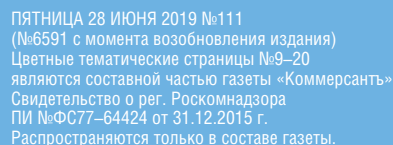


КАК КОМПАНИИ УЧАСТВУЮТ В БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ АКЦИЯХ // 11
ЗАЧЕМ ДЕВЕЛОПЕРЫ БЕРУТ НА СЕБЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА
ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ СОЦИАЛЬНОЙ
ИНФРАСТРУКТУРЫ // 14
КАКИЕ ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ ДЛЯ
РУКОВОДЯЩЕГО ПЕРСОНАЛА
ВОСТРЕБОВАНЫ СЕГОДНЯ //16



Коммерсантъ

BUSINESS GUIDE

KOMMERSANT.RU

BUSINESS GUIDE ТЕМАТИЧЕСКИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ К ГАЗЕТЕ **КОММЕРСАНТЪ**





ИРИНА ПЕЛЯВИНА,
РЕДАКТОР BUSINESS GUIDE
«КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

ОТВЕТСТВЕННЫЙ БИЗНЕС

Корпоративная социальная ответственность — термин, который только входит в обиход региональных компаний. Сегодня предприятиям важно отчитываться не только о своих производственных успехах, но и о добровольно взятых обязательствах перед своими сотрудниками и обществами. Это, например, могут быть преференции для своих сотрудников, дополнительные социальные обязательства по развитию территории присутствия компании или корпоративное участие в благотворительных акциях. Не всегда такие обязательства связаны с дополнительными затратами. Так, например, некоторые компании, благодаря сплоченности и неравнодушию сотрудников, могут массово стать донорами костного мозга или крови. Но чаще речь идет, конечно, о финансах. Хотя и эти затраты в итоге окупаются. Например, вложения в сотрудников позволяют сохранять на предприятии квалифицированный персонал. Участие в благотворительных акциях становится частью хорошей PR-стратегии компании. Но в текущей финансовой ситуации очевидно, что позволить себе КСО могут только стабильные компании во главе с неравнодушными руководителями.

КОРПОРАТИВНАЯ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ В ПЕРМСКОМ КРАЕ ЕЩЕ ТОЛЬКО НАЧИНАЕТ РАЗВИВАТЬСЯ. ПОКА ПОДАВЛЯЮЩЕЕ БОЛЬШИНСТВО БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СУЩЕСТВУЮТ ЗА СЧЕТ ЧАСТНЫХ ПОЖЕРТВОВАНИЙ. ОДНАКО В ПЕРМИ УЖЕ ЕСТЬ УДАЧНЫЕ ПРИМЕРЫ КОМПАНИЙ, КОТОРЫЕ СДЕЛАЛИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ ЧАСТЬЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ. ВАСИЛИЙ ЛЬВОВ



БЛАГОТВОРИТЕЛЬНАЯ АКЦИЯ «ТЕПЛЫЙ ЗАБЕГ» В ПРОШЛОМ ГОДУ ОБЪЕДИНИЛА ОКОЛО 1,5 ТЫС. БЕГУНОВ И ПОМОГЛА СОБРАТЬ БОЛЕЕ 1 МЛН РУБ.

В Пермском крае зарегистрировано несколько десятков благотворительных организаций. Задачи они себе ставят очень разные: помощь больным — как детям, так и взрослым. Существуют специализированные фонды помощи людям с конкретными заболеваниями — онкологическими, сердечно-сосудистыми. Действуют организации, помогающие людям в тяжелой жизненной ситуации, детям-сиротам и детям, оставшимся без опеки, малоимущим семьям. Есть довольно активные организации, которые можно объединить словом «зоозащитные».

По оценке Высшей школы экономики, обнародованной в исследовании деятельности некоммерческих организаций (НКО), в России «живы»

только 10–15% из зарегистрированных НКО, а из них активно ведут свою деятельность лишь около 3%. Главной проблемой, ограничивающей активность НКО, считают в ВШЭ, является недостаток финансирования. По информации авторов данного исследования, объем средств, выделяемых из федерального бюджета и только на поддержку социально ориентированных НКО, в 2012–2015 годах вырос с 4,7 млрд до почти 10 млрд руб.

При этом, согласно исследованию ВШЭ, вовлеченность населения в эти процессы растет: доля россиян, осуществляющих денежные пожертвования, за 10 лет выросла с 44 до 57%. Отчасти это связано с развитием технологичности сектора НКО: все чаще пожертвования осуществ-

ляются с помощью СМС (1% опрошенных в 2010 году и 15% в 2017-м). Наиболее частой формой благотворительности остается милостыня, подаяние (36% опрошенных).

Зная специфику работы некоммерческого сектора, авторы исследования утверждают — жить, опираясь только на один источник, невозможно. НКО пытаются задействовать несколько источников ресурсов. Чаще всего это два-три источника (41% опрошенных), иногда четыре и более (23%).

Координатор фонда «Дедморозим» Инна Бабина рассказала, что финансирование деятельности организации складывается из трех источников: пожертвований физических и юридических лиц, а также субсидий и грантов. Так, по итогам ➔

СУБСИДИИ, ГРАНТЫ,
КОРПОРАТИВНЫЕ ПОЖЕРТВОВАНИЯ
ПОЗВОЛЯЮТ РАЗВИВАТЬ
В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ СИСТЕМНЫЕ
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ



→ прошлого года, взносы физлиц составили 21,2 млн руб. Это 49% поступлений в фонд. Субсидии и гранты — 11,8 млн руб. (27%), взносы юрлиц — 10,4 млн руб. (24%).

«Каждый компонент важен,— говорит Инна Бабина.— Субсидии, гранты, корпоративные пожертвования позволяют развивать в первую очередь системные благотворительные проекты, потому что предполагают стабильное финансирование на фиксированный отрезок времени. В таких условиях можно планомерно развивать виды помощи, которые необходимы детям в Пермском крае. Например, создавать и развивать профессиональную Службу качества жизни — команду специалистов, которая поддерживает на дому неизлечимо больных детей и их семьи. Или поддерживать работу сети пунктов для потенциальных доноров костного мозга. А пожертвования физических лиц позволяют сохранять гибкость в работе — к примеру, оказывать адресную помощь в оплате лечения, медикаментов, которая часто бывает срочной, внеплановой, а также сохранять индивидуальный подход в работе с каждым подопечным».

У каждого фонда это соотношение складывается по-своему, говорит эксперт. «Для фонда „Дедморозим“ всегда был характерен значительный перевес в сторону пожертвований от физических лиц, потому что деятельность фонда была и остается делом не узкого круга лиц или отдельно взятой бизнес-компании, а тысяч пермяков», — поясняет Инна Бабина.

По словам председателя ПРБОО «Солнечный круг» Анны Миловановой, в 2018 году бюджет «Солнечного круга» формировался в основном из грантов, выручки от реализации товаров, услуг и средств, полученных из бюджетов. Лишь 3,15% от общего числа сборов (или 115 тыс. рублей) пожертвовали на работу «Солнечного круга» российские коммерческие организации. Граждане перечислили фонду 260 331 руб. — 7,13% от общего числа сборов.

Благотворительные организации ведут активную работу с бизнесом. По словам Анны Миловановой, существует система рассылок, проводятся обзвоны с приглашениями принять участие в различных мероприятиях организации. Одна из востребованных форм работы с бизнесом — выезды детей в компании с целью знакомства с различными доступными для выпускников детских домов профессиями и многое другое.

