



БИЗНЕС РОССИИ

БИЗНЕС РОССИИ № 3-4 (169-170) МАРТ-АПРЕЛЬ 2015

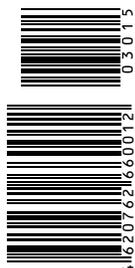
BUSINESSOFRUSSIA.COM

ОЛЬГА ГОЛОДЕЦ:
к концу года
появится
800 новых
профстандартов
стр. 36

МАКСИМ ТОПИЛИН
о «сертификации
квалификаций»
стр. 38

АНДРЕЙ ВОРОБЬЁВ:
«ГУБЕРНАТОР НЕ ДОЛЖНОСТЬ,
А МИССИЯ»

16+



416207621660012 03015

Авторский тренинг Владимира Малёшина

«ОЦЕНКА ЧЕЛОВЕКА С ПЕРВОГО ВЗГЛЯДА. ИЗМЕНЕНИЕ СТРАТЕГИИ ПЕРЕГОВОРОВ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТИПА СОБЕСЕДНИКА»

«Глаза – зеркало души! Какой вздор! Глаза – обманчивая маска, глаза – ширмы, скрывающие душу. Зеркало души – губы. И хотите узнать душу человека, глядите на его губы»

(В. В. Вересаев)

УЧАСТНИКИ ТРЕНИНГА:

Все желающие научиться видеть особенности делового партнёра, коллеги, руководителя или подчинённого и определять характер незнакомого человека по внешним признакам с использованием оригинальной авторской методики.

ЦЕЛИ ТРЕНИНГА:

Дать слушателям уверенные практические навыки оценки знакомых и незнакомых людей с использованием специальных приёмов: «Матрицы В. Малёшина» (ноу-хау), мини-тестов, языка мимики и жестов, физиогномики, особенностей фигуры и манеры одеваться, походки и рукопожатия, голоса и речи, почерка и автографа, манеры курить и др.

Научить слушателей, как можно оценить незнакомого человека за 5 минут.



УЧАСТНИКИ СЕМИНАРА ПОЛУЧАЮТ СЕРТИФИКАТ БИЗНЕС-ШКОЛЫ РСПП И УЧЕБНЫЕ МАТЕРИАЛЫ



ВЛАДИМИР МАЛЁШИН

Человек-бренд, внёсший значительный вклад в развитие системы управления персоналом в России. Имеет высшее техническое, журналистское и психологическое образование. Создатель уникальной авторской методики – «Матрицы Владимира Малёшина», позволяющей быстро и достоверно оценивать кандидатов при найме на любую должность. В 1994–2010 гг. возглавлял службы персонала в крупных российских компаниях: STB Card, Sunrise, East Line, Wimm-Bill-Dann, «Агрос» («Интеррос»), Группа «ГУТА», «Газэнергосеть» («Газпром»). С 2010 г. – советник председателя совета директоров «АДАМАС».

Тренинг пройдёт 18 апреля с 10:00 до 18:00.

Место проведения: г. Москва, Котельническая наб., д. 17, РСПП.

Стоимость посещения: 9500 руб. с учётом НДС.

Для двух и более представителей одной организации – скидка 10%.

По вопросам участия:

Кристина Ниесова, +7 (495) 663-04-04, доб. 1214, моб. +7 (916) 530-79-55

e-mail: NiesovaKI@rspp.ru



Начало года оказалось непросто для российской экономики и потребовало ускоренного формирования антикризисной политики. 27 января утверждён план первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 г., а в начале февраля появился уточнённый перечень системообразующих компаний.

Ряд мер был взят из числа доказавших свою успешность в предыдущий кризис, например расширение предоставления государственных гарантий. Появились и новые идеи, включая предложение о введении двухлетних каникул по уплате платежей по страхованию ответственности владельца опасного объекта с одновременным совершенствованием механизма страхования и пересмотром уровня тарифов, – то, что давно просит бизнес без какой-либо привязки к кризису. Но наличие в плане важных для бизнеса антикризисных мер не ликвидирует полностью его основной недостаток – несистемность подхода. Надеемся, что проблема будет решена в уточнённых Основных направлениях деятельности Правительства РФ на период до 2018 г.

Со своей стороны, РСПП подготовил комплекс мер, направленных на решение принципиальных проблем, стоящих перед экономикой, – полноценное стимулирование инвестиционной активности бизнеса, повышение доступности заёмного финансирования, ликвидация избыточных административных барьеров, не говоря о скорее тактической, но не менее важной мере – моратории на применение нормативных правовых актов, увеличивающих с 1 января 2015 г. фискальную и административную нагрузку на бизнес.

Эти антикризисные предложения должны стать частью Повестки дня РСПП на среднесрочную перспективу по итогам Съезда Российского союза, который пройдёт в рамках



Александр Шохин,
Президент РСПП,
председатель
редакционного совета

Недели российского бизнеса (16–20 марта 2015 г.).

Перечень обсуждаемых на мероприятиях Недели тем достаточно широк: деофшоризация и налоговая амнистия, снижение административных барьеров и оптимизация контрольно-надзорной деятельности, формирование системы технического регулирования Евразийского экономического союза и обеспечение экологической и промышленной безопасности, развитие экономических отношений со странами АТР и вызовы для финансово-банковской системы России.

Пользуясь случаем, приглашаю всех принять участие в мероприятиях Недели российского бизнеса – будет интересно, учитывая, что базовый принцип обсуждений – равноправность бизнеса и власти и выработка консолидированных решений.

Одной из важнейших тем Недели станет партнёрство бизнеса

и власти в интересах социальной стабильности, ключевым блоком которого является обеспеченность экономики квалифицированными кадрами.

Для профессиональной подготовки рабочих и специалистов требуется формирование устойчивых взаимосвязей между работодателями и системой профессионального образования. Создание корпоративной системы профессиональной подготовки лишь отчасти может решить эту задачу. Необходим комплексный подход, который позволит охватить все профессии и специальности, включая межотраслевые. Основой для реализации этого подхода является национальная система профессиональных квалификаций.

Формирование системы профессиональных квалификаций предполагает многоступенчатую работу: разработку и внедрение профессиональных стандартов, модернизацию с их учётом образовательных стандартов и программ профессионального образования, создание системы независимой сертификации квалификаций и совершенствование системы профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ. Национальная система профессиональных квалификаций станет единым «мостом», соединяющим рынок труда и рынок образовательных услуг.

Сегодня перед государством и бизнесом руководством страны поставлена задача диверсификации экономики не только для выхода из кризисной ситуации, но и для создания предпосылок для дальнейшего экономического роста. У нас есть уникальный шанс воспользоваться «окном возможностей» и, реализовав давно откладываемые, но назревшие системные реформы, сделать Россию по-настоящему привлекательной для инвестиций, конкурентоспособной и инновационной экономикой.

СОДЕРЖАНИЕ



14



36



16



28



38



42



92



46



120



132

■ МОНИТОРИНГ

- 8 Бизнес-дневник
- 10 Индекс деловой среды РСПП в январе-феврале 2015 г.
- 14 Главное событие февраля 2015 г.
- 16 Бизнес-школа РСПП: и теория, и практика
- 22 Александр Ситников Обзор изменений законодательства за январь-февраль 2015 г.

■ ГЛАВНАЯ ТЕМА: НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ

- 28 Александр Шохин Национальная система квалификаций: ретроспектива и перспектива

- 36 Ольга Голодец Система профессиональных стандартов – шанс для повышения конкурентоспособности экономики

- 38 Максим Топилин: «Нужно повысить роль работодателей при разработке и внедрении профстандартов»

- 42 Анатолий Карачинский: «Бизнес понимает необходимость участия в подготовке кадров»

- 46 Фёдор Прокопов Национальная система квалификаций: что мы строим

- 52 Александр Лейбович Вопросы эффективности национальной системы квалификаций

- 58 Марина Москвина Квалифицированные кадры – наше устойчивое конкурентное преимущество

- 62 Андрей Свинаренко Профессиональные стандарты как основа кадровой инфраструктуры nanoиндустрии

- 66 Юлия Смирнова Профессиональные стандарты для бизнеса – наша работа

- 68 Павел Черных WorldSkills – люди новой экономики

- 70 Николай Алёшин О деятельности Совета по профессиональным квалификациям в области сварки

- 74 Ольга Баталина Профессиональный стандарт: не догма, а руководство к действию

- 77 Владимир Блинов, Екатерина Есенина Наставники на производстве: инженеры опыта

- 82 Ольга Прянишникова, Лидия Козлова Независимая оценка и сертификация квалификаций: результаты мониторинга, проведённого НАРК в 2014 г.

- 88 Национальная система профессиональных квалификаций в цифрах

■ ЛИЧНОСТЬ С ГЛАВНЫМ РЕДАКТОРОМ

- 92 Андрей Воробьёв: «Губернатор – это не должность, а скорее миссия»

■ КОМПАНИИ И РЫНКИ

- 102 Александра Андреева О языках и пистолетах

- 106 Дмитрий Продовиков Два дня в январе

- 110 Деловой вестник

■ БИЗНЕС И ОБЩЕСТВО

- 114 Александр Костюк Изумрудные серьги

- 120 Дмитрий Кравченко и Мария Богословская: «Мы создали наш собственный мир»

- 128 Игорь Станкевич ГЧП в социальной сфере: как применить зарубежный опыт в России

- 132 Виктор Куликов Как быстро выстроить систему квалификаций – «яичный кейс»

- 138 Новинки сезона

The Monitor

MAIN EVENT OF FEBRUARY (P. 14)

In February the meeting of members of Bureau of Board of RSPP with the Minister of Economic Development of the Russian Federation Alexey Ulyukaev took place. The plan of priority actions for providing a sustainable development of economy and social stability in 2015 made by the Government of the Russian Federation and offers of the business community on realization of anti-recessionary measures became the main subject for discussion.

As the Minister of Economic Development of the Russian Federation Alexey Ulyukaev declared at the beginning of a meeting, "verification of hours" and the general understanding of risks and opportunities which arise in the conditions of crisis are necessary. During the subsequent discussion representatives of RSPP noted that the plan of anti-recessionary measures issued by the Government of the Russian Federation wasn't discussed with business community and more tactical, than strategic document, which means that the acceptance of the second anti-recessionary package is required.

The president of RSPP Alexander Shokhin presented the key system measures prepared by the RSPP anti-reces-



sionary group aimed at improvement of business environment.

Following the results of the meeting the common position was developed on need of development of a system of anti-recessionary measures and on formation of co-ordination and implementation of decisions mechanism the implementation of which would allow to use opportunities arising in the conditions of crisis, and to transform the Russian economy in more effective and competitive.

In the headlines

NATIONAL SYSTEM OF QUALIFICATIONS' DEVELOPMENT ISSUES: RETROSPECTIVE AND PERSPECTIVE (P. 28)

Relevance of questions of creation of modern effective system of professional qualifications is being recognized today by both, the state authorities and the enterprise community. The Recently established National council at the President of the Russian Federation on professional qualifications became a uniform platform

of preparation and realization of strategy of development of national system of qualifications in the country. RSPP as the leading Russian association of employers is urged to play the major role in formation of this system.

The president of RSPP Alexander Shokhin is the Chairman of National council at the President of the Russian Federation on professional qualifications. In the article he gives the analysis of the main problems of development of system of professional qualifications in Russia, perspectives of solutions thereto, speaks about the main objectives NSPK faces today, notes the increasing interest of the majority of the countries of the world in questions of creation of modern national systems of qualifications. Standardization allows to follow the development of qualifications and compliance of educational programs to requirements of labor market constantly. For this reason many countries developed, are going to develop or are in process of development of professional standards.

Today the National council in fact became a uniform platform of preparation and implementation of national system of qualifications development strategy in the country.



Personality with the Editor

ANDREY VOROBYOV: "THE GOVERNOR IS NOT A POSITION, BUT A MISSION!" (P. 92)

The governor of the Moscow region Andrey Vorobyov perfectly understands that he is entrusted to direct the unique region. On the one hand, the proximity to the capital aggravates a number of traditional "regional" problems, and adds new which other governors do not face. But the same factor gives many unique opportunities for growth. How to use them? To work a lot and to work creatively, relying on professionals and initiative inhabitants of Moscow area. To see the purpose. As for the latter, Vorobyov put before himself an absolutely clear one: to make Moscow region the best place for living in the country.

"I want the Moscow region to become the leading region, to make the changes of quality of life, of entrances, houses, cities, in all spheres – sport, culture, economy – happen very intensively", – says the governor.

In his opinion, the governor is a universal office. It is more a mission that forces to be competent of absolutely different areas: both in pipes, and in foreign investments. "Such polarity of tasks strongly broadens ho-



rizons. On the one hand, it is very interesting, on the other – it requires extreme responsibility because this work was entrusted to me by the inhabitants and our President".

The issues subject to discussion in the interview by tradition are far beyond the activities of Andrey of Vorobyov as head of the region. For example, he shared his attitude to the questions of bringing up children and education.

