Карпушина в разговоре с градоначальником интерпретировала это так: «Вы говорили даже о муниципальной реформе!» В ответ на что господин Беглов отметил, что «журналисты — свободные люди и задают любые вопросы».

ТЕХНИЧНЫЙ СТАРТ Соперниками Александра Беглова на выборах губернатора стали Надежда Тихонова, депутат ЗакСа от «Справедливой России» и племянница лидера партии Сергея Миронова, экс-глава фракции ЛДПР в ЗакСе Олег Капитанов, выдвинутый «Гражданской платформой» депутат ЗакСа Михаил Амосов, бывший представитель «Яблока», а также режиссер Владимир Бортко, депутат Госдумы от КПРФ. СМИ и оппозиция сразу окрестили их техническими кандидатами, так как реальные соперники, по их мнению, не были допущены до выборов из-за недобора подписей: муниципальным депутатам требовалось собрать минимум 155 подписей в 84 муниципалитетах.

Первым с дистанции сошел Олег Капитанов, которому Александр Беглов предложил возглавить комитет по меж-

национальным отношениям. Кандидат на предложение согласился: «С великим удовольствием. ЛДПР выступает за Россию для русских». Коллеги по партии сначала обрушились на него с критикой, но не исключили, господин Капитанов лишь приостановил свое членство.

Вторым гонку покинул Владимир Бортко. Случилось это 30 августа в ходе предвыборных дебатов на телеканале «Санкт-Петербург». Господин Бортко заявил, что «пришел играть в футбол, а его заставляют играть в подкидного дурака». За день до этого, сообщали СМИ, режиссер встречался с заместителем руководителя администрации президента Сергеем Кириенко. Господин Бортко также был раскритикован родной партией, но большего наказания пока не понес.

Оставшиеся кандидаты Михаил Амосов и Надежда Тихонова на дебатах критиковать врио не стали. Наконец, по результатам единого дня голосования господин Беглов стал губернатором Петербурга.

Из-за сообщений о махинациях с надомным голосованием, «каруселях» и массовом подвозе военных на избирательные участки, где Александр Беглов впоследствии получил наиболее высокие результаты, оппозиционеры наградили его прозвищем «фальсификат». Впрочем, оно не прижилось.

ДЕЛО ХОЗЯЙСКОЕ Ряд депутатов ЗакСа инаугурацию господина Беглова проигнорировали, в том числе Максим Резник и Борис Вишневский. Все эти люди придерживаются позиции «для нас он навсегда останется врио». Максим Резник называет Александра Беглова навязанным городу губернатором. «Этот тезис не нуждается в доказательствах. Для меня он врио как был, так и остается. Я выражал негативное отношение к нему, когда он еще впервые выступал, поэтому наши с ним отношения предельно понятны», — поделился депутат.

После выборов Смольный объявил о транспортной реформе и о повышении цен на проезд на 33%: наземный транспорт должен подорожать с 40 до 50 рублей, метро — с 45 до 60 рублей. Об этом Александр Беглов в своей предвыборной программе не упоминал, за что и удостоился критики оппозиции. Изначально речи о повышении цен на проезд не шло, но потом позиция правительства изменилась, констатирует Борис Вишневский: «При принятии бюджета в первом чтении Смольный уверял, что плата вырастет на 5 рублей — что уже было неправдой — и что они еще думают, ситуация может измениться при втором чтении. Вот она и изменилась. К худшему».

Александр Беглов не раз заявлял, что его команда сформирована, однако перестановки в Смольном продолжают до сих пор. В конце ноября с должности главы администрации и позиции вице-губернатора ушла Любовь Совершаева, которая вернулась на работу в полпредство президента в СЗФО. По словам источников ВГ в городском правительстве, она была недовольна сотрудничеством с градоначальником. Новым вице-губернатором стала экс-замминистра просвещения РФ Ирина Потехина, а бывший вице-губернатор Ленинградской области Валерий Пикалев возглавил администрацию. Вопрос о согласовании их кандидатур был внесен в повестку ЗакСа за час до начала заседания. ■

ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ



АЛЕКСАНДР КОРЫКОВ

- 1. **СЕРГЕЙ ТИМОШИН,**
руководитель региона «Северо-Запад» Tele2
- 2. **ПАВЕЛ КОРОТИН,**
директор филиала МТС в Санкт-Петербурге;
- АЛЕКСАНДР КРЫЛОВ,**
генеральный директор SkyNet
- 3. **АНДРЕЙ СУХОДОЛЬСКИЙ,**
генеральный директор ООО «Смарт Телеком»