«В фонде есть отдел финансирования „чудес“, в нем два координатора — я и моя коллега,— говорит Инна Бабина.— Мы выстраиваем коммуникацию с компаниями: рассказываем, какие проекты можно поддержать, каким образом это можно сделать, как вовлечь сотрудников, как публично рассказывать о проекте, который поддерживает компания. После достижения договоренностей мы обеспечиваем текущую коммуникацию и весь документооборот — заключение договора о пожертвовании, подготовку отчетов. По нашему предложению компания самостоятельно решает, нужен ли ей отчет и с какой периодичностью (ежемесячно, ежеквартально, по итогам года). Как правило, компании заинтересованы в получении отчетов, чтобы видеть реальные результаты своего участия».

Действительно, сегодня бизнес выстраивает свои благотворительные программы на посто-



ПОСТУПЛЕНИЯ ОТ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ ПОКА НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЕННАЯ ФОРМА ПОЖЕРТВОВАНИЙ

янной, системной основе. Где-то это ежегодные конкурсы благотворительных проектов, где-то проекты, которые реализуют сами компании. Нередко в компаниях есть сотрудники, среди задач которых — реализация благотворительных проектов или проведение грантовых конкурсов.

Инна Бабина говорит, что работа с бизнесом приносит свои результаты: «Самые крупные доноры фонда „Дедморозим“ по итогам 2018 года — пермский филиал „Т Плюс“, „Корпорация ПСС“, ПАО „Метафракс“, АО „ПЗСП“, ПАО „Русгидро“. Это компании, которые жертвуют сотни тысяч рублей в год — в диапазоне от 500 тыс. до 1 млн руб. Сотрудничество с ними длится уже несколько лет, они, как правило, поддерживают системные благотворительные проекты».

Рассказали в фонде «Дедморозим» и о конкретных проектах, реализуемых при помощи бизнеса. Например, при поддержке ПАО «Метафракс» и бенефициарного владельца компании Сейфеддина Рустамова в этом году работает проект «Вернуть будущее» — его команда внедряет новые технологии реабилитации и абилитации в детском доме-интернате для детей с инвалидностью в п. Рудничном (Кизеловский район). Интересно, что компания вовлечена в благотворительность не только на уровне принятия решений о спонсорстве, но и вовлеченности со стороны рядовых сотрудников — они стали волонтерами в детском доме.

АО «ПЗСП» на протяжении двух лет поддерживает работу Службы качества жизни — команды, которая оказывает помощь неизлечимо больным детям и их семьям на дому. Благодаря этим пожертвованиям у фонда есть возможность финансировать непопулярные расходы, сложные для публичного сбора средств, но невероятно важные для качества оказания помощи — например, обучать специалистов. «Благотворительность для коллектива и руководства ПЗСП появилась как возможность помочь тем, кто нуждается в поддержке,— поясняет Максим Спиридонов, начальник управления общественных связей АО «ПЗСП».— У нашего предприятия активное и вовлеченное в жизнь города руководство, коллектив, в котором масса неравнодушных людей, поэтому сейчас трудно даже вспомнить, какой из благотворительных проектов стал первым для нашего завода. Сегодня уже трудно представить себе наш коллектив без сотрудничества с фондом „Дедморозим“, без участия в иных благотворительных акциях. Произошло то, что какой-то писатель назвал „прививкой добра“: сделанные добрые дела порождают новые». Сейчас благотворительность для ПЗСП — неотъемлемая часть корпоративной культуры.

Пермский филиал «Т Плюс» в этом году поддерживает донорский проект, он называется «Донорство ума». Это проект по привлечению потенциальных доноров костного мозга.

«Т Плюс» на протяжении двух лет является также генеральным спонсором самого крупного благотворительного забега в Прикамье — «Теплого забега». В прошлом году он объединил около 1,5 тыс. бегунов и помог собрать более 1 млн руб. пожертвований на помощь детям. Александр Молчанов, руководитель регионального центра стратегических коммуникаций ПАО «Т Плюс» по городу Перми, отмечает, что участие в социальных акциях для компании — «хорошая, добрая традиция». «Это относится и к спортивным мероприятиям, таким как „Теплый забег“, и к другим инициативам фонда „Дедморозим“. Мы стараемся обеспечить максимальное вовлечение сотрудников в такие затеи, потому что это лучший способ оказаться сопричастным к осуществлению очередного чуда. Я сам вступил в Национальный регистр доноров костного мозга еще в прошлом году, и надеюсь, что мой пример вдохновит многих коллег и жителей Перми», — рассказывает господин Молчанов.

Довольно активно благотворительность поддерживает также средний и малый бизнес. Такие компании чаще всего совершают ежемесячные пожертвования в объеме от 5 до 50 тыс. руб. в месяц или производят отчисления от продажи товаров и услуг (допустим, 10 руб. с продажи определенного вида продукции) либо предлагают своим клиентам пожертвовать свободную сумму (например, у гостей пермских баров MAI TAI, ROB

СЕГОДНЯ БИЗНЕС ВЫСТРАИВАЕТ СВОИ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НА ПОСТОЯННОЙ, СИСТЕМНОЙ ОСНОВЕ



ТЕНДЕНЦИИ

ROY и Curtiss есть возможность включить пожертвование в свой счет. Достаточно попросить официанта добавить в счет любую сумму, кратную 50 рублям, и она будет перечислена на помощь детям — подопечным фонда).

«Важно отметить, что есть компании, которые помогают рго боло — то есть делают не финансовый вклад в работу фонда, а безвозмездно предоставляют свои услуги. Например, сеть лабораторий „МедЛабЭкспресс“ около четырех лет бесплатно принимает во всех своих пунктах жителей Пермского края, которые хотели бы стать потенциальными донорами костного мозга. В МЛЭ дополнительно готовят персонал по этой теме, бесплатно берут образцы крови у потенциальных доноров. Рекламное агентство lmedia безвозмездно размещает социальную рекламу фонда в лифтах, телекомпания „Рифей“ три с половиной года безвозмездно обеспечивает подготовку и трансляцию сюжетов о подопечных фонда для рубрики „Служба скорых чудес“ в утреннем эфире», — рассказала Инна Бабина.

Среди препятствий для развития корпоративной благотворительности — особенности налогообложения. Сейчас реально работает только социальный налоговый вычет для физических лиц и ИП. Но экономических преференций для компаний-благотворителей нет. «Более того, коммерческая организация, применяющая общую систему налогообложения либо схему „доходы минус расходы“, не имеет права поставить сумму пожертвования в расходы с целью уменьшения налоговой базы. То есть компания, выразившая свою добрую волю в виде пожертвования, еще и платит сверху налоги», — говорит Анна Милованова, председатель ПРБОО «Солнечный круг». По ее словам, бизнес, когда участвует в благотворительности, руководствуется исключительно желанием руководителя или группы сотрудников, проявляющих интерес к социальной теме, которую готовы поддерживать. «Есть компании, руководитель которых жертвует, а сотрудники даже не подозревают, что он поддерживает некоммерческую организацию. Корпоративная социальная ответственность (КСО), к сожалению, в Пермском крае не развита, лишь крупные компании внедряют в свою внутреннюю политику КСО, однако в масштабе это не работает», — продолжает госпожа Милованова.

Каждая компания по-своему приходит к решению участвовать в благотворительности, считает Инна Бабина. На это влияет, как правило, финансовая ситуация в компании, личная позиция руководителя, активность сотрудников и их опыт участия в социальных проектах. Компании включаются в благотворительные проекты по разным причинам. Для кого-то это желание влиять на ситуацию в социальной сфере в регионе присутствия. Некоторые компании считают, что участие в благотворительности является ценностью для ее клиентов и партнеров, и поэтому стремятся сделать это частью своей PR-стратегии. «Очень важно, когда компания публично рассказывает о какой-либо социальной проблеме и о своем опыте ее решения через участие в благотворительности. Это привлекает общественное внимание к проблемам, что в конечном счете помогает добиваться их решения, а еще помогает делать благотворительность важной частью повседневной жизни», — говорят специалисты компаний. ■

СРЕДИ ПРЕПЯТСТВИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ — ОСОБЕННОСТИ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ



«Социальная ответственность предусматривает системное отношение»

Губахинский «Метафракс» давно состоялся как крупный межрегиональный холдинг, чьи производственные площадки расположены в России и за рубежом. Сегодня в штате группы работает несколько тысяч человек, из них 2, 2 тыс. трудится в Губахе. За год число работников выросло на 300 человек. О работе группы в зонах присутствия рассказала советник председателя совета директоров ПАО «Метафракс», депутат Законодательного собрания Пермского края Мария Коновалова.