Business and Society

DMITRY KRAVCHENKO AND MARIA BOGOSLOVSKAYA: "WE CREATED OUR OWN WORLD" (P. 120)

One of the conditions of a family wellbeing lays in its development. Not to stop but to move forward. Spouses can have different characters, tastes, but they should share



views on the family future, on the aims of living. It is not difficult if there is love and mutual respect. Dmitry Kravchenko and Maria Bogoslovskaya's family is an example to that. They set a goal: to be successful. They follow it, without any rush, purposefully, understanding that they create the basis for their children living.

For them to step further away when they grow up. Dmitry and Maria with pleasure remember the first years of joint life when "there was an array of problems, not enough money, rental apartment as place of residence". Then there was happy time. Now it is happy too, but already in a different way. They look forward with optimism.

"We seem to have created our own world. Not isolated, but stable. Now we know, no matter what happens, we will never remain without work: good experts are appreciated everywhere and are necessary at all times. We have ample opportunities. We already did a bit of worldwide traveling on the world, had a possibility to look at it", – Maria speaks.

"If reviewing it in general, our life is a happy one. The main difficulties, I hope, are behind. There can be some problems in the future, but I think, they will be solved", – Dmitry is sure.



**Взгляни на мир
под другим углом**

**Высокоскоростной
интернет**

**8 800 775 0 775
www.ttk.ru**

РЕКЛАМА



Мониторинг

Государство и бизнес «сверяют часы»
Бизнес-школа РСПП: лучше один раз увидеть...
Банкротство по новым правилам



Владимир Путин,
Президент РФ

«Мы убедились, что, несмотря на внешнюю стабильность международных экономических правил, на самом деле они подвержены эрозии под давлением политических факторов. Мы в известной степени даже проявляли определённую наивность, полагая, что это такие фундаментальные основы мировой экономики, которые являются незыблемыми».

(Из выступления на совещании с членами Правительства РФ, 21 января).



Игорь ШУВАЛОВ,
Первый заместитель
Председателя
Правительства РФ

«Сейчас мы входим в кризис с пониманием того, что откладывать многие структурные преобразования больше нет никаких возможностей, и, даже если это будет не совсем приятно в условиях внешнего сжатия, нам придётся эту повестку с вами выполнять, для того чтобы в будущем российские граждане не сталкивались с внешним или внутренним кризисом, может быть, с комбинацией тех или иных явлений. Мы должны себя вести ответственно».

(Из выступления на правительственном часе в Госдуме РФ, 30 января).



Герман ГРЕФ,
Президент,
Председатель
Правления
Сбербанка
России

«На сегодняшний день наиболее рациональная политика, которой, на мой взгляд, нет альтернатив, предусматривает сокращение текущего уровня расходов и их максимальную эффективность, а также радикальный поворот в экономической политике, направленный на возрождение доверия бизнеса».

(Из выступления на панельной дискуссии «Здоровое будущее экономики» в рамках первого дня VI Гайдаровского форума, 14 января).

ПРОИЗВОДСТВО

СВЕРХНАДЁЖНЫЙ «КАЛАШНИКОВ»

Выручка концерна «Калашников», попавшего под санкции США, по итогам 2014 г. по российским стандартам бухгалтерской отчётности (РСБУ) увеличилась на 28% до 3 млрд руб., говорится в сообщении предприятия.

По итогам 12 месяцев прошлого года концерн впервые за последние 7 лет вышел на чистую прибыль от производственной деятельности, которая составила 88 млн руб. Несмотря на санкции, «Калашников» почти в 2 раза увеличил объёмы производства стрелкового оружия.

Одним из главных достоинств автомата Калашникова всегда считалась его надёжность. Оружие не подвело в самых неблагоприятных условиях. Для концерна «Калашников» таковыми условиями можно, наверное, считать санкции. Но ведь всё равно «стреляет»! Даже лучше, чем раньше.



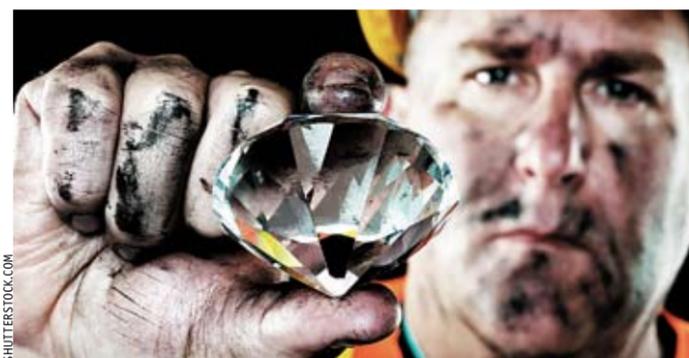
РЕЗЕРВЫ ЭКОНОМИКИ

«ПОДУШКА БЕЗОПАСНОСТИ»

Глава Центробанка РФ Эльвира Набиуллина в программе «Воскресное "Время"» на Первом канале заявила, что у российской экономики есть «подушка безопасности». Речь идёт прежде всего о золотовалютных резервах. В настоящее время они оцениваются без малого в 400 млрд долл.

«В этом году мы не видим потребности расходовать золотовалютные резервы, как это было в прошлом году, который был особым из-за снижения цены на нефть», – сказала Набиуллина.

Можно сколько угодно говорить о недостатках нашей экономики, что мы плохо учимся на своих ошибках, но вот запастись резервами на чёрный день наше правительство, кажется, уже научилось.



ПРОЕКТЫ

НЕ НЕФТЬЮ ЕДИНОЙ...

ОАО «ЛУКОЙЛ» планирует в 2015 г. в рамках проекта по разработке алмазного месторождения в Архангельской области добыть алмазов на 1,5 млн каратов и рассчитывает на полную окупаемость проекта через 5–6 лет. Об этом сообщил глава нефтяной компании Вагит Алекперов.

«Сейчас мы каждый год наращиваем производство. В этом году мы уже выйдем, наверное, на 1,5 млн каратов. То есть по отношению к АЛРОСА это, конечно, незначительно, но это уже начало себя окупать, то есть мы уже начинаем возврат. Проект этот низкорентабельный, но мы уверены, что за 5–6 лет он себя оправдает», – заявил Алекперов на встрече с Президентом РФ Владимиром Путиным.

Горно-обогатительный комбинат был введён в эксплуатацию на алмазном месторождении им. Владимира Гриба в июне 2014 г. Планируется, что пик добычи достигнет 4,5 млн карат в год. В сентябре «ЛУКОЙЛ» продал на аукционе первую партию добытых алмазов.

Такое стремление компании использовать свои экономические и технологические возможности в других областях можно, конечно, только приветствовать.

ТРАНСПОРТ

ВИРТУОЗНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ОАО «РЖД», Минтранс России и власти многих российских регионов долго не могли решить проблему пригородных железнодорожных перевозок. Судили-рядили, а договориться никак не могли. Получалось, что у каждого своя правда и проблема с финансированием вышеозначенных перевозок неразрешима в принципе.

Однако стоило нашему президенту сказать перед нужной аудиторией несколько резких фраз, как оказалось, что всё решается, причём в фантастически короткие сроки.

Казалось бы, нужно радоваться. Главное, тысячи россиян не останутся без жизненно необходимого транспорта. И наш президент снова продемонстрировал просто виртуозное «ручное управление». Но этот пример, да и другие подобные случаи порождают крамольную мысль: а многие ли наши государственные управленцы не утратили ещё способности адекватно «рулить» на своём уровне?



РЕЙТИНГИ

ВОСТОЧНАЯ МУДРОСТЬ

Китайское рейтинговое агентство Dagong приняло решение сохранить суверенный кредитный рейтинг России в местной и иностранной валюте на уровне «А», прогноз «стабильный». При этом чуть ранее международное рейтинговое агентство Standard & Poor's понизило суверенный кредитный рейтинг РФ в иностранной валюте до спекулятивного уровня «BB+» с инвестиционного «BBB-», прогноз – «негативный».

Глава Dagong Гуань Цзяньжун, комментируя решение западных рейтинговых агентств, заявил: «Чрезмерно идеологизированные, политизированные стандарты при определении рейтинга и кредитных рисков не могут быть объективными и достоверными».

При этом глава агентства отметил, что пересматривать рейтинг в ближайшее время Dagong не собирается. Это, наверное, свидетельствует о том, что китайские эксперты уверены в правильности своих выводов. Нам тоже хочется в это верить. Восточная мудрость – штука серьёзная.

ИНДЕКС ДЕЛОВОЙ СРЕДЫ РСПП В ЯНВАРЕ-ФЕВРАЛЕ 2015 Г.

В январе-феврале 2015 г. прошли очередные раунды опроса представителей российского бизнеса. В первом месяце года сводный Индекс претерпел падение – на 1,9 пункта до значения 34,1 пункта, в феврале он смог отыграть позиции и вырос до 37,2 пункта благодаря таким составным компонентам, как Индекс личной оценки делового климата, Индекс финансовых рынков, Индекс социальной и инвестиционной активности, Индекс B2G и Индекс B2B.



Мария Глухова,
управляющий директор Управления
РСПП по экономической
политике и конкурентоспособности,
к.э.н.

Индекс рынка производимой продукции прибавил 1,7 пункта в январе до значения 38,8 пункта, а в феврале он потерял 2,3 пункта и стал равен 36,5 пункта. Рост Индекса рынка в январе объясняется изменениями в положительную сторону показателей спроса: индикатор спроса в отрасли увеличился на 8,1 пункта, индикатор спроса на продукцию/услуги компаний вырос на 6,2 пункта. В феврале, напротив, респонденты указали, что спрос снизился: показатель спроса в отрасли упал до 31,8 пункта (-0,8 пункта по сравнению с прошлым месяцем), показатель спроса на продукцию/услуги – до 33,9 пункта (-4,2 пункта).

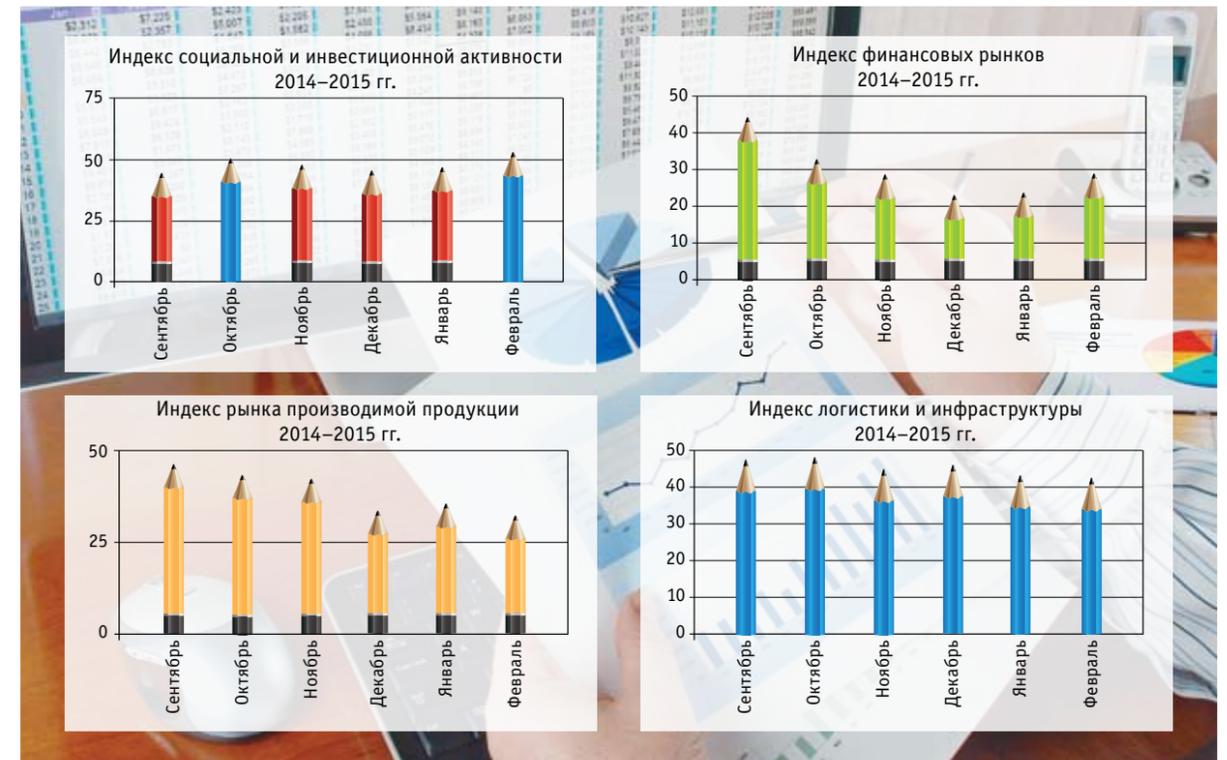
Уровень конкуренции устойчиво снижался: в январе значение индикатора было 61,3 пункта, что меньше декабрьского значения на 3,1 пункта; в феврале показатель уменьшился до 55 пунктов.