В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- НИКОЛАЙ БЕЛОЗЕРОВ,**
генеральный директор ООО «П.А.К.Т.»
- ДМИТРИЙ ГЛОТОВ,**
региональный директор Западного региона ПАО «Вымпелком»
- АНДРЕЙ ГУК,**
генеральный директор ООО «Обит»
- АЛЕКСАНДР МОТРИЧ,**
директор макрорегиона «Северо-Запад» АО «ЭР-Телеком Холдинг»
- ДМИТРИЙ ПЕТРОВ,**
генеральный директор компании «Комфортел»
- КОНСТАНТИН РЖЕВКИН,**
генеральный директор компании Newlink
- АЛЕКСЕЙ ТИТОВ,**
директор по региональному развитию ПАО «Мегафон»

КАРЬЕРНЫЙ КОРСЕТ

по данным международной организации труда, в среднем в мире женщины получают на 19% меньше, чем мужчины, в России разница составляет 27%. пол, признают специалисты, влияет и на продвижение по профессиональной лестнице. однако эти проблемы опровергаются самими руководительницами, которые уверены, что пол не помешал им добиться успехов.

ЯНА ВОЙЦЕХОВСКАЯ

В резюме женщин средние ожидаемые заработные платы на 15–20% ниже, чем в резюме мужчин в той же профобласти, говорит директор HeadHunter по Северо-Западу Юлия Сахарова. Однако на выбор между мужчиной и женщиной при поиске нужного специалиста могут оказывать влияние множество факторов — от существующего в компании соотношения полов и личных предпочтений и стереотипов руководства до реальной структуры предложения на рынке труда.

БЕСЦЕННОЕ ВРЕМЯ Для сравнения: в сфере строительства и недвижимости соискательницы прекрасного пола из Петербурга рассчитывают на средний доход в размере 60 тыс. рублей, кандидаты-мужчины — на 70 тыс. рублей. Та же ситуация наблюдается в банковском секторе (50 vs. 63 тыс. руб.), на госслужбе (40 vs. 50 тыс. руб.), в профобластях закупок (58 vs. 70 тыс. руб.), производства (50 vs. 60 тыс. руб.), а также строительства и недвижимости (60 vs. 70 тыс. руб.). Разрыв по уровню зарплат еще выше в сферах автомобильного бизнеса — в резюме мужчин средний ожидаемый доход на 42% выше, чем в «женских» резюме, высшего менеджмента (40%), бухгалтерии (38%), продаж (33%), IT и интернета (29%), отмечает госпожа Сахарова.

Председатель совета директоров аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza Елена Трубникова рассказывает, что компания неоднократно подбирала кандидатов для крупных холдингов на позиции высшего руководящего звена. «Как только речь шла о женщине-претенденте, я нередко получала примерно следующую реакцию от собственников: "В любом случае она нам обойдется дешевле, чем N (кандидат-мужчина)"», — вспоминает госпожа Трубникова.

Согласно данным международного исследования PayScale, разница в зарплатах мужчин и женщин постепенно сокращается: с 2015 года разрыв снизился на \$0,05, однако сотрудники женского пола по-прежнему получают \$0,79 на каждый доллар, что зарабатывают мужчины, приводит статистику Юлия Сахарова. Если говорить о контролируемом разрыве, при котором учитываются стаж работы, профессиональная принадлежность, уровень позиции, то разница в доходах мужчин и женщин ощутима, но значительно меньше — на 1 заработанный доллар мужчины приходится \$0,98, которые получает женщина. Здесь, подчеркивает эксперт, речь идет прежде всего о западном рынке труда, ситуация в России все еще далека от таких показателей.

ДЕТСКИЙ ЧАС Генеральный директор компании «Вальтер Констракшн» Евгений Вальтер считает, что показатели произво-



ЕВГЕНИЙ ПЛАВЕНКО

НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПУТИ ЖЕНЩИНАМ НЕ РЕДКО ПРИХОДИТСЯ ЛОМАТЬ СТЕРЕОТИПЫ И ПАТРИАРХАЛЬНЫЕ УСТОИ

дительности труда мужчины и женщины на длинном отрезке времени не равны, так как среднестатистическая женщина гораздо больше времени уделяет уходу за детьми и пожилыми родителями, а также долгое время находится в декрете и на больничных, связанных с рождением детей или уходом за ними. Все это работодатель относит к своим рискам, принимая женщин на работу.