— «Метафракс», безусловно, социально ответственная компания. Что вкладывает в понятие «социальная ответственность» сама компания?

— Мы стремимся ответственно развивать химическую отрасль в территориях присутствия. Ответственно — значит с учетом интересов экологической, социальной и бизнес-среды.

Это касается как местного населения, так и собственных сотрудников, бизнес-партнеров и общества в целом. Мы развиваемся сами и развиваем благоприятную экосистему вокруг нас.

— По каким направлениям ведется работа?

— Социальная ответственность предусматривает в первую очередь системность.

Основное внимание топ-менеджмент уделяет территориям присутствия. Причем это не только Губаха, где расположено само головное предприятие, но и города нашего «куста»: Кизел, Гремячинск, Александровск.

Мы реализуем в этих городах многопрофильные проекты. Это и поддержка образовательных инициатив, социальная помощь, инфраструктурные проекты. Мы заинтересованы в том, чтобы на предприятии работали жители региона, поэтому организуем работу по привлечению работников из близлежащих городов края.

Соответственно, большинство мероприятий «Метафракса» организуется по кустовому принципу, собирая на них жителей городов. Инфраструктурные проекты реализуются по тому же принципу. Мы поддерживаем строительство объектов досуга и спорта, развитие дорожной инфраструктуры, городской среды. Очень важно, что есть мощная поддержка со стороны региональной власти. И конечно, работа команды на всех уровнях.

По такому же принципу работает система здравоохранения: идет процесс объединения больницы Гремячинска, Губахи, Кизела под управлением Пермской ГКБ №4.

Мы стараемся комплексно подходить к решению проблем населения этих городов. Например, в Кизеле проведена реконструкция центрального стадиона — в городе очень сильные спортивные традиции. Здесь же по гранту фонда кино в финансировании с регионом бу-

дет построен шикарный кинозал. В Губахе такой объект запущен в центральной библиотеке, и мы видим очевидный интерес горожан.

В конечном счете все это работает на повышение лояльности населения и сотрудников к территории и предприятию.

— Как «Метафракс» решает кадровые вопросы? Ведь без соответствующего образования для химического производства высококлассных специалистов в депрессивных территориях не найдешь.

— Нам сначала казалось, что можно взять выпускника 11-го класса, заключить с техническим университетом контракт на обучение, и придет готовый специалист. Но этого оказалось явно недостаточно.

В итоге вместе с управлением образования спустились на уровень детского сада. Для дошкольных учреждений разработаны специальные химические кейсы, проводятся открытые уроки. Экскурсии на производство начинаются чуть ли не с детского сада.

На этапе среднего звена, когда в программе появляется химия, к поиску «звездочек» присоединяются наши специалисты, которые отбирают лучших.

В старшей школе начинается дуальное образование. На практике «Метафракс» приглашает сразу после уроков. Организуем форумы прямо на территории завода. Будущий работник должен привыкнуть к условиям, решить — работать ему здесь или нет.

Основная часть сотрудников ПАО «Метафракс» (40%) имеет высшее профессиональное образование. Еще 28% персонала имеет среднее профессиональное образование. Мы — образованная компания!

— Метафракс — это межрегиональная компания, есть площадки в Швейцарии и Австрии, в Орехово-Зуеве. Какие перспективы у простого сотрудника из Губахи продвигаться по карьерной лестнице и перейти на другие площадки?

— У «Метафракса» большое количество историй горизонтальных перемещений. Когда мы только начинали развивать площадку в Подмоскowie, у местных сотрудников была совсем иная ментальность. Для настройки бизнес-процессов пришлось в Орехово-Зуево направить много сотрудников из Губахи. В московском офисе Metadynеа работают менеджеры из Губахи и Перми.



Трейдинг в Швейцарии возглавляет бывший топ-менеджер «Метафракса». Таких историй много. И это еще одна из мотиваций работать у нас.

— Чем еще привлекаете на завод работников?

— Компания строит новые дома. Сотрудник получает квартиру в аренду за 1500 рублей в месяц, с правом выкупа в рассрочку. Уже построили восемь домов в Губахе. В этом жилье компания также предоставляет квартиры для врачей: с ними на территории просто беда! Попробуй заинтересовать работой в Кизеле гастроэнтеролога, который в Перми может одновременно работать в платных и государственных клиниках! Подъемные в виде миллиона рублей и квартира — не всегда достаточный аргумент.

— Как социальные проекты вы поддерживаете на уровне Пермского края?

— Мы системно работаем с региональными благотворительными фондами. С «Дедморозим» в этом году вышли на проект меценатско-волонтерский. По реабилитации ребят из Рудничного детского дома. И молодежная организация компании активно включилась в работу. «Метафракс» до сих пор в лидерах по итогам акций «Донорство ума», где сотрудники типировались на потенциальных доноров костного мозга. По мероприятиям для ребят, победивших онкологию, мы работаем с фондом «Берегиня». Это как раз о благоприятной экосистеме, которую мы совместно создаем.

Одно из основных направлений — культура и искусство. Активно сотрудничаем с театром оперы и балета в Перми, с пермской филармонией, Театром-Театром. В рамках Дагилевского фестиваля реализуем проект «Women in Art» («Женщина в искусстве»). Студентки, обучающиеся редким среди женщин специальностям, таким как дирижирование, игра на кларнете или ударных, смогли получить дополнительную возможность расширить свой музыкальный опыт.

— Почему культура?

— Во-первых, социология показывает, что люди больше всего помнят и любят концерты. Ни дороги, ни здравоохранение, ни спорт, ни олимпиаду. Мы создали в Губахе фестиваль «Тайны горы Крестовой», на который приезжают люди из других регионов и крупных городов. Считаем, поднятая нами планка в сфере досуга и культуры весьма высокая.

— «Метафракс» — это интеллектуальная, высокообразованная компания. Эта миссия работает на депрессивных территориях?

— Конечно! Вот пример: на днях мы совместно с краевой филармонией привезли на открытие ДК в Гремячинск оркестр народных инструментов с талантливыми детьми, которые как раз занимаются в музыкальных школах. Перед началом выступления — зал полный, но места еще есть. И в ходе концерта жители продолжают идти и идти, семьями, с детьми. Даже когда места закончились, поток не иссякал. И в финале оркестр еще долго не отпускали.

— У «Метафракса» уже несколько лет есть в собственности предприятие в Австрии. Чем отличается социальная ответственность предприятия за рубежом?

— Там иная ментальность. Мы планируем какое-то событие через две недели, и оно через этот период произойдет. В Австрии вполне нормально, что местный руководитель напишет тебе: «Через месяц — очень скоро, давайте лучше осенью», — а это весна. Здесь люди иначе относятся к своему рабочему времени. Да, пожалуй, оно где-то эффективней выстроено. Если у них заканчивается в 18:00 рабочий день, то, значит, они к этому времени успеют все сделать и закончить работу вовремя. К тому же у них техника безопасности работает эффективней, потому что инструкции четко соблюдаются. Без самостоятельности. Так что обеим сторонам есть что перенимать из практики в рамках группы компаний.