Индекс деловой среды РСПП

Показатели	Декабрь	Январь	Февраль
Индекс рынка производимой продукции	37,1	38,8	36,5
Индекс логистики и инфраструктуры	46,1	42,7	41,3
Индекс B2B	44,7	41,3	43
Индекс B2G etc.	41,7	35,5	38,1
Индекс финансовых рынков	22,8	23,4	28,5
Индекс личной оценки делового климата	16,2	9,5	21,8
Индекс социальной и инвестиционной активности	45,2	47,4	51,3
Индекс деловой среды РСПП	36	34,1	37,2

В январе показатель «цены продаж» потерял 13,5 пункта по сравнению с декабрём из-за того, что 79,6% респондентов указали, что в январе они почувствовали рост цен закупок, причём для трети участников опроса он был существенным. В феврале ситуация изменилась: на 10% стало меньше участников опроса, отметивших, что выросли цены закупок.

Цены продаж, по мнению большинства компаний, остались на прежнем уровне. Индекс B2B в январе упал на 3,4 пункта, тем самым достигнув значения 41,3 пункта, в феврале он вырос на 1,7 пункта до 43 пунктов. При этом «спросовый» компонент индекса снизился в феврале – если в январе новых заказов на продукцию/услуги компаний было несколько больше, чем в декабре 2014 г., – об этом свидетельствовал рост индикатора до 44 пунктов со значения 41,7 пункта,



то в феврале компании почувствовали на себе уменьшение количества новых заказов. Показатель снизился до 39,6 пункта, и это значение – исторический минимум за все годы исследования. Напомним, что индикатор «новые заказы» на продукцию/услуги компаний ни разу не покидал положительной зоны оценки до марта 2014 г.

Относительно ситуации с обязательствами контрагентов перед компаниями и самих компаний перед контрагентами оценки респондентов были пессимистичны в январе и оптимистичны в феврале: в первом месяце года индикаторы показывали уменьшение на 4,6 и 8,4 пункта соответственно, а в феврале – рост на 5,4 и 4,7 пункта. В итоге их значения составили 36,4 и 46,8 пункта. Индикатор «сроки выполнения существующих заказов» упал на 3 пункта в январе до 47,9

пункта, тем самым он покинул позитивную зону оценки; в феврале он прибавил 1,4 пункта.

В январе Индекс личной оценки состояния делового климата снизился до минимума – 9,5 пункта, он потерял по сравнению с декабрём 6,7 пункта. По мнению 23% участ-

рём), почти половина респондентов указала, что состояние делового климата осталось неизменным. За счёт этого перераспределения оценок Индекс смог подняться до значения 21,8 пункта.

Индекс B2G etc. в январе упал до 35,5 пункта, и это было минималь-

В ЯНВАРЕ ИНДЕКС ЛИЧНОЙ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ ДЕЛОВОГО КЛИМАТА СНИЗИЛСЯ ДО МИНИМУМА – 9,5 ПУНКТА, ОН ПОТЕРЯЛ ПО СРАВНЕНИЮ С ДЕКАБРЁМ 6,7 ПУНКТА.

ников опроса, состояние деловой среды в январе существенно ухудшилось – так считали 43,5% компаний. В феврале зафиксирован отскок от самого низкого значения, достигнутого в январе, – показатель вырос на 12,3 пункта. Более чем в 2 раза стало меньше респондентов, указавших, что ситуация существенно ухудшилась, 37% компаний заявили о некотором ухудшении (-6,5% по сравнению с янва-

ное значение за все годы исследования. В феврале он отыграл 2,6 пункта и стал равен 38,1 пункта. Основной вклад в январское снижение Индекса внесло падение на 12 пунктов индикатора «взаимоотношения с банками и финансовыми институтами», в феврале значение этого показателя смогло показать рост на 6,2 пункта. Индикатор «взаимоотношения с органами государственной власти»

В ЯНВАРЕ ПОКАЗАТЕЛЬ «ЦЕНЫ ПРОДАЖ» ПОТЕРЯЛ 13,5 ПУНКТА ПО СРАВНЕНИЮ С ДЕКАБРЁМ ИЗ-ЗА ТОГО, ЧТО 79,6% РЕСПОНДЕНТОВ УКАЗАЛИ, ЧТО В ЯНВАРЕ ОНИ ПОЧУВСТВОВАЛИ РОСТ ЦЕН ЗАКУПОК.

суммарно за оба месяца потерял 2,2 пункта. Значение показателя «взаимоотношения с иностранными партнёрами» в январе упало на 6,9 пункта до 37,5 пункта, в феврале выросло на 4,3 пункта.

Индекс логистики за 2 месяца снизился на 4,8 пункта до 41,3 пункта против декабрьского значения 46,1 пункта. Ситуация со средним временем доставки

но в январе-феврале на 5,8 пункта.

Относительно фондовых и валютных рынков респонденты примерно в 1,5 раза чаще, чем в январе, давали ответ «ситуация не изменилась», благодаря этому индикаторы смогли вырасти на 9,8 пункта.

Индекс социальной и инвестиционной активности составил в

тех компаний, которые вели наём работников, – доля стала больше по сравнению с январём на 10,8%;

- число компаний, которые уволили персонал в прошлом месяце, уменьшилось в январе на 12,1% до 23,1%. В феврале их доля продолжила снижаться – до значения 17,1%;
- в январе стало больше компаний, использующих меры по со-

Уровень складских запасов, согласно ответам респондентов, в январе оставался примерно на том же уровне, что в декабре 2014 г., а с февраля резко упал – значение показателя потеряло 8,9 пункта.

заказов ухудшилась: показатель в итоге снизился на 3,9 пункта. Уровень складских запасов, согласно ответам респондентов, в январе оставался примерно на том же уровне, что в декабре 2014 г., а с февраля резко упал – значение показателя потеряло 8,9 пункта. Общее состояние логистики в январе-феврале 2015 г. стало хуже, чем в декабре 2014 г., – индикатор уменьшился на 1,7 пункта и составил в итоге 40 пунктов.

В январе значение Индекса финансовых рынков прибавило по сравнению с декабрём 0,6 пункта, а в феврале по сравнению с январём – 5,1 пункта, достигнув значения 28,5 пункта. При этом индикатор «финансовое положение компаний» снизился суммар-

ОБЩЕЕ СОСТОЯНИЕ ЛОГИСТИКИ В ЯНВАРЕ-ФЕВРАЛЕ 2015 Г. СТАЛО ХУЖЕ, ЧЕМ В ДЕКАБРЕ 2014 Г., – ИНДИКАТОР УМЕНЬШИЛСЯ НА 1,7 ПУНКТА И СОСТАВИЛ В ИТОГЕ 40 ПУНКТОВ.

январе 47,4 пункта, а в феврале – 51,3 пункта. Согласно результатам, Индекс продемонстрировал следующую динамику:

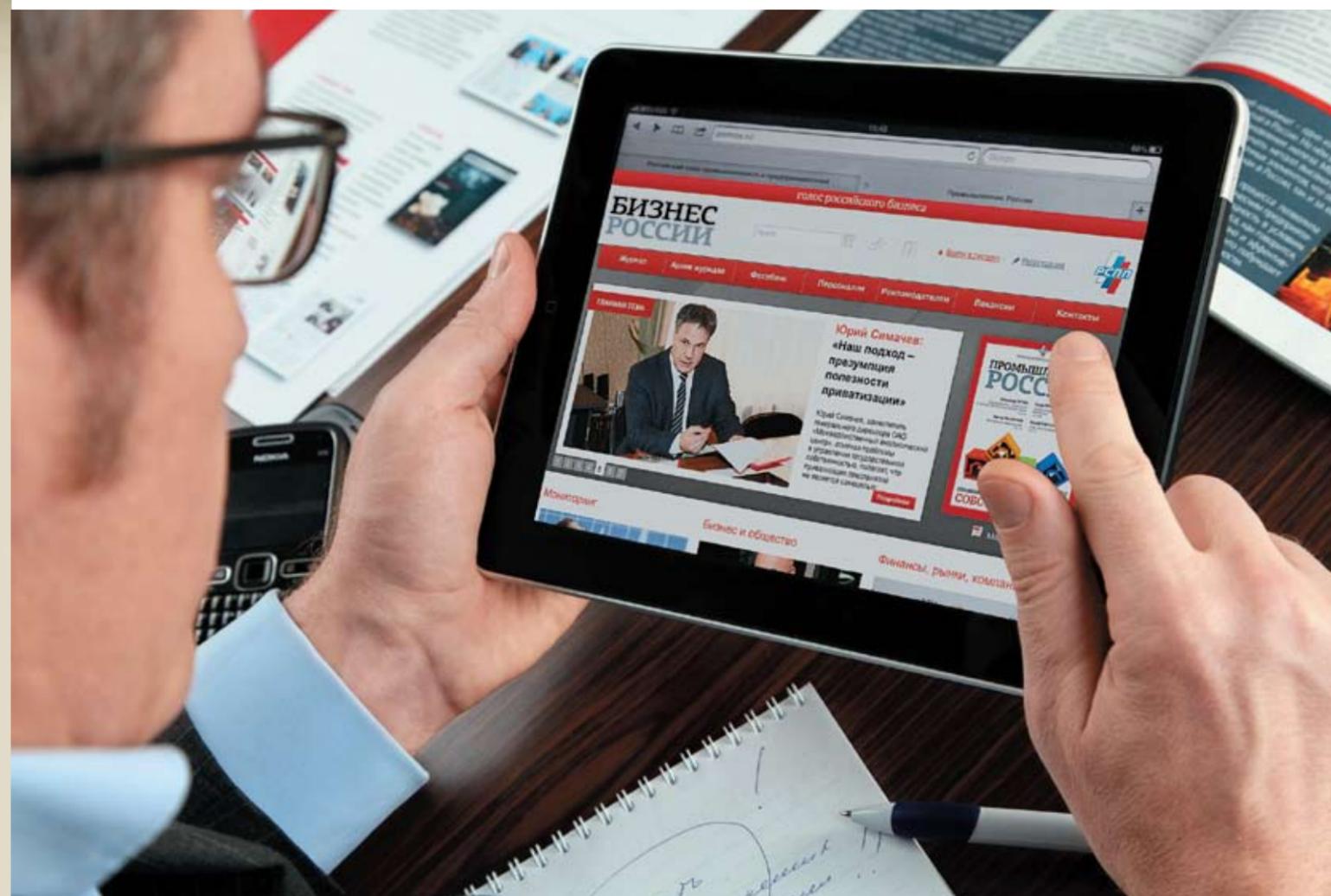
- инвестиционные проекты, согласно опросу, осуществляли в январе в 47,2% компаний, а в феврале – в 44,3%. По итогам 2 месяцев компаний, реализующих инвестиционные проекты, столько же, сколько было в декабре;
- только 46,8% организаций в январе осуществляли наём новых сотрудников, в декабре их доля была 61,1%. Здесь возможно как влияние сезонного фактора, так и кризисного. Предположение о влиянии сезонности подкрепляется фактом роста в феврале доли

кращению рабочего времени для оптимизации своих издержек, – в январе такими мерами воспользовались 26,9% организаций (+4,7%). В феврале к таким мерам прибегали только 18,6% компаний;

- доля организаций, в которых действуют социальные программы для работников, сократилась в январе на 1,8% до 63%, а в феврале – ещё на 8,7%. Только в 54,3% компаний-участниц опроса действуют социальные программы для сотрудников. Доля компаний, осуществляющих иные социальные программы, резко снизилась в январе на 12,1% до 39,8%, в феврале доля таких компаний снова уменьшилась – на 2,7%. **БР**

**БИЗНЕС
РОССИИ**

ГОЛОС
РОССИЙСКОГО
БИЗНЕСА В СЕТИ



businessofrussia.com
бизнесроссии.рф



ГЛАВНОЕ СОБЫТИЕ ФЕВРАЛЯ 2015 Г.

В феврале состоялась встреча членов Бюро Правления РСПП с Министром экономического развития России Алексеем Улюкаевым. Основной темой для обсуждения стал план первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 г. Правительства РФ и предложения предпринимательского сообщества по реализации системных антикризисных мер.

Во встрече приняли участие члены Бюро Правления РСПП: Президент РСПП Александр Шохин, генеральный директор ОАО «Северсталь» Алексей Мордашов, председатель совета директоров ОАО «ТМК» Дмитрий Пумпянский, председатель совета директоров ОАО «ММК» Виктор Рашников, председатель совета директоров ОАО «Группа «Илим» Захар Смушкин, члены Правления РСПП, представители компаний-членов РСПП.

Значимых мер не обсуждался с предпринимательским сообществом и является скорее тактическим, чем стратегическим документом, соответственно, требуется принятие второго антикризисного пакета. Президент РСПП Александр Шохин представил ключевые системные меры, подготовленные антикризисной группой РСПП и направленные на улучшение предпринимательского климата. В частности, в своём выступлении

Александр Шохин также предложил расширить перечень нормативных правовых актов, увеличивающих административную и фискальную нагрузку на бизнес и вступивших в силу с 1 января 2015 г., действие которых можно было бы приостановить как минимум на 2015 г., а в ряде случаев и на более длительный срок. Речь идёт о широком перечне ранее принятых решений, от возврата следователям права возбуждать

уголовные дела по налоговым преступлениям до изменений в законодательстве об отходах производства

и охране окружающей среды. Также многие участники совещания особо отметили необходимость отложить вступление в силу положений закона о контролируемых иностранных компаниях.