По оценке основателя Courseburg Александра Альхова, на время ухода за ребенком кто-то из родителей, независимо от пола, теряет два года в карьере. Это отражается в возрасте соискателей: среди кандидатов 18–30 лет насчитывается 56% женщин и 44% мужчин, практически идеальный гендерный баланс наблюдается среди потенциальных работников в возрасте 30–40 лет (51% на 49%), а далее в возрастной структуре резюме преобладают уже соискатели мужского пола: 40–50 лет — 52% мужчин, 50–60 лет — 55%, от 60 лет — 59%.

Эксперты отмечают значение патриархальных устоев, традиционного распределения ролей мужчины и женщины в российской семье в разрезе проблем оплаты труда. Кроме этого существуют стереотипы приписываемых разным гендерам качеств. «Подавляющее число работодателей отталкиваются от фоновых представлений, что мужчины более ответственные, у них лучшая реакция на кризисные ситуации, они более стабильны в своих действиях и реже уходят на больничный», — говорит управляющий партнер экспертной группы Veta Илья Жаркий. Однако женщины обладают большей ответственностью, скрупулезностью, высокой степенью адаптивности, более развитым эмоциональным интеллектом, напоминает госпожа Сахарова.

Господин Жаркий иллюстрирует проблему женского труда в России на примере госслужащих: из 32 вице-премьеров и федеральных министров женщин всего четыре, в Госдуме последнего созыва на женщин приходится 16% — 72 из 450 депутатов.

ВЗГЛЯД С ВЫСОТЫ По данным Index of Woman Entrepreneurs от Mastercard, 32,6% владельцев бизнеса в России — женщины. Основатель кадрового агентства ProPersonnel Татьяна Долякова отмечает, что в 2019 году 13 предприятиями из 200 крупнейших частных российских компаний рейтинга Forbes управляют женщины, в 2017 году таких было лишь пять. Доля женщин — топ-менеджеров в России приближается к 40%, говорит господин Вальтер, ссылаясь на исследование Grant Thornton International. При этом доля женщин-руководителей превышает 50% только в четырех профобластях: управление персоналом, наука и образование, бухгалтерия и финансы, спорт и салоны красоты, дополняет статистику HeadHunter.

В рейтинге топ-менеджеров петербургского "Ъ" традиционно на протяжении 2010–2019 годов лидерами двух-трех отраслей становятся женщины: так, в 2010 году победительниц наградили в отрасли частной медицины, телекома, лизинга; в 2015 году — в банковской отрасли и ресторанном бизнесе; в 2019 году — в бизнес-образовании, частной медицине и банковской сфере.

К традиционно «женским» руководящим постам относят главного бухгалтера, начальника планово-экономического отдела, руководителя юридической службы, HR-директора, руководителя учебного центра, перечисляет генеральный директор Центра развития бизнеса и карьеры «Перспектива» Наталья Сторожева. При-

оритет отдается женщинам на тех позициях, где нужно «сохранить заработанное» (финансовые службы, бухгалтерия, работа с персоналом), замечает Елена Трубникова. По ее мнению, гендер и возраст не влияют на продвижение по карьерной лестнице: прекращают продвигать сотрудника, который не развивает себя и компанию.

При этом опрошенные BG руководительницы или владелицы бизнеса с иронией относятся к проблемам гендерных различий в работе, отмечая, что они никак не мешали им добиться успеха. Генеральный директор ОЭЗ «Санкт-Петербург» Тамара Рондалева считает абсурдом гендерные проблемы в бизнесе. «Конечно, мы же за еду и похвалу работаем», — шутит она. Сама госпожа Рондалева, по ее словам, не участвует в так называемых женских форумах, считая эту тему искусственно раздутой. На ее решения как работодателя не влияет пол соискателя, уверяет госпожа Рондалева, важнее профессиональные качества человека.

Председатель правления банка SIAB Галина Ванчикова отмечает, что отличие между мужчинами и женщинами в трудовых отношениях в России было более выражено в 1990-х годах. Она признает, что для нее продвижение по карьерной лестнице было сложным процессом. «Женщина-руководитель считалась тогда нонсенсом. Начиная с 2000-х годов положение изменилось. Я считаю, что умом и сообразительностью женщины не отличаются от мужчин, принимают более взвешенные, менее эмоциональные решения», — говорит госпожа Ванчикова. Гендерная разница в зарплатах, по крайней мере в банковской сфере, стерлась, считает она. Российский менталитет предполагает, что за ребенком ухаживает женщина, но современные семьи, где руководящие посты занимают и муж, и жена, прибегают к помощи нянь и родителей. Несомненно, уход в декрет — это откат в карьере, признает предправления SIAB. Это связано с тем, что экономика и законодательство быстро меняются и нужно всегда быть в теме бизнеса, чтобы не терять навыки. Восстановление занимает около полугода, но тяжелее всего перерыв даже на девять месяцев сказывается на юридической службе.