ПРОЕКТ С НАГРУЗКОЙ

ЗА ПОСЛЕДНЕЕ ВРЕМЯ КОЛИЧЕСТВО КРУПНЫХ ДЕВЕЛОПЕРСКИХ ПРОЕКТОВ, В КОТОРЫХ ЗАСТРОЙЩИКИ БЕРУТ НА СЕБЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЗАТРАТЫ НА СОЗДАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ И ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ, ВЫРОСЛО. КРАЕВЫЕ ВЛАСТИ ВСЕ ЧАЩЕ ЗАКЛЮЧАЮТ СОГЛАШЕНИЯ С ИНВЕСТИТОРАМИ, ЧТОБЫ РАЗДЕЛИТЬ С НИМИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ САДИКОВ, ШКОЛ И ДОРОЖНЫХ РАЗВЯЗОК. ДЕВЕЛОПЕРЫ ЗАЯВЛЯЮТ, ЧТО ЭТИ ВЛОЖЕНИЯ СЕБЯ ОПРАВДЫВАЮТ.

СВЕТЛАНА БЫКОВА

МЕСТА ДЛЯ ДЕТЕЙ За последние годы в Перми, где ежегодно сдается около 0,5 млн кв. м жилья, появились целые новые микрорайоны — Мотовилихинску, Грибоедовский, кварталы ЖК «Триумф» и прочие. Массовая жилая застройка требовала сопутствующей инфраструктуры — детских садов, школ и других социальных объектов. Однако существующие учреждения не всегда могли удовлетворить возросшую потребность населения в таких услугах. Дисбаланс между жильем и социальными объектами власти сегодня пытаются исправить разными путями.

Например, краевыми властями был установлен минимальный уровень обеспеченности граждан детскими садами и школами и уровень территориальной доступности объектов образования для населения. «Этот параметр является одним из основных при формировании комфортных условий проживания, поэтому его необходимо учитывать при комплексном освоении территорий. Важно, чтобы жители, заселившись в свои новые квартиры, не сталкивались с проблемой отсутствия либо удаленности объектов социальной инфраструктуры. Без обеспечения нового жилья соцобъектами его нельзя считать полноценным», — пояснил первый заместитель председателя правительства — министр строительства Пермского края Михаил Сюткин.

При реализации новых проектов крупных жилых комплексов нагрузку по созданию социальной инфраструктуры в ряде случаев берут на себя застройщики. Так, правительство Пермского края, администрация Перми и компания ООО «Орсо групп» 6 июня этого года подписали соглашение о строительстве на территории жилого комплекса «Маасдам» детского сада на сто мест. Планируется, что строительство объекта будет завершено к 2021 году, после чего он будет безвозмездно передан в муниципальную собственность.

Гендиректор «Орсо групп» Михаил Бесфамильный пояснил, что концепция ЖК «Маасдам» (Индустриальный район), разработанная голландскими архитекторами, изначально предполагала создание внутри квартала комфортного городского пространства с широким спектром функций. «Это и благоустроенные общественные зоны для различных возрастных категорий, и коммерческие помещения — магазины, парикмахерские, аптеки и прочее. Детский сад логично вписывается в эту концепцию. Рассматривался вариант с частным учреждением, но в итоге пришли к идее муниципального садика, с прошлого лета обсуждали его создание с краевыми властями и муниципалитетом», — рассказал го-



«ДЕВЕЛОПМЕНТ-ЮГ» ПО УСЛОВИЯМ АУКЦИОНА ДОЛЖЕН БЫЛ СОЗДАТЬ ОБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ, ИНЖЕНЕРНОЙ И ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ И ПЕРЕДАТЬ ИХ МУНИЦИПАЛИТЕТУ БЕЗВОЗМЕЗДНО

сподин Бесфамильный. Он уточнил, что в данном случае сошлись сразу несколько факторов: «У жителей есть потребность в услуге дошкольного образования, поскольку в этой части Индустриального района ощущается нехватка мест в детских садах. У нас есть возможность, в том числе финансовая, такой проект реализовать», — отметил гендиректор «Орсо групп». Он подчеркнул, что детский сад будет рассчитан именно на то количество детей, которое будет проживать в жилом комплексе.

Михаил Бесфамильный уточнил, что сейчас прорабатываются юридические нюансы. «Фактически это первый встроенный детский сад (который станет муниципальным. — BG). Чтобы он в будущем мог пройти лицензирование, необходимо соблюсти ряд требований. В частности — у садика должна быть своя территория. Мы прорабатываем вопрос совместного пользования придомовой территории с собственниками жилья», — добавил господин Бесфамильный.

ПРИНЦИП СОГЛАСИЯ О том, чтобы переложить на застройщиков часть обязательств по созданию социальной инфраструктуры в строящихся жилых микрорайонах, региональные власти задумались еще пару лет назад, когда регион возглавил Максим Решетников. До этого практиковался другой вариант сотрудничества с девелоперами — компания строила социальный объект, а город потом его выкупал за счет бюджетных средств. Единственным исключением был договор с краснодарской корпорацией «Девелопмент-Юг», которая в 2008 году на торгах выиграла право комплексного освоения 80 га в микрорайоне Ива. По условиям аукциона компания должна была также за свой счет создать объекты социальной, инженерной и транспортной инфраструктуры и передать их муниципалитету безвозмездно. Срок договора дважды продлевался в связи с тем, что менялись местные градостроительные нормы и вносились поправки в генплан. По договору с администрацией

Перми девелопер построил и в конце прошлого года передал один детский сад в собственность муниципалитета. Президент корпорации «Девелопмент-Юг» Сергей Иванов заявлял, что новый садик построен с 30%-ным запасом по численности детей — таким образом, его смогут посещать дети и из соседних микрорайонов. Следующий крупный социальный объект, который намерен передать «Девелопмент-Юг», — поликлиника со взрослым и детским отделениями, травмпунктом, станцией скорой помощи и женской консультацией. Строительство медицинского учреждения уже ведется. В ближайших планах застройщика — возведение еще одного детского сада и школы. Как и детский сад, она будет построена с запасом, с перспективой развития окружающей застройки.

Когда в итоге региональные власти решили более активно вовлекать девелоперов в строительство социальных объектов, рассматривались разные варианты перераспределения нагрузки

О ТОМ, ЧТОБЫ ПЕРЕЛОЖИТЬ НА ЗАСТРОЙЩИКОВ ЧАСТЬ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО СОЗДАНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ, ВЛАСТИ ЗАДУМАЛИСЬ ПАРУ ЛЕТ НАЗАД



по «социалке», в том числе создание специального фонда, в который бы девелоперы перечисляли средства на строительство садов, школ и поликлиник. Участники рынка восприняли инициативы власти поделить с ними социальными обязательствами критически и ссылались на то, что у застройщиков нет на это средств, особенно в условиях кризиса. В результате была выработана схема подписания соглашений с застройщиками, в рамках которых они берут на себя часть расходов на социальные объекты при реализации крупных проектов.

Первое такое соглашение осенью 2017 года подписали ГК «КОРТРОС», краевое правительство и администрация Перми. Оно предполагало, что группа, осваивающая квартал бывшей краевой психиатрической больницы (более 9 га в центре Перми), построит здесь и безвозмездно передаст городу детский сад на 160 мест, а также выкупит и передаст площадку под строительство школы в центральной части города. В результате в конце 2017 года «КОРТРОС» приобрел у АО «Стройиндустрия» право аренды участка на ул. Ленина, 33, 35 (0,95 га). Это земля рядом с гимназией №17, на которую образовательное учреждение уже давно претендовало. Кроме того, парк площадью 2 га, который будет благоустроен на территории ЖК, тоже будет передан в муниципальную собственность. Общая площадь жилой застройки в квартале №179, которую ГК «КОРТРОС» планирует завершить в 2020 году, составит 180 тыс. кв. м. Здесь появятся 3 тыс. новых квартир класса комфорт и комфорт-плюс с подземными паркингами.