Отдельный вопрос – стратегические вопросы развития системы обязательного социального страхования. Необходима приостановка

Президент РСПП обратил внимание на необходимость формирования единого плана мер Правительства РФ и Банка России по аналогии с кризисом 2008 г. Стоимость заёмных средств не только ограничивает возможность реализации инвестиционных проектов, но и ведёт к проблемам с оборотными средствами.

новка роста тарифов в отношении досрочников, возврат пороговых значений ФОТ для уплаты взносов в Фонд обязательного медицинского страхования, а также отказ от продления моратория в отношении накопительной части на 2016 г.

Президент РСПП отметил, что необходимость оперативного принятия решений не должна вести к отказу от экспертизы проектов нормативных правовых актов. Оценка регулирующего воздействия может проходить в сокращённые сроки и в упрощённом порядке, если это действительно необходимо, но не должна отменяться.

Захар Смушкин, председатель совета директоров ОАО «Группа «Илим», остановился на вопросах, связанных с поддержкой спроса, включая ликвидацию существующих барьеров при экспортных операциях и решение проблемы курсовых разниц.

Обсуждение обеспечения максимальной эффективности системы поддержки экспортно-ориенти-

рованных компаний продолжил генеральный директор ОАО «Северсталь» Алексей Мордашов. Он отметил нехватку средств на субсидирование процентной ставки по кредитам зарубежных клиентов, покупающих российскую продукцию (аналогичные стимулирующие

решение о предоставлении поддержки.

Участники встречи также отмечали необходимость обеспечения полноценной фискальной и административной стабильности, важность поддержки инфраструктурных проектов, локализации

Президент РСПП отметил, что необходимость оперативного принятия решений не должна вести к отказу от экспертизы проектов нормативных правовых актов.

меры используют наши конкуренты), необходимость активизировать «государственное» лоббирование интересов бизнеса. Также была зафиксирована необходимость снизить транзакционные издержки – это более важно, чем прямое выделение денег из бюджета.

В рамках дискуссии о направлениях повышения эффективности использования государственных средств Президент РСПП предложил рассмотреть возможность обязательного включения представителей бизнес-сообщества в инвесткомитеты и иные аналогичные органы, принимающие

производства и корректного определения национального производителя, стимулирующего приток прямых иностранных инвестиций.

По итогам встречи была выработана общая позиция о необходимости выработки системных антикризисных мер и формирования механизма согласования и имплементации решений, реализация которых позволит в полной мере воспользоваться возможностями, которые возникают в условиях кризиса, и трансформировать российскую экономику в более эффективную и конкурентоспособную.

БР

НЕОБХОДИМА «СВЕРКА ЧАСОВ» И ОБЩЕЕ ПОНИМАНИЕ РИСКОВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ, КОТОРЫЕ ВОЗНИКАЮТ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА.

Как заявил в начале встречи Министр экономического развития России Алексей Улюкаев, необходима «сверка часов» и общее понимание рисков и возможностей, которые возникают в условиях кризиса. В ходе последующей дискуссии представители РСПП отметили, что принятый Правительством РФ план антикри-



Алексей Улюкаев, Министр экономического развития России, и Александр Шохин, Президент РСПП



Слева направо: Александр Матыцын, старший вице-президент по финансам ОАО «ЛУКОЙЛ»; Андрей Бугров, вице-президент ЗАО «Холдинговая компания «Интеррос»; Алексей Мордашов, генеральный директор ОАО «Северсталь»; Виктор Рашников, председатель совета директоров ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат»



Виктор Клочай, президент ОАО «Русполимет», и Александр Мурычев, исполнительный вице-президент РСПП

Пётр Авен, председатель совета директоров ОАО «АльфаСтрахование»



Сергей Киселёв, вице-президент по корпоративным отношениям и коммуникациям JTI в России



Александр Баженов, генеральный директор ОАО «Федеральный центр проектного финансирования» (Группа Внешэкономбанка)



Александр Юдельсон, советник Министра энергетики России, специалист в области коммуникативных технологий



Борис Макаренко, председатель правления Центра развития политических технологий, профессор НИУ «Высшая школа экономики»



Слушатель Илья Фёдоров, генеральный директор ООО «Прима Пауэр»



Слушатель Андрей Цветков, директор Waidelotte Group



Слушатели Павел Рыков, заместитель генерального директора ООО «Столичная строительная компания», и Юрий Щербаков, заместитель генерального директора по перспективному развитию ООО «СУ-65»



Слушатель Юлия Алфёрова, генеральный директор Агентства по развитию инновационных технологий, член Общественной палаты МО



Слушатель Евгений Гришин, генеральный директор ООО «АРТ-ПАК-М»



Слушатель Андрей Заруев, генеральный директор Top Indoor Media

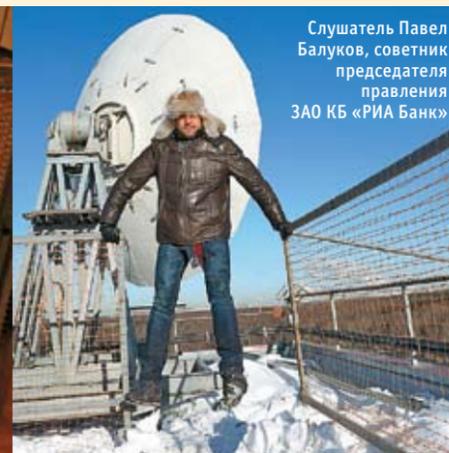
БИЗНЕС-ШКОЛА РСПП: И ТЕОРИЯ, И ПРАКТИКА

Динамичность, насыщенность, вариативность – отличительные признаки организации учебного процесса в Бизнес-школе РСПП. Что и подтвердилось в первые месяцы 2015 г. При всём многообразии уже проведённых мероприятий главное место, безусловно, отводится образовательным модулям программы EMBA 2 «Новые управленческие стратегии и GR-технологии».

В конце января слушатели Бизнес-школы в течение 3 дней получили необходимые теоретические знания, касающиеся работы GR в крупных российских и международных корпорациях, присутствующих в РФ, отраслевых особенностей GR, юридических аспектов взаимодействия с органами власти. Они познакомились с особенностями коррупционной системы в РФ, а также оценили GR

сквозь призму тарифного регулирования, узнали об основах медиации и сложных переговоров. Среди экспертов модуля были как постоянные, так и новые высококлассные специалисты из образовательных, государственных и бизнес-структур. Семинары и мастер-классы проводили Олег Гоцанский, председатель правления и управляющий партнёр KPMG в России и СНГ; Александр Баженов,

генеральный директор, председатель правления ОАО «Федеральный центр проектного финансирования» Группы Внешэкономбанка; Борис Макаренко, председатель правления Центра развития политических технологий, профессор НИУ «Высшая школа экономики»; Кирилл Кабанов, председатель Национального антикоррупционного комитета, руководитель постоянной комиссии Совета при Прези-



Слушатель Павел Балуков, советник председателя правления ЗАО КБ «РИА Банк»



Слушатель Игорь Кондаков, коммерческий директор ООО «Центробетон»



Лекция в ИТЦ «СканЭкс»



Слушатель Андрей Молокоедов, директор по развитию ООО «МИСК»



Евгения Шохина, президент Бизнес-школы РСПП, генеральный директор ООО «Издательский дом РСПП», главный редактор журнала «Бизнес России», и Кирилл Кабанов, председатель Национального антикоррупционного комитета, руководитель постоянной комиссии Совета при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека



Андрей Мицкевич, финансовый консультант, к. экон. н., доцент ВШФМ РАНХиГС



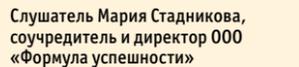
Александр Варварин, управляющий директор Управления корпоративных отношений и правового обеспечения РСПП



Слушатели Игорь Кондаков и Рафаэль Хусяиншин, советник Управления по взаимодействию с региональными и отраслевыми объединениями РСПП



Слушатель Александр Махров, учредитель Центра инженерной подготовки территорий, и Дмитрий Исправников, президент Группы компаний «Кристалл»



Слушатель Мария Стадникова, соучредитель и директор ООО «Формула успешности»



Слушатель Павел Балуков и Анастасия Карпенко, заведующая кафедрой государственного управления Факультета государственного управления РАНХиГС



Слушатели Илья Фёдоров и Илья Ольков, президент ООО «Люминери»



Слушатель Дмитрий Шабанов, начальник управления продаж «Галс-Девелопмент» (Группа ВТБ)



Слушатель Олег Шарифуллин, исполнительный директор Ассоциации публичных и частных партнёров «Развитие инвестиционной деятельности и государственно-частного партнёрства»



Олег Гошанский, председатель правления и управляющий партнёр, KPMG в России и СНГ

Слушатель Андрей Молокоедов

Владимир Шемякин, управляющий директор FTI consulting

денте РФ по развитию гражданского общества и правам человека; Александр Варварин, управляющий директор Управления корпоративных отношений и правового обеспечения РСПП, и др.

Известно, что лучше один раз увидеть, чем много раз услышать. Именно поэтому в Бизнес-школе РСПП практикуется организация выездных учебных модулей. Очередной состоялся 16–19 февраля. Слушатели побывали на инновационных предприятиях

Калужской и Тульской областей – регионов, где успешное взаимодействие бизнеса и власти в решении экономических и социальных проблем приносит весомые плоды.

За время поездки слушатели посетили ИТЦ «СканЭкс» (приём и тематическая обработка изображений Земли из космоса), «НЛМК-Калуга» (металлургическое предприятие нового поколения), ООО «ПСМА Рус» (совместное предприятие автомобильных концернов

PSA Peugeot Citroën и Mitsubishi Motors Corporation), индустриальный парк «Росва», учебный центр по подготовке и переподготовке кадров для автомобильной промышленности, ФКП «Алексинский химический комбинат» (многопрофильное химическое предприятие), «Туламашзавод» (крупнейшее предприятие ВПК), ОАО «Тулаточмаш» (ведущий конструкторский и производственный центр Тулы) и Корпорацию развития Тульской области.

Также слушатели Бизнес-школы РСПП приняли участие в рабочих встречах с руководством Калужской области и губернатором Тульской области Владимиром Груздевым.

На встрече глава Тульской области отметил, что поиск новых путей для бизнеса, стремление оптимизировать его и применять новые стратегии развития – одна из основных задач Бизнес-школы РСПП. За сравнительно небольшое время своего

существования школе удалось реализовать уникальные образовательные программы, наладить ряд интересных партнёрских проектов. Владимир Груздев подчеркнул, что «общая цель – формирование условий для того, чтобы заниматься бизнесом в Тульском крае было интересно и престижно».

По словам президента Бизнес-школы РСПП Евгении Шохиной, школа осуществляет реализацию образовательных задач, отвечаю-

щих современным вызовам времени. «Наша программа уникальна тем, что в ходе учёбы мы посещаем лучшие предприятия Российской Федерации. Для людей это отличная возможность своими глазами увидеть успешные практики ведения бизнеса», – сказала Евгения Шохина.

По единодушному мнению слушателей Бизнес-школы РСПП, поездка в регионы получилась насыщенной, интересной и, конечно, очень полезной.

БР



Слушатели Бизнес-школы РСПП на заводе «НЛМК-Калуга»



Слева направо: Игорь Тимошин, советник генерального директора ОАО «Корпорация развития Калужской области»; Владимир Строганов, министр промышленности и малого предпринимательства Калужской области; Илья Веселов, генеральный директор ГАУ КО «Агентство регионального развития Калужской области»



Слушатель Александр Махров



Слушатель Андрей Молокоедов



Слушатель Илья Ольков

Слушатели Андрей Заруев и Игорь Кондаков



Алексей Rogozin, генеральный директор ФКП «Алексинский химический комбинат»

Слева направо: Слушатель Юлия Алфёрова, Слушатель Андрей Молокоедов, Евгения Шохина и Слушатель Илья Ольков – на ФКП «Алексинский химический комбинат»



Слушатель Павел Балуков



Слева направо: Татьяна Лапаева, председатель комитета Тульской области по предпринимательству и потребительскому рынку; Оксана Осташко, министр образования Тульской области; Григорий Лаврухин, министр экономического развития Тульской области; Дмитрий Ломовцев, министр промышленности и топливно-энергетического комплекса Тульской области – директор департамента промышленной политики



Слева направо: Светлана Бобрынёва, генеральный директор Бизнес-школы РСПП, управляющий директор ООО «Издательский дом РСПП»; Виктор Куликов, российский историк-экономист, специалист по истории русского экспорта, к. ист. н., доцент, преподаватель ЯрГУ им. П. Г. Демидова; Анна Горбатова, директор по перспективному развитию Технополиса «Москва»; слушатели Мария Стадникова, Юлия Алфёрова, Павел Рыков



Евгения Шохина и Владимир Груздев, губернатор Тульской области



Слушатель Мария Стадникова



Посещение ОАО «Тулаточмаш»



Яна Гривковская, общественный деятель, и слушатель Илья Ольков



Посещение завода «Туламашзавод»

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ЗА ЯНВАРЬ-ФЕВРАЛЬ 2015 Г.