Основатель компании «Сувид'Ог» Юлия Никитина считает, что внешнее давление в вопросе женского труда не всегда играет ключевую роль — есть и решение самих женщин. «Если отрасль характеризуется низким показателем женщин-руководителей, это может означать, что дамы просто не хотят в ней работать», — говорит она. В вопросе женского труда, отмечает госпожа Никитина, также важно иметь в виду советское наследие, когда большинство дам работало и для этого были экономические и социальные основания. ■

«ВАЖНО НЕ ОСТАВАТЬСЯ В ПЛЕНУ СВОИХ КОМПЛЕКСОВ»

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДАЛИ НОВЫЙ ТОЛЧОК К ПРИМЕНЕНИЮ ДЕРЕВЯННЫХ МАТЕРИАЛОВ И КОНСТРУКЦИЙ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ, В ТОМ ЧИСЛЕ МАСШТАБНЫХ КОММЕРЧЕСКИХ ГОРОДСКИХ ОБЪЕКТОВ. ВПОЛНЕ ОТЧЕТЛИВЫ И ДАЛЬНЕЙШИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДЕРЕВА. В ЭТОМ УВЕРЕН ЧЛЕН СОВЕТА ДИРЕКТОРОВ КОРПОРАЦИИ «РУСЬ» ДМИТРИЙ МАЙОРОВ. В ИНТЕРВЬЮ КОРРЕСПОНДЕНТУ BG АРТЕМУ АЛДАНОВУ ОН РАССКАЗАЛ О ТОМ, КАК РАБОТАТЬ В ДАННОМ СЕГМЕНТЕ РЫНКА, ОДНОВРЕМЕННО РАСШИРЯЯ ЕГО ГРАНИЦЫ.

BUSINESS GUIDE: В ноябре корпорации «Русь» исполнилось 20 лет. Как все начиналось?

ДМИТРИЙ МАЙОРОВ: С ее основателя Владимира Васильева. В 1999 году он создал компанию, которая занималась возведением деревянных рубленых домов. В те годы деревянное домостроение только начинало возрождаться. Опыт работы в строительной отрасли и чутье бизнесмена подсказали Владимиру Васильеву, что будущее за современными технологиями. В 2004 году компания запустила собственное производство домов из клееного бруса. Данный материал сочетает в себе эстетику натурального дерева и достижения современных технологий. Компания «Русь» заняла свою нишу в сегменте комплексного малоэтажного строительства, которая оказалась перспективной и многоуровневой. С 2018 года мы — корпорация. В настоящее время в нее входит множество различных организаций. Это деревообрабатывающее производство и строительная компания, мебельный комбинат, каменный и бетонный заводы, архитектурное бюро, инвестиционно-девелоперская структура и многое другое. Останавливаться на достигнутом не планируем.

BG: На ваш взгляд, сейчас сложнее было бы начинать такой бизнес?

Д. М.: Каждое время сложно по-своему. 20 лет назад запустить бизнес было несколько проще, так как сам рынок был свободнее. С другой стороны, сейчас есть отработанные схемы кредитования предпринимателей, для стартапов существуют гранты, другие виды поддержки. Но сейчас, по сути, все традиционные виды бизнеса заняты устоявшимися игроками. Если 20 лет назад практически любая новая компания могла заявить о себе, то сейчас это сделать сложнее. Свободных ниш почти не осталось.

BG: Какие достижения можете отметить у компании, справившей совсем недавно свой юбилей?

Д. М.: Как я уже отметил, мы — многопрофильный холдинг. Если говорить в цифрах, то за 20 лет мы построили в разных регионах страны и за ее пределами 1,7 тыс. различных индивидуальных объектов, а также множество общественных сооружений: загородные гостиничные комплексы, рестораны, административные и спортивные сооружения. Наш производственный комплекс, расположенный в поселке Сосново, является одним из самых высокотехнологичных в Восточной Европе. Он позволяет выпускать 30 тыс. кубометров клееных деревянных кон-



АЛЕКСАНДР КОРЖОВ

струкций в год. Корпорация имеет свою лесозаготовку. Площадь лесных угодий составляет 75 тыс. га. Мы на 100% закрываем потребности производства и не зависим от сторонних организаций по качеству и срокам поставки сырья, а также можем достаточно точно прогнозировать себестоимость продукции.

BG: Какие проекты в загородном домостроении в настоящее время реализуете рядом с Петербургом?