«Мы с самого начала позиционируем себя в регионе как социально ответственная компания. Здесь мы взяли на себя обязательства по строительству детского сада за счет собственных средств. Для региональных рынков это исключение, в Москве — наоборот. Мы движемся здесь системно и надолго, и берем на себя дополнительные обязательства, которые сказываются на экономике (проекта.— BG) не лучшим образом, но это наш вклад в будущее. Пока он себя оправдывает. Власть видит в нас надежного партнера, и покупатели квартир в наших ЖК понимают, что от нас, как от застройщика, можно получить больше в смысле социальных обязательств», — отмечал генеральный директор ГК «КОРТРОС» Станислав Киселев.

Вслед за федеральным игроком соглашение с муниципалитетом и краем весной 2018 года подписал один из региональных лидеров жилищного строительства — холдинг «Сатурн-Р». Оно касалось микрорайона Красные Казармы, в котором девелопер возводит ЖК «Арсенал». По условиям соглашения застройщик за свой счет проектирует и строит школу на 1225 мест со стадионом и детский сад на 175 мест. Объекты будут переданы в муниципальную собственность в качестве пожертвования. До подписания документа в отношениях холдинга с властями присутствовала некоторая напряженность: министром провел проверку городского департамента градостроительства и архитектуры и обнаружил нарушения, в итоге это сказалось на проекте девелопера: у него были отозваны пять градпланов (по мнению министра, муниципалитет изначально не должен был их выдавать) и ему отказали в выдаче двух разрешений на строительство. Параллельно с до-



РИТЕЙЛЕРУ «ЛЕНТА» ПРЕДЛОЖИЛИ ВЗЯТЬ НА СЕБЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО СТРОИТЕЛЬСТВУ ДОРОЖНОЙ РАЗВЯЗКИ НА БУЛЬВАРЕ ГАГАРИНА, ГДЕ КОМПАНИЯ ПРИОБРЕЛА ОБЪЕКТ ДЛЯ РАЗМЕЩЕНИЯ ГИПЕРМАРКЕТА

стижением договоренностей по социалке были выработаны решения по выдаче градостроительных документов.

После подписания соглашения владелец «Сатурн-Р» Александр Репин признал, что в компании «увидели выгоду взаимодействия с городскими и краевыми властями» при освоении такой крупной площадки в центре Перми (32 га, 500 тыс. кв. м жилья). «Мы не в состоянии решить все вопросы, а это водоснабжение, теплоснабжение и прочее. Мы не собираемся превращать площадку в долгострой, мы собираемся полностью ее освоить через три-четыре года. Без помощи городских и краевых властей это сделать невозможно. Это выверенное, взвешенное решение, которое не говорит „вам заломали руки“. Сначала казалось, что это звучит так, но по факту мы благодарны друг другу», — резюмировал Александр Репин.

«Мы меняем градостроительные подходы. Основная наша задача — чтобы жилье строилось вместе с социальной, транспортной, инженерной инфраструктурой. Подписанное соглашение является для нас значимым, потому что на его основе мы отработывали принципы, подходы к новой политике, искали баланс интересов застройщиков, власти, а главное, что это в интересах жителей края. Это отняло много времени и сил, но все стороны сделали шаг навстречу друг другу. Власть поменяли изначальную позицию, смягчили ее, посмотрели экономику застройщиков, все обстоятельства и особенно необходимость окончания уже начатых проектов. В середине процесса правила не должны меняться кардинально», — прокомментировал договоренности с девелопером губернатор Пермского края Максим Решетников. Он также поблагодарил застройщиков за то, что и «они свою позицию смягчили, с пониманием отнеслись к новым правилам».

Губернатор заявил, что этот же механизм будет использоваться в отношениях и с другими участниками рынка: «Со всеми подрядчиками (девелоперами.— BG), которые строят крупные объекты, будем внедрять такой же подход. Поэтому что, к сожалению, на территории края есть точки, где много жилья построено при полном отсутствии социальной инфраструктуры. Нам предстоит длительно восполнять эту потребность. Важно, чтобы новые объекты эту недообеспеченность не увеличивали».

КОММЕРЧЕСКОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ Разделение с инвесторами обязанностей по созданию сопутствующей инфраструктуры сегодня распространяется и на проекты в сфере коммерческой недвижимости. Оно в основном связано с дорогами и благоустройством улиц. Первое такое соглашение было подписано еще в 2015 году между администрацией Перми и ООО «Ла Терра». Эта компания аффилирована с московским холдингом MailTech, который реализует в Перми проект строительства торгово-развлекательного центра «Планета» на месте бывшего ипподрома (шоссе Космонавтов, 162). Площадь ТРЦ составит 150 тыс. кв. м с учетом подземной парковки. На двух этажах разместятся 185 магазинов, около 20 кафе и ресторанов, многозальный кинотеатр, детский развлекательный центр с аттракционами и продуктовый гипермаркет. Первой очередью «Планеты» стал строительный гипермаркет «Леруа Мерлен», который был сдан в 2017 году. Прежде чем приступить к строительству ТРЦ, девелопер по соглашению с муниципалитетом должен был построить кольцевую развязку на шоссе Космонавтов и Свйязева. Стоимость работ по ее созданию составила 350 млн руб. Объект был закончен в конце 2017 года.

Предполагалось, что обязательства по строительству дорожной развязки возьмет на себя и ритейлер «Лента», выкупивший землю и здания выставочного центра «Пермская ярмарка» на бульваре Гагарина, чтобы реконструировать их в гипермаркет. Актив был приобретен в 2016 году, сумма сделки превысила 600 млн руб. Сеть надеялась открыть новый гипермаркет уже в 2017 году. Однако вскоре у ритейлера возникли проблемы: городские власти по договоренности с руководством региона отказали торговой компании в согласовании дорожной схемы. В 2018 году власти предложили «Ленте» разработать и построить дорожную развязку, на форуме в Санкт-Петербурге были достигнуты соответствующие договоренности. Стоимость затрат оценивалась по-разному — от 300 млн до 1 млрд руб. Однако в итоге к конкретным решениям стороны пока не пришли, реализация проекта не начата.

При реализации другого, более масштабного проекта властям все-таки удалось найти общий язык с девелопером. Речь идет о строительстве многофункционального комплекса в самом центре Перми, на месте бывшей кондитерской фабрики (пересечение улиц Петропавловской и Попова). Здесь появится пятизвездочная гостиница, управлять которой будет оператор Radisson Hotel Group, многозальный кинотеатр, детские развлекательные центры, торговые галереи, а также «трансформируемое выставочное пространство» и парковка на 1200 мест. Об этом рассказал учредитель девелопера МФК ООО «Проспект Пермь» Александр Петров после подписания инвестиционного соглашения с краевым Агентством инвестиционного развития в мае 2019 года. Инвестор готов профинансировать строительство объектов дорожной инфраструктуры на сумму около 200 млн руб. Среди них дополнительные полосы движения по улицам Попова, Монастырской, Петропавловской, пешеходные переходы через улицы Попова и Монастырскую. Объем инвестиций в проект составляет 8,6 млрд руб.