Законодательные изменения, с которыми вам предстоит ознакомиться в новом обзоре, затронули различные направления и отрасли российской экономики. С начала этого года меняется практика ведения дел о несостоятельности (банкротстве) – новый закон призван защитить в большей степени интересы кредиторов. Устанавливается особый порядок изменения условий контракта, который окажет влияние на компании, поставляющие товары и оказывающие услуги для государственных или муниципальных нужд. По новым правилам придётся работать теперь и нотариусам.



Александр Ситников,
Управляющий партнёр VEGAS LEX

В КАНУН 2015 Г.
БЫЛ ПРИНЯТ РЯД
ЗАКОНОВ, ПРИМЕНЕНИЕ
КОТОРЫХ, НЕ СКРОЕМ,
ВЫЗЫВАЕТ У ДЕЛОВОГО
СООБЩЕСТВА МНОГО
ВОПРОСОВ. СРЕДИ НИХ
ЗАКОН, КАСАЮЩИЙСЯ
ПОРЯДКА ОБРАБОТКИ
ПЕРСОНАЛЬНЫХ
ДАННЫХ ГРАЖДАН РФ.

Также читателям интересно будет узнать, что в канун 2015 г. был принят ряд законов, применение которых, не скроем, вызывает у делового сообщества много вопросов. Среди них закон, касающийся порядка обработки персональных данных граждан РФ. Вдобавок законодатель внёс изменения в перечень иностранных товаров машиностроения, не допускаемых к госзакупкам.

БАНКРОТСТВО ПО НОВЫМ ПРАВИЛАМ

НАЗВАНИЕ: Федеральный закон от 29 декабря 2014 г. № 482-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О несостоятельности (банкротстве)” и “Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях”».

О ЧЁМ: банкам предоставлено право на обращение в арбитражный суд с заявлением о признании должника банкротом без вступившего в законную силу решения суда.

Должник утратил право самостоятельно выбирать кандидатуру временного управляющего при обращении с заявлением о своём банкротстве. Управляющий теперь утверждается из чис-

ла членов саморегулируемой организации, определённой путём случайного выбора. При этом должник обязан предварительно уведомить кредиторов о намерении обратиться с заявлением о банкротстве.

Размер долга, достаточный для обращения с заявлением о несостоятельности юридического лица, увеличен со 100 тыс. до 300 тыс. руб. А для стратегических предприятий и субъектов естественных монополий – с 500 тыс. до 1 млн руб.

Ряд существенных прав получили залоговые кредиторы: голосовать на собрании кредиторов по вопросам о выборе или отстранении арбитражного управляющего; определять начальную продажную цену предмета залога, порядок и условия проведения торгов, порядок и условия обеспечения сохранности предмета залога. Залоговый кредитор вправе оставить предмет залога за собой при продаже имущества должника путём публичного предложения.

КОМУ ИНТЕРЕСНО: всем юридическим лицам.

ВСТУПИЛ В СИЛУ: 29 января 2015 г., отдельные положения применяются с 01 июля 2015 г.



НОВЫЙ ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ КОНТРАКТА

НАЗВАНИЕ: Федеральный закон от 31.12.2014 № 498-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд”».

О ЧЁМ: изменения, внесённые в Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 № 44-ФЗ, допускают изменение по соглашению сторон условий контрактов, заключённых до 31.12.2014, срок исполнения которых завершается в 2015 г., в части срока исполнения контракта, количества товаров, объёма работ, услуг, предусмотренных контрактами, цены контракта и (или) цены единицы товара, работы, услуги.

Порядок изменения условий контракта должен быть установлен Правительством РФ.

В случаях и порядке, которые также должны быть определены

Правительством РФ, в 2015 г. заказчик вправе предоставить подрядчику (исполнителю) или поставщику отсрочку по уплате неустоек (штрафов, пеней) по заключённым

законодательные акты Российской Федерации».

О ЧЁМ: Закон касается регулирования деятельности нотариусов. Наиболее существенными для

ДОПУСКАЮТ ИЗМЕНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН УСЛОВИЙ КОНТРАКТОВ, ЗАКЛЮЧЁННЫХ ДО 31.12.2014, СРОК ИСПОЛНЕНИЯ КОТОРЫХ ЗАВЕРШАЕТСЯ В 2015 Г.

государственным или муниципальным контрактам и (или) осуществить списание начисленных сумм неустоек (штрафов, пеней).

КОМУ ИНТЕРЕСНО: затрагивает интересы широкого круга компаний, поставляющих товары, выполняющих работы (оказывающих услуги) для государственных или муниципальных нужд.

ВСТУПИЛ В СИЛУ: 31 декабря 2014 г.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НОТАРИУСОВ

НАЗВАНИЕ: Федеральный закон от 29 декабря 2014 г. № 457-ФЗ «О внесении изменений в отдельные

бизнеса являются положения закона, устанавливающие правила удостоверения решений собраний участников (акционеров) компаний (в ряде случаев нотариальное удостоверение требуется в силу новых правил Гражданского кодекса РФ, вступивших в силу с 1 сентября 2014 г.).

Закон уточняет ряд аспектов, в отношении которых ранее отсутствовала ясность. Так, установлено, что нотариус удостоверяет два факта: состав присутствующих на собрании и принятие определённого решения. Нотариус проверяет компетенцию собрания, полномочия присутствующих и кворум, но при этом он не выпол-

няет функции счётной комиссии (подсчёт голосов осуществляется специально назначенными лицами) и не проверяет законность процедуры созыва собрания.

Законом также предусмотрен размер оплаты услуг нотариуса – 3 тыс. руб. за каждый час его присутствия на собрании.

В то же время закон не даёт ответа на вопрос о необходимости нотариального удостоверения решений собраний, проводимых в заочной форме. Возможен вариант толкования ГК РФ, при кото-

рых обществ, решения собраний которых подлежат нотариальному удостоверению.

ВСТУПИЛ В СИЛУ: 1 января 2015 г.

Порядок обработки персональных данных в информационно-телекоммуникационных сетях

НАЗВАНИЕ: Федеральный закон от 31.12.2014 № 526-ФЗ «О внесении изменения в статью 4 Федерального закона “О внесении изменений в отдельные за-

момент ни в юридическом, ни в бизнес-сообществе нет единого понимания того, каким образом и к каким субъектам будет применяться данный закон. Большие надежды возлагаются на подзаконные акты, которые должны быть приняты во исполнение закона в 2015 г. Важно, что 242-ФЗ выводит надзор за соблюдением законодательства о персональных данных из-под действия Закона № 294-ФЗ, предоставлявшего операторам определённые гарантии защиты их прав.

КОМУ ИНТЕРЕСНО: интернет-компаниям и бизнесу, агрегирующему большие объёмы персональных данных (туристиче-

ский, перевозки и т.п.), в меньшей степени – операторам персональных данных.

ВСТУПИЛ В СИЛУ: 31 декабря 2014 г.

Размещение технических средств информационных систем на территории РФ

НАЗВАНИЕ: Федеральный закон от 31.12.2014 № 531-ФЗ «О внесении изменений в статьи 13 и 14 Федерального закона “Об информации, информационных технологиях и о защите информации” и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

О ЧЁМ: согласно данному Закону, все технические средства информационных систем, используемые государственными органами, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными унитарными предприятиями или государственными и

конодательные акты Российской Федерации в части уточнения порядка обработки персональных данных в информационно-телекоммуникационных сетях”.

О ЧЁМ: согласно Закону, срок вступления Федерального закона от 21.07.2014 № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части уточнения порядка обработки персональных данных в информационно-телекоммуникационных сетях» переносится с 1 сентября 2016 на 1 сентября 2015 г. Напомним, что 242-ФЗ устанавливает среди прочего требование об обязательном нахождении на территории РФ баз данных информации, с использованием которых осуществляются сбор, запись, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение персональных данных граждан РФ. На данный

На данный момент ни в юридическом, ни в бизнес-сообществе нет единого понимания того, каким образом и к каким субъектам будет применяться данный закон.

ром удостоверение не требуется, однако такое толкование вряд ли допустимо, поскольку оно может дезавуировать значение поправок в ГК РФ как направленных на борьбу с корпоративными злоупотреблениями (рейдерством). Вопрос об удостоверении заочных решений, таким образом, остаётся открытым.

КОМУ ИНТЕРЕСНО: закон (в части приведённых положений) является актуальным для хозяйствен-



муниципальными учреждениями, должны размещаться на территории РФ. За невыполнение данного требования закон устанавливает административный штраф в размере 3–5 тыс. руб. для должностных лиц и 30–50 тыс. руб. для юридических лиц. Также закон предусматривает, что требования к работе с государственными информационными системами должно утвердить Правительство РФ.

КОМУ ИНТЕРЕСНО: государственным и муниципальным унитарным предприятиям, а также компаниям, оказывающим им услуги по предоставлению технических средств для функционирования информационных систем (ЦОДы, хостинг-провайдеры и т.п.).

ВСТУПАЕТ В СИЛУ: 1 июля 2015 г.

Изменения в перечне иностранных товаров машиностроения, не допускаемых к госзакупкам

НАЗВАНИЕ: Постановление Правительства РФ от 31.01.2015 № 84 «О внесении изменений в Постановление Правительства РФ от 14.07.2014 № 656».

О ЧЁМ: Правительство РФ внесло изменения в перечень иностранных товаров машиностроения, не допускаемых к государственным закупкам.

В круг иностранных товаров, не допускаемых к закупкам, теперь дополнительно включены автобусы, тракторы и ряд транспортных средств специального назначения: для транспортирования строительных материалов, для коммунального хозяйства и содержания дорог,

для аварийно-спасательных служб и полиции, для обслуживания нефтяных и газовых скважин, для перевозки жидкостей и др. Кроме того, теперь наименования групп товаров указаны в соответствии

установленных Постановлением № 656, или же, напротив, могут быть освобождены от них.

Помимо этого, теперь указанные в Постановлении № 656 разновидности товаров могут быть приоб-

В круг иностранных товаров, не допускаемых к закупкам, теперь дополнительно включены автобусы, тракторы и ряд транспортных средств специального назначения.

с Общероссийским классификатором продукции по видам экономической деятельности КПЕС 2008, а не КПЕС 2002, как ранее. Это изменение формулировок также влечёт изменение сферы применения Постановления № 656, поскольку отдельные товары, относившиеся к разным группам в соответствии с КПЕС 2002, могут включаться в одну группу в КПЕС 2008, и наоборот. В соответствии с этим они могут попасть под действие запретов,

ретенны в рамках государственных закупок, если страной их происхождения является не только Россия, Белоруссия или Казахстан, но и Армения.

КОМУ ИНТЕРЕСНО: государственным и муниципальным заказчикам, а также юридическим и физическим лицам, участвующим в государственных и муниципальных закупках.

ВСТУПИЛ В СИЛУ: 11 февраля 2015 г.



ГОВОРИТЕ О ДЕЛАХ, ЗАБЫВАЯ О РАССТОЯНИЯХ!

Опция «Территория Супер МТС» для свободного общения с абонентами МТС Вашего региона и пакет минут для звонков по России!

Узнайте больше: 8 800 250 09 90

Предложение для корпоративных клиентов МТС



МТС

на шаг впереди



Опция «Территория Супер МТС» предназначена для общения между абонентами мобильной связи МТС. Опция включает безлимитные звонки на номера МТС домашнего региона при нахождении в этом регионе, а также пакет минут на телефоны МТС России (из домашнего региона), на телефоны МТС домашнего региона (во внутрисетевом роуминге) и на входящие вызовы с мобильных МТС домашнего региона во внутрисетевом роуминге. Опция предполагает платное подключение и ежесуточную плату за использование. После исчерпания пакета стоимость вызовов определяется в соответствии с условиями тарифного плана. Неизрасходованные минуты на следующий месяц не переносятся. Опция доступна для подключения не на всех корпоративных планах. Подробности на сайте www.corp.mts.ru

Реклама



Главная тема

Александр Шохин: «Формируется новая система профессиональных квалификаций»

Ольга Голодец: «К концу 2015 года в России появятся 800 новых профессиональных стандартов»

Анатолий Карачинский: «Бизнес ощущает необходимость своего участия в подготовке кадров»

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ: РЕТРОСПЕКТИВА И ПЕРСПЕКТИВА

Актуальность вопросов создания современной эффективной системы профессиональных квалификаций сегодня признаётся как во властных структурах, так и в предпринимательском сообществе. Недавно созданный Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям стал единой платформой подготовки и реализации стратегии развития национальной системы квалификаций в стране. РСПП как ведущее российское объединение работодателей призвано сыграть в формировании этой системы важнейшую роль.



Александр Шохин, председатель Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, Президент РСПП

I. Зачем это нужно

Россия не может позволить себе сохранять систему профессиональных квалификаций, создававшуюся для индустриального периода экстенсивного развития в неконкурентной среде. Необходимо создать реальные механизмы, гарантирующие тесную связь системы профессионального образования с социально-экономической сферой и её реальными потребностями. Без решения этой проблемы сложно рассчитывать на получение значительных эффектов от дальнейшего наращивания ресурсной базы подготовки кадров как со стороны государства, так и со стороны частных инвесторов.