Д. М.: В активной фазе строительства и реализации — два коттеджных поселка: «Высокий стиль» и «Солнечный орнамент». Оба к северу от Петербурга по Новоприозерскому шоссе на Карельском перешейке. «Высокий стиль» — поселок для постоянного проживания на берегу Лемболовского озера. Это проект высокого класса. Комплекс «Солнечный орнамент» вблизи Сосново предназначен для всесезонного загородного отдыха. Также к югу от Северной столицы реализуем проект клубного квартала «Флайт» в рамках гольф-деревни «Земляничные поляны». Это тоже бизнес-класс. Рядом находятся известные исторические пригороды — Петергоф, Ломоносов, Стрельна.

Добавлю, что мы не только занимаемся своими проектами, но активно строим дома и в других загородных коттеджных поселках и населенных пунктах, а также возводим базы отдыха, яхт-клубы. Заказчики хорошо нас знают и часто привлека-

ют в качестве генподрядчика в комплексном строительстве.

BG: Как меняется загородное деревянное домостроение в России, каким оно стало?

Д. М.: Несомненно, более технологичным. Используются те возможности, которые были недоступны 20 или 30 лет назад. При этом игрокам рынка важно не оставаться в плену своих комплексов, продолжать развивать новые направления в домостроении и больше работать с деревом. Не стоит отказываться от каких-то идей, считать, что так не принято и реализовать определенный проект или задумку сложно. Тут можно привести известную фразу: невозможность — это не данность, а всего лишь чье-то мнение. Дерево — исторически российский материал, и у него еще много возможностей.

BG: А каков спрос на загородные объекты из дерева?

Д. М.: Достаточно высок. Это связано как с распространением на рынке деревянных домов нового типа, к примеру, из того же клееного бруса, так и с ростом просвещения. Все больше покупателей знают о новых технологиях деревянного домостроения, качестве, преимуществах и безопасности таких объектов. В Ленинградской области популярность деревянных домов также растет. Люди их используют как для временного, так и для постоянного проживания. При этом деревянное домостроение не становится доминирующим

на рынке, а делит его приблизительно пополам с камнем.

BG: Выпуск вами большепролетных клееных деревянных конструкций (БКДК) тоже можно отнести к новым возможностям дерева?

Д. М.: Безусловно. Более того, в данном сегменте рынка в России не так уж много игроков. Корпорация «Русь» — один из его лидеров. БКДК обладают рядом преимуществ и могут использоваться при строительстве современных выставочных, спортивных, культовых и развлекательных объектов. С использованием БКДК построены знаковые для Петербурга объекты, например «Питерлэнд». В частности, наши большепролетные конструкции использованы для строительства купола на «Тинькофф Арене» в Петербурге, что вблизи «Лакта-Центра». Объект создавался для проведения соревнований по боевым видам искусств, но сейчас стал и местом культурно-зрелищных мероприятий. Качественная акустика внутри комплекса — в том числе заслуга наших деревянных конструкций. Восстановлен купол Троицкого собора, возводятся конные манежи, спортивные комплексы, выставочные атриумы. В целом перспективы использования БКДК очень большие.

BG: Почему «Русь» решила реализовать нетипичный для себя проект — автодром «Игора Драйв»?

Д. М.: Это выход на новый уровень нашего развития, причем в тот сегмент, где раньше не присутствовали. И у нас это получилось. Автодром «Игора Драйв» не просто сложный, это уникальный объект. Уже признан одним из лучших в мире. А по некоторым критериям ему нет аналогов. Владимир Васильев, основатель и руководитель корпорации «Русь», является чемпионом России и обладателем Кубка мира по ралли-рейдам. Можно сказать, что автоспорт — его второе призвание. И в данный проект он вложил всю свою душу.

BG: А как сами относитесь к автоспорту?

Д. М.: Я скорее автолюбитель, а не профессионал. Хотя удалось протестировать трассу. Ощущения необычные, понравилось.

BG: А как вы проводите свое свободное время? Есть ли у вас хобби?