В будущие проекты краевые власти «заводят» обязательства инвестора уже на этапе подготовки площадки. Так, например, этой весной на заседании краевого совета по предпринимательству и улучшению инвестиционного климата глава регионального минэкономразвития Максим Колесников представил планы по привлечению инвесторов на площадку ДК «Телта» (Пермь, ул. Окулова, 14). Отбор интересных будет осуществляться на основании разработанных минэком критериев. По условиям отбора, объем инвестиций в проект должен составлять не менее 500 млн руб., категория отеля — не менее четырех звезд, площадь застройки — не менее 8 тыс. кв. м, номерной фонд — минимум 100 номеров. Гостиничный бренд должен быть представлен не менее чем в трех странах, в которых располагается не менее 30 отелей. Срок реализации — не более 48 месяцев. Предполагается, что в ходе реализации также должны появиться объекты инфраструктуры — паркинг не менее 100 машиномест, спортивно-оздоровительный центр с тренажерным залом площадью не менее 1 тыс. кв. м. Кроме того, инвестор должен обустроить прилегающую территорию, в том числе пешеходный переход на набережную, на сумму не менее 200 млн руб. Конкурсный отбор инвесторов на строительство гостиницы планируется объявить в июне. ■

РАЗДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ПО СОЗДАНИЮ ИНФРАСТРУКТУРЫ РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ И НА ПРОЕКТЫ КОММЕРЧЕСКОЙ НЕДВИЖИМОСТИ



УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

ЗА ПОСЛЕДНИЕ ПЯТЬ ЛЕТ ИНТЕРЕС К БИЗНЕС-ПРОГРАММЕ MBA В ПЕРМИ СОКРАТИЛСЯ. ЭТО СВЯЗАНО С ВЫСОКОЙ СТОИМОСТЬЮ ОБУЧЕНИЯ И ПОЯВЛЕНИЕМ НОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ, КОТОРЫЕ ПО НАПОЛНЕНИЮ НЕ УСТУПАЮТ ЕЙ, ПРИ ЭТОМ СТОЯТ ДЕШЕВЛЕ. ЭКСПЕРТЫ СЧИТАЮТ, ЧТО MBA СМОЖЕТ СОХРАНИТЬ СВОЮ АКТУАЛЬНОСТЬ, ЕСЛИ ПРЕДЛОЖИТЬ БОЛЬШЕ УЗКОСПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ПРОГРАММ ПО МАРКЕТИНГУ, ЛОГИСТИКЕ, УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ И ДРУГИМ НАПРАВЛЕНИЯМ.

АЛИНА КОМАЛУТДИНОВА

За последние пять лет число учебных заведений в Перми, в которых можно получить степень MBA (магистр делового администрирования — квалификационная степень магистра в менеджменте. Квалификация MBA подразумевает способность выполнять работу руководителя среднего и высшего звена.— BG), сократилось. Сегодня в Перми учиться по этой программе можно лишь в «Институте повышения квалификации — РМЦПК». На экономическом факультете Пермского университета (ПГНИУ) в недавнем прошлом довольно долго работала совместная программа MBA, реализуемая в партнерстве с University of Louisville (США), однако сейчас она временно приостановлена. «Экономический факультет ПГНИУ имеет опыт успешной реализации совместной программы MBA с Луисвилльским университетом. Практически все, кто учился на этой программе, были серьезно мотивированы и после получения диплома MBA занимали высокие должности, чаще всего в международных компаниях. Среди выпускников есть и представители пермского бизнеса, такие как Дмитрий Теплов — директор ООО „Краснокамский РМЗ“, председатель Пермского регионального отделения „Деловой России“. В будущем мы рассматриваем вопрос о возобновлении данной программы, осуществляем поиск международного делового партнера», — говорит декан экономического факультета ПГНИУ Михаил Городилов.

Спрос на обучение по программе MBA стал падать с 2014 года. По оценке замдекана факультета подготовки управляющих высшей квалификации «Института повышения квалификации — РМЦПК» Галины Новиковой, это было связано как с появлением новых бизнес-программ, так и с общей динамикой падения доходов населения. За пять лет спрос сократился на 30–35%. Если раньше ИПК-РМЦПК делал два набора слушателей на курс MBA в год, весной и осенью, то сегодня — один, осенний. «Не всегда набор идет быстро и в даты, которые мы планируем», — рассказала Галина Новикова. ИПК-РМЦПК ведет обучение по программе MBA в Перми уже более 20 лет, с 1998 года. Если в 2004 году число слушателей в группе доходило до 40, а позднее — до 20–25, то в прошлом году учиться поступило только 12. При этом затраты на обучение со стороны ИПК-РМЦПК высоки и экономически выгодно обучать MBA группу минимум в 10–12 человек. «Слушателей стало значительно меньше, но это связано с сокращением финансовых возможностей людей,



УЧИТЬСЯ ПО ПРОГРАММЕ MBA ПРИХОДЯТ МЕНЕДЖЕРЫ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ ИЗ РАЗНЫХ ОБЛАСТЕЙ БИЗНЕСА

а не с падением интереса», — называет еще одну из причин Галина Новикова.

Стоимость обучения на MBA в ИПК-РМЦПК составляет 250 тыс. руб. Программа считается одной из самых доступных в стране. В Москве стоимость обучения начинается от 500 тыс. руб. «Далеко не каждый работодатель может отпустить сотрудника учиться в столицу. Модули обучения идут часто, ездить также придется часто. К тому же там надо где-то жить. Работодателю выгодно, чтобы сотрудник обучался в Перми. Стоимость обучения и его близость играют большую

роль для среднего менеджмента, который у нас учится», — поясняет Галина Новикова.

ЗА НОВЫМИ ЗНАНИЯМИ Учиться по программе MBA приходят менеджеры и предприниматели из разных областей бизнеса. Это средний менеджмент промышленных предприятий, медики, военные. Лет пять-десять назад были популярны корпоративные программы обучения MBA. Так, в 2000-х годах курс MBA в ИПК-РМЦПК прошли топ-менеджеры ООО «ЛУКОЙЛ-Пермнефтеоргсинтез» и ООО «Лысьвенский металлургиче-

ский завод». Сотрудников обучали и компании «Новомет», «Редуктор-ПМ», «Протон». Однако сейчас, по оценке Галины Новиковой, пермские предприятия значительно сократили финансирование обучения сотрудников по программе MBA. Сегодня большинство слушателей — это предприниматели и менеджеры, которые идут учиться за свой счет.

На MBA идут учиться по трем причинам. Во-первых, приходят за знаниями и опытом. Во-вторых, за деловыми связями. «Раньше, когда группы были большие, деловых связей можно

НЕРЕДКО ПРОГРАММА MBA ДАЕТ ТОЛЧОК НЕ ТОЛЬКО К РАЗВИТИЮ КАРЬЕРЫ, НО И К РОСТУ ЗАРПЛАТЫ



было выстроить довольно много. Это круг людей, интересы которых понятны, они совпадают», — пояснила Галина Новикова. В-третьих, приходят учиться из-за диплома. «У каждого, кто заканчивает MBA, в жизни что-то меняется. Одни смелее меняют место работы, уезжают в другие города. Те, у кого хватает амбиций, желания, дерзости, растут по карьерной лестнице и „отбивают“ расходы на обучение. У кого-то сразу это получается, у кого-то занимает больше времени. Но это касается не всех. У кого-то не „срастается“. Но они считают, что все было не зря, они обогатились знаниями», — добавляет Галина Новикова.

Нередко программа MBA дает толчок не только к развитию карьеры, но и к росту зарплаты. По данным исследования информационно-справочного портала «MBA в Москве и России» за 2018 год, своим карьерным ростом в течение двух лет после окончания бизнес-школы довольны подавляющее большинство (83,2%) выпускников (из них 67,5% оценивают рост как отличный и очень хороший; 15,7% — как удовлетворительный). Лишь 16,8% выпускников не удовлетворены своей карьерой после окончания программы. В подавляющем большинстве случаев (84,4%) выпускники бизнес-школ отмечают рост дохода. В среднем он составляет около 45%, варьируясь в диапазоне от 31% до 92%. «Многие слушатели и выпускники, конечно, более активны в вопросах построения своей карьеры. Они имеют больше шансов на повышение заработной платы, так как готовы брать на себя риски, ответственность», — говорит декан факультета подготовки управляющих высшей квалификации «Института повышения квалификации — РМЦПК» Николай Акатов.