Именно поэтому задачи развития системы квалификаций на основе современных профессиональных стандартов занимают в последние годы в поручениях Президента РФ существенное место. Попробуем проанализировать, почему лавинообразное развитие рынка дипломов не привело за последние 20 лет к формированию рынка квалификаций, на котором прежде всего основаны любые технологические инновации.

Рассмотрим два примера. За последние годы была проведена ко-

рректная реформа профессий для подготовки рабочих кадров в системе профессионального образования: вместо более чем 1200 профессий из тарифно-квалификационных справочников, по которым велась подготовка рабочих, были сформированы менее 300 профессий широкого профиля (которые сгруппированы примерно в 60 направлений подготовки, единых с направлениями высшего и среднего профессионального образования). Однако задачу формирования для этих профессий современных профессиональных стандартов (или хотя бы полноценных профессиональных характеристик) за этот же период решить не удалось, фактически эти профессии «висели в воздухе».

Другой пример. В высшей школе в 1993 г. впервые была введена подготовка бакалавров и магистров. С 2011 г. двухуровневая подготовка становится основной. Между тем на языке профессиональных квалификаций бакалавры и магистры до сих пор не предъявлены рынку труда. Так называемые «квалификации по образованию» – «бакалавр» и «магистр» – не имеют систематического описания для различных видов экономической деятельности и не прозрачны для работодателей.

Россия не может позволить себе сохранять систему профессиональных квалификаций, создававшуюся для индустриального периода экстенсивного развития в неконкурентной среде.

Эти примеры показывают, что развитие национальной системы квалификаций существенно отстаёт не только от потребностей экономики, но и от реформы про-

Создание новых производств в традиционных секторах требовало принципиально новой технологической базы, основанной на более сложных бизнес-процессах

отечественных и зарубежных производств, другие решения федерального уровня также создавали необходимые предпосылки для принципиальных изменений в российской системе профессиональных квалификаций с учётом вызовов XXI в.

ИСЧЕРПАН РЕСУРСНЫЙ И ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ СОВЕТСКОЙ ЭКОНОМИКИ ИНДУСТРИАЛЬНОГО ПЕРИОДА.

фессионального образования.

Можно выделить ряд причин слабого внимания к проблемам развития системы профессиональных квалификаций в России в

постсоветский период. Прежде всего, как ни странно это может выглядеть на первый взгляд, проблема в том, что в советской экономике система квалификаций была проработана детально и последовательно (правда, в основном для низких квалификационных уровней), эта система глубоко интегрирована в законодательство и в смежные области, связанные с управлением трудовыми ресурсами, пенсионной системой и т.п. Соответственно, необходимые изменения сдерживались тем, что задача должна была решаться комплексно, а значит, требовала серьёзных ресурсов, которые всегда ограничены.

Вторым важным обстоятельством было то, что российская экономика в течение длительного времени воспроизводила и продолжает в значительной мере воспроизводить структуру и технологический уровень советской экономики, а значит, требования к квалификации кадров менялись слабо и спрос в обществе на новую систему квалификаций был недостаточен.

Ситуация постепенно начала меняться в последние годы. Исчерпан ресурсный и технологический потенциал советской экономики индустриального периода.

Возникли и новые для России технологические области, такие как информационно-коммуникационные, в том числе мобильные и интернет-технологии, финансовые технологии, новые авто- и авиастроительные производства, сфера гостеприимства, туристическая индустрия и т.п.

и, соответственно, более сложных компетенциях. Возникли и новые для России технологические области, такие как информационно-коммуникационные, в том числе мобильные и интернет-технологии, финансовые технологии, новые авто- и авиастроительные производства, сфера гостеприимства, туристическая индустрия и т.п.

Политические сигналы, такие как, например, задача создания 25 млн новых высокопроизводительных рабочих мест и подготовки для них высококвалифицированных кадров, способных сократить кратный разрыв в производительности труда

II. Начало пути

Профессиональные стандарты как документы нового типа, предоставляющие наиболее полную и актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения конкретных видов трудовой деятельности, начали разрабатываться в России в середине 90-х годов прошлого века. Инициаторами в этом процессе выступали представители бизнес-сообщества, которые, не дожидаясь действий государственных органов, самостоятельно создавали профессиональные стандарты, содержание которых отражало представление (понимание) бизнеса о требуемом





SHUTTERSTOCK.COM

уровне квалификации работников. При формировании профессиональных стандартов применялись различные подходы, методы и форматы (макеты) документов, что затрудняло их эффективное использование. В этих условиях ответственность за создание единой методологии разработки и адекватных механизмов внедрения в практику профессио-

Российским союзом промышленников и предпринимателей, которое предусматривало совместную работу в следующих направлениях:

- создание и развитие национальной системы квалификаций, профессиональных стандартов и государственных образовательных стандартов профессионального образования, отвечающих задачам

В течение 2008–2010 гг. в РСПП были подготовлены и утверждены около 60 профессиональных стандартов в качестве пилотных для ряда приоритетных отраслей экономики.

В июле 2010 г. РСПП совместно с Минобрнауки России с участием Минтруда России и «ОПОРЫ России» был создан Общественно-государственный совет, который взял на себя координацию работ по внедрению профессиональных стандартов в сфере профессионального образования через независимую оценку качества профессионального образования на основе профессиональных стандартов. Таким образом, анализируя нашу деятельность в сфере развития российского рынка труда за предшествующий период 6–7 лет, нужно отметить, что с самого начала проводилась политика комплексного решения вопросов как разработки, так и внедрения профессиональных стандартов. Был получен опыт межведомственного взаимодействия на площадке объединений работодателей.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОЗДАНИЕ ЕДИНОЙ МЕТОДОЛОГИИ РАЗРАБОТКИ И АДЕКВАТНЫХ МЕХАНИЗМОВ ВНЕДРЕНИЯ В ПРАКТИКУ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ КАК ОДНОГО ИЗ ЭЛЕМЕНТОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ ВЗЯЛ НА СЕБЯ РСПП.

нальных стандартов как одного из элементов национальной системы квалификаций взял на себя РСПП совместно с рядом наиболее активных деловых объединений и компаний-членов РСПП.

РСПП были подготовлены Положение о профессиональном стандарте, Макет профессионального стандарта, Порядок экспертизы проектов профессиональных стандартов и ряд других системообразующих документов.

25 июня 2007 г. было подписано Соглашение о взаимодействии между Министерством образования и науки Российской Федерации и

В ТЕЧЕНИЕ 2008–2010 ГГ. В РСПП БЫЛИ ПОДГОТОВЛЕНЫ И УТВЕРЖДЕНЫ ОКОЛО 60 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В КАЧЕСТВЕ ПИЛОТНЫХ ДЛЯ РЯДА ПРИОРИТЕТНЫХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ.

развития российской экономики и общественным потребностям;

- создание системы независимой оценки качества образования и сертификации квалификаций;
- содействие развитию современных инновационных профессиональных образовательных программ.

При этом были приняты взаимные обязательства по применению профессиональных стандартов в сфере образования и по экспертизе образовательных стандартов со стороны РСПП.

III. МЕЖДУНАРОДНЫЙ КОНТЕКСТ
По данным анализа, проведённого Европейским центром развития профессионального образования и обучения (Cedefop), потребность в стандартизации квалификаций в европейских странах существует и в сфере труда, и в сфере профессионального образования. При этом широко используется понятие квалификационных стандартов (qualification standards), вмещающее в себя понятия профессионального (occupational) и образователь-

ного (educational) стандарта, а также соответствующих им оценочных средств и процедур (assessment standards), которые представляют собой определённое единство при наличии внутренней специфики, связанной с областью применения.

Понимание взаимосвязи профессиональных, образовательных стандартов и соответствующей им системы оценивания результатов обучения и квалификаций обеспечивает более точное восприятие взаимосвязи между работодателями и системой профессионального образования в современных условиях, выбор необходимого уровня баланса между спросом и предложением в профессиональном образовании, профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании (повышении квалификации и переподготовке).

Разумеется, для рынка труда важна модель профессионального образования, которая развивается под влиянием его запросов, сфокусирована на подготовке квалифицированных работников, отвечающих потребностям рынка труда. Однако у образования существуют и другие, присущие только ему функции: социализация выпускников, повышение возможностей людей участвовать в социальной и культурной жизни общества, способствовать эффективности экономического развития страны.

Таким образом, взаимосвязь профессиональных и образовательных стандартов гораздо сложнее по своей природе, и каждый из них обладает своим собственным, не пере-

секающимся с другим функционалом. В современных условиях ясно, что образование и бизнес – это две подсистемы общества, постоянно взаимодействующие и тесно взаимосвязанные, но в рамках конкретных правил и логики,

леяется обеспечение чёткой связи между требованиями работодателей и образованием. Стандартизация позволяет постоянно следить за обновлением квалификаций и соответствием образовательных программ потребностям рынка

ДЛЯ РЫНКА ТРУДА ВАЖНА МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, КОТОРАЯ РАЗВИВАЕТСЯ ПОД ВЛИЯНИЕМ ЕГО ЗАПРОСОВ, СФОКУСИРОВАНА НА ПОДГОТОВКЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ, ОТВЕЧАЮЩИХ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА.

свойственных каждой подсистеме. Решение о разработке и внедрении профессиональных стандартов в разных странах принимается с учётом важных для той или иной страны целей. Некоторые страны вообще предпочитают не разрабатывать такие документы и используют иные инструменты для обеспечения сбалансированности требований рынка труда и возможностей системы профессионального образования.

Аргументом в пользу разработки профессиональных стандартов яв-

твора. Именно по этой причине многие страны разработали, собираются разрабатывать или находятся в процессе разработки профессиональных стандартов.

В странах, где существует исторически сложившаяся традиция сотрудничества бизнеса и образования, совместной разработки учебных планов и их обновления, разработка профессиональных стандартов как самостоятельных документов оказывается излишней. К таким странам относятся, в частности, Дания, Финляндия,



SHUTTERSTOCK.COM

Германия, Ирландия, Норвегия, Швеция.

Например, немецкая система профессионального образования часто представляется как эффективная модель. Хорошо отрегулированное социальное партнёрство,

которое подвергается серьёзным преобразованиям в соответствии с современными требованиями, делает эту модель жизнеспособной. В Германии разрабатывается короткое описание новой квалификации, которым впоследствии

действия рынка труда со сферой подготовки кадров. Опыт развитых зарубежных стран показывает, что в европейской и мировой практике переход в постиндустриальную стадию развития характеризуется формированием консенсусной формы управления на всех уровнях – национальном, отраслевом, институциональном. Государство определяет нормативно-правовые рамки взаимодействия заинтересованных сторон.

Прямой диалог правительства и бизнеса, координационные площадки политических и экономических структур представляются наиболее эффективными и жизнеспособными механизмами управления по известной формуле «правительство без бизнеса – тирания, а бизнес без правительства – пиратство».

Общей практикой является государственная поддержка деятельности профессионально-общественных структур в таких социально важных направлениях, как развитие системы квалификаций и подготовки квалифицированных кадров.

В рабочем документе Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) «Субсидии и схемы налогов как политические механизмы, стимулирующие обучение, предоставляемое работодателем», подготовленном в 2012 г. на основе изучения отчётов разных стран мира, приводятся такие общепризнанные направления

руководствуются при разработке учебного плана. Описание в этом случае используется для постановки целей обучения, а система образования уже самостоятельно разрабатывает необходимое для достижения этих целей содержание.

В Дании описывается область компетенций, перечень заданий, умений, знаний, необходимых в определённой сфере деятельности, на основе этой информации разрабатываются образовательные стандарты, задачи которых является не систематическое описание профессий, квалификаций или должностей, а определение зоны ответственности образования в подготовке к ним.

Тем не менее в большинстве европейских стран ситуация иная, и они используют профессиональный стандарт как инструмент сопряжения системы образования и рынка труда.

Не менее важны и управленческие механизмы в области взаимо-

Стандартизация позволяет постоянно следить за обновлением квалификаций и соответствием образовательных программ потребностям рынка труда. Именно по этой причине многие страны разработали, собираются разрабатывать или находятся в процессе разработки профессиональных стандартов.

поддержки через государственные субсидии и налоговые льготы, как:

- государственно финансируемые консультационные услуги, направленные на определение потребностей в обучении и/или развитие планов обучения предприятий;

- процедуры, обеспечивающие качество подготовки наставников на производстве (например, национальный регистр, оценка и др.);
- создание признаваемых стандартов или рамок квалификаций и сертификации.

Таким образом, можно констатировать возрастающий интерес большинства стран мира (по данным МОТ, более 100) и прежде всего наиболее развитых стран к вопросам создания современных национальных систем квалификаций. В условиях глобализации не только рынков товаров и услуг, но и рынков рабочей силы, рынков подготовки кадров это даёт стране важные конкурентные преимущества.

IV. Новый этап

Принципиально новый этап развития национальной системы квалификаций в России начался в 2013–2014 гг. В этот период было принято несколько фундаментальных решений, которые позволят комплексно влиять на качество трудовых ресурсов.