Д. М.: К сожалению, свободного времени не так уж и много. Конечно, от этого страдает семья. Я отношусь к тем бизнесменам, для которых работа и хобби — одно и то же дело. Поэтому главное — получать от такого плотного времяпрепровождения удовлетворение. По-другому, наверное, в нашей деятельности никак. Иначе работа не будет приносить результат. ■

ПРОДАЖИ НА ВЗРОСЛОЙ ТЯГЕ

**ПОТРЕБИТЕЛИ ТОВАРОВ
ДЛЯ СЕКСА СТАНОВЯТСЯ ВСЕ БОЛЕЕ
ОСВЕДОМЛЕННЫМИ И МЕНЕЕ
СТЕСНИТЕЛЬНЫМИ, БЛАГОДАря ЧЕМУ
ЭТОТ СЕГМЕНТ В РОССИИ ПРИРАСТАЕТ
НА 10% ЕЖЕГОДНО. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ
СЛОЖНОСТИ СНИЗИЛИ РАЗМЕР СРЕДНЕГО
ЧЕКА, НО НЕ КОЛИЧЕСТВО САМИХ
ПОКУПОК, ТАК КАК ИНТИМНАЯ
ПРОДУКЦИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ЭФФЕКТИВНЫМ
АНТИДЕПРЕССАНТОМ БЕЗ ПОБОЧНЫХ
ЯВЛЕНИЙ, ШУТЯТ ЭКСПЕРТЫ.** ОЛЬГА КАНТЕМИРОВА

По оценкам генерального директора компании «Поставщик счастья» Дмитрия Коробицына, годовой объем российского рынка товаров для взрослых составляет \$150 млн (9,6 млрд рублей по нынешнему курсу). Для сравнения: рынок Германии достигает \$1,2 млрд, мировой равен \$24,9 млрд.

В Петербурге оборот интим-магазинов составляет 600 млн рублей в год (\$9,4 млн), указывает заместитель начальника аналитического отдела ИК «ЛМС» Дмитрий Марков. В городе функционирует около 100 секс-шопов, в числе которых и интернет-площадки. Больше всего офлайн-точек расположено в Центральном, Выборгском, Приморском и Московском районах, перечисляют в Colliers International. Абсолютным лидером по количеству магазинов является сеть «Розовый кролик» (36 точек), на втором месте с большим отрывом находится сеть «Экстаз» (8).

С 2016 года количество сетевых магазинов в Петербурге возросло с 75 до 84, продолжают в Colliers International. Новыми игроками стали VenusShop, «Точка любви», «Эрбутик», «Эросмания», Love и «К.Э.Т.», в то время как Pornomania, «Мартовский кот», «Искушение» и «Инстинкт» ушли с рынка.

В последние три года активнее всех присутствие наращивала сеть «Экстаз», открыв четыре магазина. По два запустили Bruno и «Розовый кролик». Больше чем вдвое число своих точек сократила сеть интим-бутиков Love Zona, недавно сменившая своего основного владельца — бывшего топ-менеджера компании «220 Вольт» Леонида Довладбегяна. Он продал бизнес и переехал в Москву, где работает директором по стратегии и электронной коммерции торговой сети «Перекресток». Новому собственнику, Александру Заремскому при заключении сделки достались три точки и онлайн-магазин. Господин Заремский проводит ребрендинг сети, переименовая ее в Love-Shop.

ИНТИМНОЕ СОСЕДСТВО Выбирая площадку для будущего магазина, арендато-

ры этого сегмента отдают предпочтение стрит-ритейлу, замечает руководитель отдела торговой недвижимости Frank St. Petersburg Анна Лапченко. По словам ведущего аналитика BN.ru Ольги Романовой, в большинстве случаев это отдельное помещение на первом этаже площадью 40–60 кв. м.

В силу специфики бизнеса владельцы секс-шопов нередко сталкиваются со сложностями в поиске площадей из-за потенциального противодействия будущих соседей. «Иногда дело даже не в недовольных арендаторах, а в устаревших установках из-за того, что раньше секс-шопы не отличались красотой исполнения и наполнения», — объясняет господин Заремский. Собственники торговых центров могут запретить открыть секс-шоп в своем ТЦ, ссылаясь на то, что позиционируют его как семейный или детский. «И это достаточно странно: во-первых, большинство наших клиентов — семейные люди, а во-вторых, оформление витрин магазинов нижнего белья зачастую выглядит более вызывающим и откровенным», — сетует он.

Вадим Химич, владелец сетей интим-магазинов «Эрбутик» и «Бутик для двоих», придерживается иного мнения. Кризис, говорит он, наложил свой отпечаток на собственников помещений, и арендаторы сегодня диктуют свои условия: «Я не сталкивался с возмущениями по поводу открытия интим-магазина. Единственным ограничением является близость к учебным заведениям».

ОСОЗНАННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ Несмотря на негативные экономические явления, объем продаж и скорость роста индустрии товаров для взрослых в России не снизились. Напротив, по разным оценкам, оборот российского рынка увеличивается на 10–20% в год, указывает Дмитрий Коробицын. В 2019 году объем продаж в магазинах по сравнению с 2017 и 2016 годами возрос на 32 и 58% соответственно, соглашается Александр Заремский. Однако, по словам господина Коробицына, спрос



РОССИЙСКИЙ РЫНОК ИНТИМ-ТОВАРОВ, ОТСТАВШИЙ ОТ МИРОВОГО ВВИДУ ДОЛГОЙ ТАБУИРОВАННОСТИ ТЕМЫ СЕКСА В СТРАНЕ, АКТИВНО НАВЕРСТЫВАЕТ УПУЩЕННОЕ

при этом уходит из высокого ценового сегмента в средний и нижний.

По мере ухудшения экономической ситуации потребление антидепрессантов, алкоголя и товаров интимной индустрии растет, поясняет господин Химич: «Секс на сегодняшний день, пожалуй, является единственным антидепрессантом без побочных явлений».

Рост спроса связан и с тем, что тема секса становится более открытой: ее освещают блогеры и СМИ, что способствует популяризации не только традиционных секс-игрушек, но и товаров для здоровья, говорит руководитель категории «Товары для взрослых» в Ozon Александра Денисова. В итоге покупатели становятся более осведомленными и менее стеснительными.

MADE IN RUSSIA Новым трендом рынка эксперты называют растущее количество российских производителей интим-товаров. По соотношению цена/качество они успешно конкурируют с китайскими компаниями, уверен господин Коробицын: если еще два года назад в крупнейшей международной выставке EgoFame в Ганновере отечественные представители не принимали участия, то в этом году их было семь. В структуре оборота компании «Поставщик счастья» доля российских производителей составляет 20%. По наблюдениям Вадима Химича, увереннее всего конкурируют с западными отечественные производители интимных смазок, которые контролируют примерно половину рынка.

Доля иностранных компаний интимных товаров все еще значительно превышает долю российских. «Пока в нашей стране не было секса, во всем мире индустрия для взрослых развивалась весьма активно. В 30-е годы прошлого века интимные массажеры перестали считаться изделиями медицинского назначения и поступили в свободную продажу. У нас же в это время полным ходом шла индустриализация "с головок кружениями от успехов". Да и сейчас духовные скрепы превалируют над основами семейной жизни», — рассуждает господин Химич.

СКРОМНОСТЬ УХОДИТ В СЕТЬ Другая тенденция индустрии — рост доли продаж онлайн, чему поспособствовали крупные маркетплейсы, большинство которых в последние два года открыло категорию товаров 18+. За 10 месяцев 2019 года продажи товаров для взрослых в Петербурге выросли на 140%, иллюстрирует Александр Денисов из Ozon. Заказ клиентов из Петербурга, как правило, включает в себя три-четыре наименования разных категорий, поэтому для многих первое приобретение интимных товаров становится дополнительной покупкой к уже привычному заказу, добавляет она. Чаще всего петербуржцы покупают такую продукцию вместе с косметикой, товарами для дома и детскими товарами. По данным компании «Юлмарт», в денежном выражении в объеме продаж лидируют секс-игрушки, а в количественном — лубриканты и презервативы.

Тенденция на уход в онлайн объясняется тривиально: многим удобнее совершать покупки дистанционно, так как путь от выбора товаров до оформления заказа клиент проходит самостоятельно, а значит, может спокойно подобрать интересующий товар в комфортной для себя обстановке и избежать стеснения во время похода в секс-шоп. Кроме того, по сравнению с традиционными магазинами цена в интернете обычно ниже, замечает гендиректор агентства «Infoline-Аналитика» Михаил Бурмистров. «Секс-шоп не может предложить товар, который нельзя купить на AliExpress, а уровень наценок в офлайн-магазинах на порядок выше», — объясняет он. Однако у реальных магазинов в этой сфере есть очевидные преимущества. «Продукцию нужно увидеть и потрогать, поскольку ее применение индивидуально. Да и реклама не всегда объективно описывает качество товара», — аргументирует господин Химич.

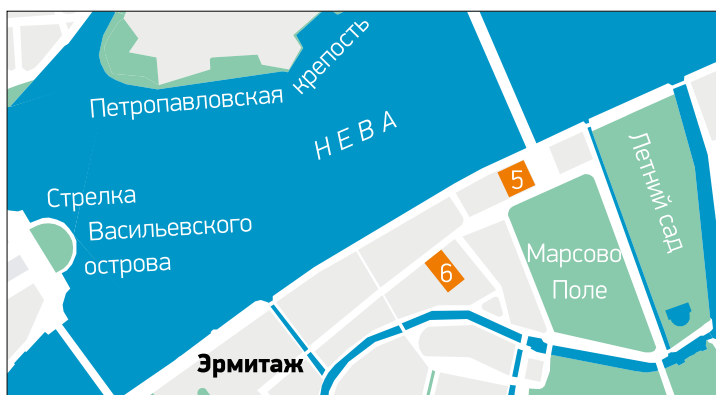
Опрошенные BG эксперты уверены, что спрос на продукцию магазинов для взрослых продолжит расти, а сети будут развиваться по принципу omni-channel, сочетая работу онлайн- и офлайн-точек. ■