Сегодня учиться только ради диплома MBA идут все реже. «Раньше приходили и говорили: работодатель возьмет нас, если будут корочки MBA. Сейчас требования работодателей стали проще, это может быть диплом любой экономической или управленческой подготовки», — пояснила Галина Новикова.

Сами предприниматели говорят, что пошли учиться на MBA, прежде всего, из-за новых знаний, которые можно было бы внедрить в свой бизнес. По словам пермского бизнесмена, директора Парка культуры и отдыха им. Горького Рашида Габдуллина, курс обучения в формате мини-MBA, который он прошел 10–12 лет назад, позволил лучше понимать бизнес и эффективнее работать. «MBA — это не один инструмент, а комплекс инструментов. Это словно чемодан, в котором много инструментов для маркетинговой работы, кадровой, финансовой. После обучения появилось новое видение бизнеса, потом ком-



В подавляющем большинстве случаев выпускники бизнес-школ отмечают рост дохода

пания претерпела изменения. Теперь к этим инструментам добавляются новые, мы постоянно учимся, но MBA — база», — пояснил он.

По словам директора АНО «Центр организации спортивных мероприятий „Пермский марафон“» и основательницы школы здорового бега Александры Гуляевой, она пошла учиться на MBA, когда поняла, что ей не хватает знаний в области финансов и управления. «Стало очевидно, что я круто справляюсь как управленец, у меня для этого есть умения, навыки, черты характера, но не хватает знаний. Ведь я была юристом, а меня „поместили“ в управленческую плоскость», — сказала она.

Сначала она рассматривала возможность учиться на программе MBA в Российской академии народного хозяйства, однако это оказалось слишком затратно: высокая стоимость обучения, плюс расходы на перелеты, проживание,

питание. «Я выбрала „Мирбис“ в Екатеринбурге, и в итоге это оказалось дешевле. На тот момент стоимость обучения составила 580 тыс. руб., примерно столько же я потратила на дорогу и проживание», — объяснила Александра Гуляева. По ее словам, за два года учебы она стала зарабатывать больше, в том числе за счет расширения спортивного направления деятельности и изменения подходов к работе. «Прямой причинно-следственной связи с MBA я не провожу, и не буду этого делать. Тут вопрос не только в деньгах. Для меня это стало входом в деятельность, которую я раньше и не рассматривала как коммерческую. Теперь же я четко разделяю свои спортивные проекты на социальные и коммерческие. И взгляды на это были посеяны не преподавателями, а ребятами, с которыми я училась на MBA. Я благодарна программе за людей», — говорит Александра Гуляева. По ее словам, в группе, где она училась, было 15 чело-

век, из них половина — собственники бизнеса, а другая половина — управленцы. Именно общение с ними изменило подходы к пониманию бизнеса и управлению. «MBA — это связи и контакты, а потом уже знания», — считает Александра Гуляева. Защитив диплом MBA, она продолжает «добирать» знания в «Мирбис» теперь уже бесплатно: у выпускников есть возможность полтора-два года посещать учебные модули по направлениям, которые им интересны.

Александра Гуляева уверена, что знания, полученные в ходе учебы на MBA, стоят своих денег. «Я стала проводить стратегические сессии, разговаривать с людьми, с которыми я работаю, о более „высоких материях“, рассказывать им, куда мы движемся, куда придем через несколько лет. И я вижу эффект. Люди меняют свое отношение к делу, становятся более вовлеченными», — добавляет она.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПЕРМСКОГО «УРАЛХИМА» ПРИЗНАЛИ ВЫПОЛНЕННЫМ

На конференции трудового коллектива филиала «ПМУ» холдинга «УРАЛХИМ» 6 июня 2019 года 39 делегатов от подразделений предприятия единогласно высказались за то, что все пункты коллективного договора между работодателем и работниками выполнены в полном объеме.

Ежегодное подведение итогов по исполнению обязательств, зафиксированных в коллективном договоре, — это уникальная практика для химических предприятий. Сначала отчеты работодателя и профсоюза обсуждаются в подразделениях, а затем утверждаются на конференции трудового коллектива. Этот положительный опыт уже перенимают другие предприятия отрасли.

Вместе с полномочными представителями трудового коллектива на конференции приняли участие директор филиала «ПМУ» АО «ОХК «УРАЛХИМ» Алексей Аверьянов, председатель первичной профсо-

юзной организации «ПМУ» Галина Балдуева и председатель краевой организации Росхимпрофсоюз Алексей Клейн.

Алексей Аверьянов подчеркнул, что работодатель не только добросовестно исполняет взятые социальные обязательства, но и во многом перевыполняет их. Общий объем финансирования льгот и гарантий работникам «ПМУ» в 2018 году составил 183,6 млн руб. При стабильной численности около 800 человек социальные расходы завода на одного сотрудника выросли на 3,6% к 2017 году и составили 228,9 тыс. руб. Направления поддержки остались прежними: добровольное

медицинское страхование, охрана труда и оздоровление работников, дополнительные оплачиваемые отпуска, доплаты на питание, различные виды материальной помощи, корпоративные мероприятия, заводской общественный транспорт, корпоративные ипотечная и пенсионная программы и многое другое.

Филиал «ПМУ» в 2018 году перевыполнил обязательства по уровню оплаты труда, зафиксированные в коллективном договоре. Согласно гарантиям, минимальный оклад должен составлять не менее 1,2 прожиточного минимума трудоспособного населения, в Пермском крае это 12 965 руб. Фактически в филиале «ПМУ» размер окладов начинается от 21 140 руб. Средняя заработная плата на предприятии тоже ощутимо превышает норматив из колдоговора: она должна быть на уровне четырех прожиточных минимумов — это 43 216 руб.,



при этом в 2018 году уже превысила 75 тыс. руб.

Алексей Аверьянов, директор филиала «ПМУ» АО «ОХК «УРАЛХИМ» в городе Перми:

— Из года в год зарплата в химической отрасли Пермского края растет, подтверждая, что заводы активно развиваются и имеют хорошие перспективы. При этом

уже более пяти лет уровень оплаты труда сотрудников «ПМУ» на треть опережает средний показатель в отрасли. Таким образом, мы позиционируем себя как очень хороший работодатель, который ценит своих сотрудников и повышает престиж работы на химическом предприятии.

→ **ПРОГРАММЫ-КОНКУРЕНТЫ** Одна из причин снижения интереса к программам MBA — появление большого количества альтернативных программ бизнес-обучения. Одна из них — федеральная программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства РФ (так называемая «Президентская программа»). Она работает по всей стране с 1997 года. В Перми ее можно пройти в ПГНИУ и ПНИПУ. Эта программа является довольно популярной среди управленцев. Во-первых, ее стоимость в два раза ниже, чем MBA, — 110 тыс. руб. Во-вторых, она выгодна для предприятия, которое направляет своих сотрудников учиться. Треть стоимости обучения покрывает краевой бюджет, треть — федеральный и треть платит предприятие. При этом тематически она близка MBA и также эффективна для выстраивания карьеры. Как отмечает Николай Акатов, около 80% слушателей Президентской программы переподготовки, которых направляли предприятия, хорошо проявили себя после учебы и получили реальное карьерное продвижение. Они выросли до заместителей генеральных директоров, руководителей подразделений, начальников цехов. Их доходы также увеличились, однако насколько именно — сказать сложно, такой статистики нет.

В ПГНИУ диплом о профессиональной переподготовке по этой Президентской программе получило более 800 человек. Если за обучение по Президентской программе переподготовки платит предприятие и бюджет, то слушатели MBA в основном оплачивают из своего кармана. Они выбирают программу, исходя из возможностей и знаний, которые они получают для развития своего предпринимательского дела, «прокачивания» своих управленческих навыков. Поэтому Президентская программа переподготовки не является полноценным конкурентом MBA.