К таким решениям можно отнести: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части пере-

хода к массовой разработке новых профессиональных стандартов; создание Министерства труда и социального развития России, которому поручено осуществлять государственную поддержку формирования новой системы квалификаций; внесение изменений в Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», которыми легитимизированы профессиональные стандарты и определена их роль в сфере труда и в сфере подготовки кадров; создание Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям в качестве национального координатора действий государственных органов, объединений работодателей, иных организаций, заинтере-

и иных организаций по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций;

- проведение экспертизы проектов законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам развития системы профессиональных квалификаций;

- проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и выработка предложений по их совершенствованию;

- подготовка предложений по разработке классификатора (перечня) видов профессиональной деятельности и его последующей актуализации;

- содействие международному сотрудничеству в сфере развития

Можно констатировать возрастающий интерес большинства стран мира (по данным МОТ, более 100) и прежде всего наиболее развитых стран к вопросам создания современных национальных систем квалификаций.

сованных в развитии национальной системы профессиональных квалификаций.

На Национальный совет возложены следующие функции:

- разработка предложений Президенту РФ по определению приоритетных направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных кадров;

- координация деятельности органов государственной власти, объединений работодателей, профсоюзов, образовательных, научных

национальных систем профессиональных квалификаций.

Фактически Национальный совет стал единой платформой подготовки и реализации стратегии развития национальной системы квалификаций в стране.

В результате дискуссий, которые прошли в рамках Национального совета, были внесены существенные изменения в систему организации работы над профессиональными стандартами.

Зачастую в силу несовершенства конкурсных процедур разработ-

ку профессиональных стандартов вели случайные организации, не являющиеся компетентными и референтными представителя-

Для минимизации содержательных и организационных рисков, связанных с разработкой профессиональных стандартов, во втором

ональными сообществами. В 2015 г. планируется использовать этот механизм уже для разработки 200 профессиональных стандартов, что позволит Минтруду России сосредоточиться на развитии профессиональных квалификаций в бюджетных секторах экономики.

Критически важный массив профессиональных

Важно также начиная с 2015 г. всем органам Национального совета постоянное внимание уделять тем конкретным вопросам, которые Президент РФ включил непосредственно в список поручений Правительству РФ.

ми в своей области профессиональной деятельности. Уровень экспертизы и

общественного обсуждения профессиональных стандартов также был явно недостаточен для их широкого признания основными стейкхолдерами, в качестве которых в России выступают отраслевые объединения работодателей и отдельные крупные компании, которые зачастую не могли найти общий язык и тем самым давали рынку отрицательные сигналы.

В частности, речь идёт о комплексе мер по развитию среднего профессионального образования.

полугодии 2014 г. был реализован пилотный проект по организации разработки 120 профессиональных стандартов силами РСПП как ведущего общероссийского объединения работодателей. Это позволило привлечь к разработке не просто отдельные организации, а крупные отраслевые объединения и системообразующие компании в соответствующих секторах экономики. В результате удалось повысить качество профессиональных стандартов и обеспечить их поддержку работодателями, профсоюзами, професси-

стандартов будет создан уже к концу текущего года, соответственно, Национальный совет в 2015 г. будет уделять особое внимание механизмам их практического применения. В этих целях ведётся активное формирование сети ответственных организаций, способных предоставить квалифицированную поддержку дальнейшему развитию утверждённых профессиональных стандартов, организационно и методически обеспечить их внедрение в сферу труда и в сферу подготовки кадров. В каче-



стве таких организаций мы видим советы по профессиональным квалификациям. Сегодня их создано 12 – по крупным областям профессиональной деятельности. Одной из первоочередных задач советов на среднесрочную перспективу является запуск процедур независимой оценки качества подготовки кадров через профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ, оценку квалификации кадров в специализированных независимых центрах.

Ряд первоочередных задач в деятельности Национального совета вытекает из послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ. В частности, вопросы качественных изменений в системе подготовки квалифицированных рабочих и инженерных кадров.

Предстоит выделить ведущую группу профессий (минимум 50), наиболее массовых и перспективных для российской экономики, которая станет своего рода полигоном внедрения новых моделей подготовки кадров с заданным качеством.

В связи с этим необходимо организовать работу по определению этих профессий. Сочетание таких критериев, как массовость и перспективность, требует достаточно серьёзной проработки вопроса, подключения ведущих компаний.

По тем профессиям, которые войдут в приоритетную группу, необходимо вернуться к соответствующим профессиональным стандартам, обеспечить серьёзную экспертизу с привлечением экспертов из соответствующих российских компаний с иностранным участием или зарубежных компаний.

Важно также начиная с 2015 г. всем органам Национального со-



вета постоянное внимание уделять тем конкретным вопросам, которые Президент РФ включил непосредственно в список поручений Правительству РФ. В частности, речь идёт о комплексе мер по развитию среднего профессионального образования. Необходимо не только рассматривать на заседаниях Национального совета сами проекты, но и организовать

однозначно подобные процессы, но дают тем самым определённую инициативу самим заинтересованным государствам, чьи рынки труда наиболее взаимосвязаны. Поэтому Национальный совет приступил к изучению наиболее комфортных для России механизмов признания профессиональных квалификаций, прежде всего с нашими ближайшими партнёрами – странами, входя-

Предстоит выделить ведущую группу профессий (минимум 50), наиболее массовых и перспективных для российской экономики, которая станет своего рода полигоном внедрения новых моделей подготовки кадров с заданным качеством.

постоянный анализ хода реализации комплекса мер, своевременно давать оценку и вносить необходимые коррективы. Это является прямой функцией Национального совета.

По мере формирования основных элементов новой системы профессиональных квалификаций неизбежно будут возникать задачи её международного признания. В сфере профессиональных квалификаций вопросы признания решаются на различных уровнях – как на секторальном, так и на межгосударственном, на двусторонней или многосторонней основе. Правила ВТО, например, не регламентируют

щими вместе с Россией в различные международные экономические союзы, такие как ЕАЭС, БРИКС и т.п.

Таким образом, Национальный совет создаёт необходимые условия для перехода к новому этапу в модернизации и развитии национальной системы квалификаций – комплексному решению задачи качественного обновления трудового потенциала, системы подготовки высококвалифицированных работников на основе современных механизмов взаимодействия сферы труда и сферы образования. В этом мы видим главную перспективу нашей деятельности.

СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ – ШАНС ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ

Сегодня развитие национальной системы квалификаций – крайне актуальная задача, от которой напрямую зависит будущее страны. В современном мире рынки рабочей силы становятся одним из ключевых конкурентных преимуществ развития. Победят в борьбе за экономическое лидерство страны, которые смогут создать условия для высококвалифицированных работников, способных быстро адаптироваться в меняющемся мире и влиять на его развитие.



*Ольга Голодец,
заместитель Председателя
Правительства Российской
Федерации*

К концу 2015 г. в России появятся 800 новых профессиональных стандартов, из которых более 200 уже прошли все необходимые стадии обсуждения и получили официальный статус в Минюсте России.

Конечно, не является исключением и наша страна. Нам требуется современная национальная система квалификаций, которая будет основой двусторонних и многосторонних соглашений о признании квалификаций, сделает возможным появление новых инструментов защиты национальных рынков труда.

Сегодня уже более 100 стран в той или иной степени вовлечены в процесс реформирования своих систем квалификаций. Некоторые государства прошли уже вторую и более итерацию их создания и внедрения, другие только изучают возможности использования этого инструмента управления качеством трудовых ресурсов или фактически присоединились к уже созданным другими странами системам профессиональных стандартов.

К концу 2015 г. в России появятся 800 новых профессиональных стандартов, из которых более 200 уже прошли все необходимые стадии обсуждения и получили

официальный статус в Минюсте России. Ещё около 200 стандартов рекомендованы к утверждению Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Каждый из стандартов проходил детальное и очень бурное обсуждение в профессиональном сообществе. Поэтому разработанные стандарты отражают современные требования к профессии.

В этой сложной работе объединились государственные органы, объединения работодателей и профсоюзы. Трёхстороннее сотрудничество государства, бизнеса и объединений работников налажено давно, но всегда касалось конкретных с точки зрения интересов участников вопросов – трудовых отношений, разрешения трудовых споров. Никогда ранее в области рынка труда в России не происходило столь масштабное взаимодействие трёх ключевых акторов трудовой сферы в области, лежащей в её основе. Фактически пересматривается вся основа про-

фессиональных компетенций и профессионального образования в стране, ведь профстандарты лягут в основу подготовки будущих специалистов уже сейчас. Только РСПП в 2014 г. были подготовлены более 120 профессиональных стандартов, а в текущем году объединение работодателей представит 200 профессиональных стандартов.

Вопросы создания и развития современной национальной системы квалификаций выходят за традиционные рамки отношений работодатель – работник.

Система профессиональных стандартов – это шанс для повышения конкурентоспособности национальной экономики через применение наиболее современных производственных процессов, рост производительности труда, увеличение доли высококвалифицированных работников, привлечение в страну квалифицированных зарубежных специалистов и т.п.

По сути, сейчас происходит переход к новой системе квалификаций от той, которая сложилась в

советской экономике и принципиально мало менялась последние 20 лет. В России уже появилась новая экономика, поменялся производственный аппарат, общественные отношения. Но система квалификаций осталась почти полностью «советской» и больше не отвечает реалиям рынка труда.

Одна из проблем перехода к использованию профессиональных

миссии, взаимодействие на уровне Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

Важно проводить эту работу, не отрываясь и от мирового опыта. Для первого крупного проекта по достижению нового качества трудовых ресурсов можно было бы выбрать блок из 50 наиболее перспективных и востребованных

НИКОГДА РАНЕЕ В ОБЛАСТИ РЫНКА ТРУДА В РОССИИ НЕ ПРОИСХОДИЛО ТАКОГО МАСШТАБНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ТРЁХ КЛЮЧЕВЫХ АКТОРОВ ТРУДОВОЙ СФЕРЫ В ОБЛАСТИ, ЛЕЖАЩЕЙ В ЕЁ ОСНОВЕ.

стандартов состоит в том, что профессиональные стандарты будут эффективны только при внедрении других работающих элементов: системы объективной оценки и признания квалификаций, модернизации образовательных стандартов и программ на основе профессиональных стандартов, новых классификаторов профессии. Добиваться необходимой слаженности позволяют усилия работодателей, профсоюзов и государства в рамках Российской трёхсторонней ко-

профессий, подготовку по которым предстоит вывести на уровень лучших зарубежных практик до 2020 г.

Таким образом, созданный инструментальный, процедуры и опыт послужат катализатором назревших изменений в управлении профессиональными квалификациями, что крайне важно в сложной экономической ситуации, которую предстоит преодолеть государству и бизнес-сообществу в среднесрочной перспективе.

БР

МАКСИМ ТОПИЛИН: «Нужно повысить роль работодателей при разработке и внедрении профстандартов»

В последние годы вопросы систем квалификаций, так называемых квалификационных рамок, профессиональных стандартов стали занимать значительное место в реальной государственной политике. О причинах деятельного интереса к этой теме, перспективах разработки и внедрения профессиональных стандартов, особой роли в этих процессах предпринимательского сообщества, объединений работодателей рассказывает Министр труда и социальной защиты России Максим Топилин.

– Чем сегодня обусловлена необходимость перехода к профессиональным стандартам?

– Вопрос обновления системы квалификационных требований, её адаптации к требованиям современного рынка труда, действительно, в последние годы встал достаточно остро. Квалификационные требования по большинству видов профессиональной деятельности были сформированы ещё в советские годы, в условиях планового хозяйства.

В настоящее время развиваются новые технологии, сформировались не только новые требования к работникам, но и появились совершенно новые виды профессиональной деятельности. Например, в космической промышленности, в области информационных технологий. И даже в такой, казалось бы, традиционной отрасли, как сельское хозяйство, востребованы новые специалисты, например в области декоративного садоводства или специалисты-биотехнологи.

Современные квалификационные требования являются основой для создания эффективной систе-

мы профессионального образования и обучения. Поэтому поставлена задача в кратчайший срок актуализировать квалификационные требования к работникам. Практически каждая «дорожная карта» или стратегия развития отрасли, утверждённая Правительством РФ, содержит меры по разработке профессиональных стандартов.

Безусловно, данная задача является одним из ключевых направлений деятельности Минтруда Рос-

стемы должностей, квалификационных характеристик. Предприятия вроде бы к ним привыкли...

– Действующая в настоящее время в России система классификаторов социально-трудовой информации была сформирована более 20 лет назад и в последние годы практически не актуализировалась. Справочники решают определённые задачи, в том числе получения статистических данных о сфере занятости и рынке труда.

«Квалификационные требования по большинству видов профессиональной деятельности были сформированы ещё в советские годы, в условиях планового хозяйства.»

сии, который взаимодействует при её решении со многими министерствами и ведомствами. Но основная роль в этой работе принадлежит объединениям работодателей и профессиональным сообществам.

– В России традиционно существовали и продолжают существовать детальные тарифно-квалификационные справочники, классификаторы, отражающие сложившиеся десятилетиями си-

Поэтому назрела необходимость планомерного обновления этих справочников. В этом году, к примеру, будет утверждён новый вариант Общероссийского классификатора занятий, синхронизированный с Международной стандартной классификацией занятий. Действующий был утверждён в далёком 1993 году. К тому же квалификационные справочники зачастую содержат устаревшие квалификационные

требования и характеристики – с целью их поэтапной замены и разрабатываются профессиональные стандарты.