Комплекс нежилых зданий на Миллионной улице

Уникальные видовые характеристики



Эксклюзивная локация



Возможность приспособления объектов под любую коммерческую функцию: включая организацию гостиничного бизнеса или размещение апарт-отелей премиум-класса

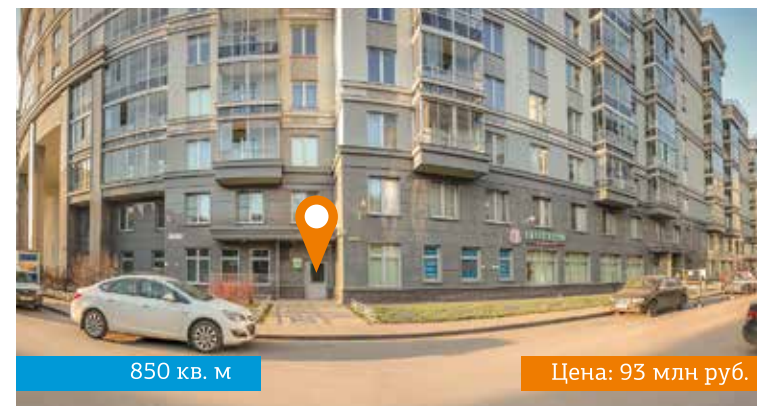
Общая площадь зданий – 26 тыс. кв. м

Оба здания оформлены в частную собственность

Контактное лицо: +7 (921) 937-99-87

Коммерческие помещения

ул. Красуцкого, д. 3М, ЖК «Новомосковский»
ст. м. «Фрунзенская»



Республиканская ул., д. 24, корп. 1, стр. 1, ЖК «Тойве»
ст. м. «Новочеркасская»



Помещения расположены на первых этажах новых жилых комплексов компании ЮИТ. Возможно использование объектов под любую коммерческую функцию

РЕКЛАМА



KAD GATE
PARK

Территория успешного бизнеса

- Общая площадь 8,61 га
- Площадь участков от 0,3 га
- Прямой съезд с КАД
- Коммуникации
- Частная собственность

+7 (921) 355-444-9 kadgatepark.ru

Территория для нового строительства расположена на севере Санкт-Петербурга, в непосредственной близости от развязки КАД с проспектом Энгельса и выездом на Новоприозерское шоссе (федеральная дорога А-121 «Сортавала»).

Территория находится в сформировавшейся торгово-производственной зоне «Парнас», на первой линии Кольцевой автомобильной дороги, в зоне активной транспортной логистики.

Земельные участки предназначены для строительства объектов торговли, оптово-распределительных центров, объектов управления производством, офисных зданий, автозаправочных станций, логистических комплексов.

Выгодное расположение позволяет размещать на территории торгово-индустриального парка объекты, сочетающие в себе сразу несколько функций: производство, розница, распределительный центр, центр выдачи заказов, склад, офис, шоу-рум, выставочное пространство.

Ближайшее окружение: суперрегиональный ТЦ «МЕГА Парнас» (девелоперский проект IKEA), дилерский центр TOYOTA и самый масштабный в Санкт-Петербурге проект жилищного строительства «Северная долина»



ИНСТИТУТСКИЙ, 16

LEGENDA PREMIUM



ГОЛЛИВУДСКИЕ ГОСТИНЫЕ В СТИЛЕ АР-ДЕКО

LEGENDA
INTELLIGENT
DEVELOPMENT

ДОМ У СЕРЕБРЯНОГО ПРУДА

8(812) 677-00-00
LEGENDA-DOM.RU

Легенда. Застройщик: ООО «ЛЕГЕНДА ИНСТИТУТСКОГО», строительный адрес объекта: г. Санкт-Петербург, Институтский пр., 16, корпус 1, лит. А. Проектная декларация размещена в ЕИСЖС (<https://наш.дом.рф>) и на сайте <https://inst16.ru>. Предложение ограничено. LEGENDA INTELLIGENT DEVELOPMENT – Легенда. Умный девелопмент. LEGENDA PREMIUM – Легенда Премиум Реклама