ПЕРМСКИЕ ВУЗЫ ПРЕДЛАГАЮТ АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ БИЗНЕС-ОБУЧЕНИЯ

По словам Михаила Городилова, сегодня на рынке дополнительного образования присутствует широкий выбор эффективных практико-ориентированных программ. Так, в ПГНИУ это магистерские программы «Аудит и финансовый анализ бизнеса», «Управление проектами», «Управление организациями здравоохранения». Выпускниками программ становятся представители таких компаний, как «ЛУКОЙЛ», «Nestle», Сбербанк, KPMG, «Торговый дом „Метафракс“», «Эксперт-Аудит», «Инвест-аудит» и другие. Программы популярны и у заместителей главных

врачей, руководителей административных и хозяйственных структур в медицинских учреждениях Пермского края.

На экономическом факультете ПГНИУ работает также программа «Двойной диплом», предлагающая два варианта. Первый — совместно с Манчестер Метрополитен Университет (MMU, Великобритания, Манчестер) в рамках совместной магистерской программы «Международный бизнес» (ПГНИУ) и «Project Management» (MMU). Второй — это сотрудничество с Kedge Business school (Франция, Париж, Марсель). Программы

предполагают параллельное обучение в Перми, а также в Манчестере, Париже и (или) Марселе. «Все студенты получают ученую степень магистра зарубежного вуза-партнера с выдачей международного диплома», — утверждает Михаил Городилов.

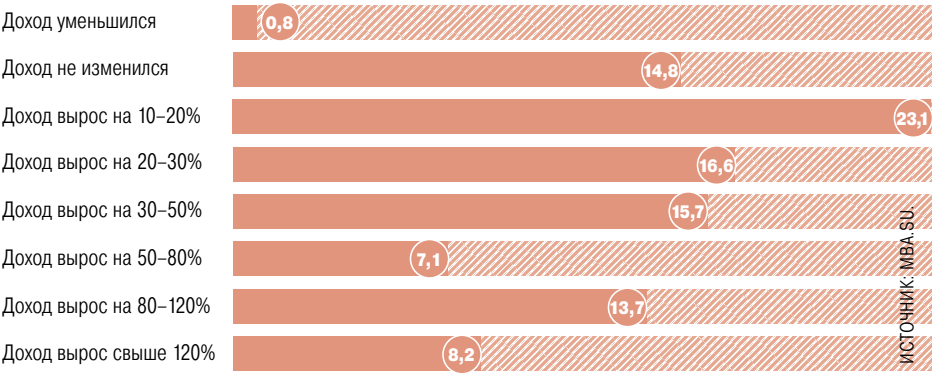
БОЛЬШЕ ПРАКТИКИ И УЗКАЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ Сегодняшний кризис образовательных бизнес-программ — кризис переоценки форм обучения, которые были на рынке в предшествующий период, лет 15–20 назад. «Они себя во многом исчерпали. В них еще есть потенциал, но есть и ряд параметров, не отвечающих сегодняшнему дню. Мы сейчас отработываем формат результативно ориентированной подготовки руководителей, подготовки на основе реальных проектов — «обучение действием». Это требование практики — ближайшее будущее таких форматов подготовки», — говорит Николай Акатов. Вместе с тем он отмечает, что MBA — содержательная подготовка современных руководителей и запрос на нее по-прежнему остается. «Сам бренд MBA проверен десятилетиями, он не пропадет и не должен потерять своей актуальности», — считает он.

Эксперты не исключают, что MBA ждет реформа, в результате появятся новые типы образовательных бизнес-программ, которые будут наиболее полно отвечать современным требованиям подготовки руководителей. «Произойдет специализация MBA и она будет пользоваться большой популярностью у малого и среднего бизнеса. Например, появятся программы управления маркетингом, персоналом, логистикой. Потому что рынку сейчас нужны узкие специалисты, а как такового управленческого образования у нас в стране не дают», — подчеркивает Александра Гуляева. ■

РОСТ ДОХОДА ВЫПУСКНИКОВ MBA ЧЕРЕЗ 2–4 ГОДА ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ БИЗНЕС-ШКОЛЫ (ВЫПУСК 2014–2016 ГОДОВ) (%)



ИЗМЕНЕНИЕ ДОХОДА ВЫПУСКНИКОВ MBA И ЕМВА ЧЕРЕЗ 2 ГОДА ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ БИЗНЕС-ШКОЛЫ (%)



«АЗОТ» ПОЛУЧИЛ НАГРАДЫ ЗА СОЦИАЛЬНУЮ ПОЛИТИКУ

Филиал «Азот» АО «ОХК «УРАЛХИМ» по итогам отраслевого конкурса Пермской краевой организации Росхимпрофсоюза «На лучшую организацию отрасли по эффективности производства и уровню социально-трудовых показателей работы в 2018 году» получил дипломы II степени в двух номинациях: «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» и «За формирование здорового образа жизни».

В рамках конкурса комиссия рассматривала более двадцати ключевых показателей работы филиала «Азот». В номинации «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» это средняя заработная плата, наличие коллективного договора, выполнение его условий, наличие в коллективном договоре дополнительных социальных гарантий работникам, участие сотрудников в управлении организацией и другие. В номинации «За форми-

рование здорового образа жизни» рассматривались следующие ключевые показатели: мероприятия по поддержке здорового образа жизни сотрудников, профилактические мероприятия, способствующие ведению ЗОЖ работниками, динамика уровня заболеваемости и прочее. Так, например, средняя зарплата на одного работника филиала «Азот» в 2018 году составила 59 338 руб. На предприятии выполняются все 123 пункта коллективного договора, в рамках форми-

рования ЗОЖ проводится вакцинация, работает кабинет медицинской профилактики, приобретаются путевки для санаторно-курортного лечения работников, ежегодно организуется комплексная спартакиада филиала «Азот» и многое другое. Ежегодно отмечается снижение уровня заболеваемости работников. В 2018 году этот показатель уменьшился практически на 25% по сравнению с 2014 годом.

В отраслевом конкурсе Пермской краевой организации профсоюза «На лучшую организацию отрасли по эффективности производства и уровню социально-трудовых показателей работы в 2018 году» приняли участие еще четыре крупных промышленных предприятия: ПАО «Уралкалий», ПАО «Метафракс», АО «ВНИИ Галургии» и филиал «ПМУ» АО «ОХК «УРАЛХИМ» в городе Перми.



Андрей Семенюк, директор филиала «Азот» АО «ОХК «УРАЛХИМ»:

— Награда отраслевого конкурса Росхимпрофсоюза — прежде всего показатель высокой оценки социальной политики, которая существует в филиале «Азот».

Для крупного промышленного предприятия важно, чтобы люди, которые трудятся на производстве, чувствовали поддержку, имели возможность заботиться о своем здоровье и получать за свой труд достойную заработную плату.

Подписываемся под каждым словом. Подпишитесь и вы.

16+

реклама

Почувствуйте преимущества
чтения ежедневного федерального
делового издания.

Подписка через редакцию:

- | | | |
|-------------------|---|--|
| 1. выгодная цена; | 2. доставка газеты
на указанный вами
адрес, в удобное
время; | 3. постоянный
мониторинг качества
доставки со стороны
персонального
менеджера. |
|-------------------|---|--|

BUSINESS GUIDE

Тематические приложения к газете
Коммерсантъ

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА
ПЕРЕДОВИКИ ПРОИЗВОДСТВА
СМЕЖНИКИ
ИНВЕСТОРЫ
КОНКУРЕНТЫ
АДМИНИСТРАТИВНЫЙ РЕСУРС