– В обществе хорошо знают о поручениях президента о разработке не менее 800 профессиональных стандартов. Это большая и сложная работа вряд ли может быть выполнена просто силами Минтруда России. Как здесь происходит объединение усилий и разделение ответственности государства и бизнес-сообщества? Насколько эти механизмы взаимодействия отработаны, требуется ли что-то менять?

– С самого начала этой работы Минтруд России применил опыт работодателей в разработке профессиональных стандартов. Все основные документы, определяющие формат профессионального стандарта, порядок его разработки и утверждения, создавались совместно с объединениями работодателей, компаниями, образовательными и научными организациями, с участием профессиональных союзов. И в этих документах говорится о том, что основными разработчиками профессиональных стандартов являются работодатели.

Чтобы повысить роль работодателей при разработке и внедрении профстандартов, был реализован ряд мер. В соответ-

ствии с Указом главы государства создан и функционирует Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. При Национальном совете образована рабочая группа по профессиональным стандартам, одной из основных задач которой является проведение экспертизы проектов профессиональных стандартов и выработка предложений по их совершенствованию. При этом один из главных критериев оценки профессиональных стандартов – участие широкого круга работодателей, профессиональных сообществ в их разработке.

С целью активизации участия объединений работодателей, крупнейших компаний в разработке профессиональных стандартов в 2014 году Российским союзом промышленников и предпринимателей

«Практически каждая “дорожная карта” или стратегия развития отрасли, утверждённая Правительством РФ, содержит меры по разработке профессиональных стандартов.»

при государственной поддержке организована разработка 120 профессиональных стандартов. В планах этого года – разработка уже 200.

– Хорошо, допустим, профессиональные стандарты будут разработаны. Будет ли их ровно 800, немного больше или немного меньше – это фактически определяется потребностями экономики. Но профессиональные стандарты – это просто большое число документов, по сути, бумаги. Как будут достигаться с помощью профессиональных стандартов реальные социально-экономические эффекты?

– Не могу с вами согласиться, профессиональные стандарты – это не просто бумага. Впервые



ФОТОСЛУЖБА ИДР СПИ



Слева направо: Александр Шохин, Президент РСПП, Максим Топилин, Министр труда и социальной защиты России, и Михаил Шмаков, председатель Федерации независимых профсоюзов России



за много лет государством была поставлена задача системной модернизации квалификационных требований к специалистам, работающим в различных областях профессиональной деятельности. На начало этого года Минтрудом России утверждены уже 403 профессиональных стандарта.

лификациям в различных областях профессиональной деятельности. В настоящее время их уже 11: в области строительства, ЖКХ, финансового рынка, здравоохранения, электроэнергетики и др. Эти советы проводят мониторинг соответствующего сегмента рынка труда, выявляют потребность в новых профес-

квалификации, работникам – выстраивать профессиональную карьеру, молодёжи – осуществлять осознанный выбор профессии. Как следствие, увеличится число высококвалифицированных работников, будут созданы условия для внедрения новых технологий, роста производительности труда, повышения конкурентоспособности работников на рынке труда.

В настоящее время для участия в развитии системы профессиональной квалификации работодателям предоставлены и другие возможности. Так, согласно закону об образовании, работодатели могут осуществлять профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ. Совершенствование данного механизма предусмотрено законопроектом, принятым Государственной Думой в первом чтении. По моему мнению, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ должна стать эффективным инструментом повышения качества образования. И я надеюсь, что этот законопро-

«ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ДАСТ ВОЗМОЖНОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯМ ФОРМИРОВАТЬ ЭФФЕКТИВНУЮ КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ, В ТОМ ЧИСЛЕ ОБУЧЕНИЕ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, РАБОТНИКАМ – ВЫСТРАИВАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ КАРЬЕРУ, МОЛОДЁЖИ – ОСУЩЕСТВЛЯТЬ ОСОЗНАННЫЙ ВЫБОР ПРОФЕССИИ.»

Разработка профессиональных стандартов – это первый шаг. Главное – активизация работодателей и профессионального сообщества во внедрении профессиональных стандартов, а также эффективных механизмов оценки квалификации работников, повышения качества их обучения. Для этого при Национальном совете формируются советы по профессиональным ква-

сиональных стандартах, формируют предложения по актуализации образовательных стандартов и программ, организуют применение профессиональных стандартов в сфере труда и образования. Применение профессиональных стандартов даст возможность работодателям формировать эффективную кадровую политику, в том числе обучение, повышение

ект создаст условия для активизации процесса профессионально-общественной аккредитации, для учёта требований работодателей к квалификации работников при их профессиональной подготовке.

– За последние 20 лет в России фактически произошли коренные изменения в общем укладе общества, осуществлён переход к рыночной экономике. Но при этом общие правовые рамки управления персоналом, присвоения и признания квалификаций, сами квалификации во многом унаследованы из советского прошлого, включая знаменитые списки № 1 и № 2. Как вы видите устранение этих противоречий, которые реально тормозят развитие рынка труда, повышение его мобильности?

– В настоящее время в России решается задача создания системы сертификации квалификации работников – независимой оценки профессиональных качеств работников, основанной на определении их квалификации в соответствии с профессиональными стандартами. Минтрудом России при активном

участии РСПП подготовлен законопроект, направленный на создание этого механизма. Мы предлагаем внести поправки в Трудовой кодекс, которые предусматривают

Также с этого года мы начнём реализацию комплекса мер, направленного на стимулирование миграции лиц, имеющих особо востребованные на российском рынке

«ПОМИМО СУЩЕСТВУЮЩЕЙ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ, ПРОВОДИМОЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ, В ТК ВВОДИТСЯ ПОНЯТИЕ “СЕРТИФИКАЦИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ” – ЭТО ВНЕШНЯЯ ОЦЕНКА, КОТОРУЮ ОРГАНИЗУЕТ РАБОТОДАТЕЛЬ ЗА СВОЙ СЧЁТ С ПОМОЩЬЮ СТОРОННЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ.»

установление двух форм оценки квалификации работников. Помимо существующей в настоящее время аттестации работников, проводимой работодателем, в ТК вводится понятие «сертификация квалификаций» – это внешняя оценка, которую организует работодатель за свой счёт с помощью сторонней организации. Работодатель своими локальными актами будет определять порядок оценки квалификации работников. В этих актах будет определено, какие категории проходят аттестацию, например рабочие, а внешнюю оценку, например, целесообразно проводить для офисных работников.

труда профессии и специальности, а также высокую квалификацию.

Продолжается работа по улучшению качества информационных ресурсов в сфере занятости населения, в том числе портала «Работа в России». Особое внимание предполагается уделить развитию данного ресурса в части размещения информации о требованиях к уровню квалификации работников с учётом проводимой организацией технической и технологической модернизации.

Выполнение всех этих мероприятий направлено на развитие в России эффективного и гибкого рынка квалифицированного труда. **БР**

СПРАВКА



ТОПИЛИН МАКСИМ АНАТОЛЬЕВИЧ, Министр труда и социальной защиты России.

Родился 19 апреля 1967 г. в г. Москве. В 1988 г. окончил Московский институт народного хозяйства им. Г. В. Плеханова по специальности «экономист». В 1988 г. – младший научный сотрудник отдела НИИ труда Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. С 1988 по 1991 г. – аспирант НИИ труда Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. С 1991 по 1994 г. – старший научный сотрудник, заведующий сектором НИИ труда. С 1994 по 1996 г. – специалист-эксперт, консультант отдела труда, занятости и миграции Департамента труда, здравоо-

ранения и социальной защиты населения Аппарата Правительства РФ.

С 1996 по 1997 г. – консультант отдела социальной политики и труда Департамента труда и здравоохранения Аппарата Правительства РФ.

С 1997 по 2001 г. работал в Департаменте социального развития Аппарата Правительства РФ.

С 2001 по 2004 г. – заместитель Министра труда и социального развития России.

С 2004 по 2008 г. – руководитель Федеральной службы по труду и занятости.

С 2008 по 2012 г. – заместитель Министра здравоохранения и социального развития России.

21 мая 2012 г. назначен Министром труда и социальной защиты России.

АНАТОЛИЙ КАРАЧИНСКИЙ: «БИЗНЕС ПОНИМАЕТ НЕОБХОДИМОСТЬ УЧАСТИЯ В ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ»

Дефицит квалифицированных рабочих, специалистов среднего звена – одна из основных проблем российской экономики. Очевидно, что решать её необходимо совместными усилиями государства и бизнеса. Сегодня нужны действенные инструменты и механизмы такого взаимодействия. О том, какими они могут быть, рассказывает член Бюро Правления РСПП, председатель Комитета по профессиональному обучению и профессиональным квалификациям Анатолий Карачинский.

– Каковы причины разрыва между потребностями работодателя в рабочей силе определённой квалификации и системой профессиональной подготовки работников? Как устранять этот разрыв?

– Основной разрыв существует между потребностями экономики в рабочих кадрах и специалистах среднего звена и их реальным наличием. Особенно остро эта проблема ощущается в инновационном секторе и высокотехнологичных производствах.

Повышение внутренней трудовой мобильности кадров – это один из инструментов преодоления данной проблемы. Решать проблему дефицита кадров можно и за счёт повышения производительности труда и автоматизации производства в рамках создания новых высокотехнологических производств. Однако оба эти подхода требуют определённых усилий со стороны как бизнеса, так и государства.

К сожалению, на государственном уровне в нашей стране отсутствует комплексная система оценки востребованности выпускников, а значит, и затраченных бюджетных средств на их образование, хотя инициативы по её формированию Минобрнауки России совместно с РСПП предпринима-

ются. В настоящее время бизнес ощущает необходимость своего участия в подготовке кадров, однако невыгодность такого участия связана с отсутствием устойчивых механизмов и инструментов, обеспечивающих взаимодействие государства и бизнеса, основанного на государственно-частном партнёрстве. При этом формы и направления такого взаимодействия могут быть самыми различными: создание базовых кафедр (факультетов) предприятий на базе вуза, предоставление образовательных кредитов и корпоративных грантов на обучение, создание базо-

нальных стандартов по актуальным профессиям и формирование механизма независимой оценки квалификации рабочих кадров.

– Как прогнозировать потребность компаний в кадрах, объёмы и профили профессионального образования в субъектах Российской Федерации и на федеральном уровне?

– Задачи, связанные с прогнозированием потребности в кадрах, а также объёма и профиля их подготовки в образовательных организациях, должны решаться комплексно с учётом факторов, определяющих демографическую ситуацию, разви-

«Наличие сложных взаимосвязей между влияющими на кадровую потребность процессами обуславливает необходимость разработки многофакторных моделей и проведения многовариантных сценарных расчётов.»

тых образовательных организаций предприятий, внедрение системы дуального образования.

Одновременно следует сделать доступной профессиональную подготовку для всех категорий населения: мужчин, женщин, молодёжи, лиц с ограниченными возможностями, сельского населения и др. Не следует забывать и о вкладе работодателей в разработку профессио-

нальной экономики, рынка труда и сферы образования. Наличие сложных взаимосвязей между влияющими на кадровую потребность процессами обуславливает необходимость разработки многофакторных моделей и проведения многовариантных сценарных расчётов.

Использование информационных технологий при решении подобных задач на федеральном и

региональном уровне в настоящее время является распространённой практикой. Министерство образования и науки России уже более 3 лет использует экспертно-аналитическую систему для прогнозирования потребностей экономики в профессиональных кадрах (как на основе макроподходов, так и на основе прямых опросов работодателей) и обеспечения межведомственного взаимодействия в процессе формирования и согласования объёма и профиля приёма по программам высшего образования. Подобные системы, реализующие функционал ситуационного моделирования спроса экономики на кадры и прогнозирования потребности в их подготовке, успешно внедрены более чем в 15 субъектах РФ, в том числе в Приморском крае, Свердловской области, Республике Башкортостан. Востребованность подобных инструментов в регионах с каждым годом растёт, всё более широкое распространение получают информационные сервисы учёта мнений работодателей при определении кадровых потребностей. И как показывает опыт, именно совместная работа всех участников способствует построению конструктивного диалога, принятию согласованных решений по вопросам подготовки профессиональных кадров и достижению баланса

интересов бизнеса, государства и населения.

– Для чего нужны разрабатываемые профстандарты, как работодатели могут использовать их?

– Развитие системы профессиональных стандартов обеспечивает

опыт разработки профессиональных стандартов показывает, что наилучшие результаты работы достигаются при совместной работе над проектом работодателей и образовательных организаций. По результатам обновления реестра

«Опыт разработки профессиональных стандартов показывает, что наилучшие результаты работы достигаются при совместной работе над проектом работодателей и образовательных организаций.»

актуализацию профессий на уровне компетенций. Для этого создан Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, в который вошли представители ведущих бизнес-объединений страны. При этом работодатели смогут не только формализовать требования к работникам, но и повлиять, таким образом, на разрабатываемые образовательные стандарты, которые будут учитывать требования профессиональных стандартов. И наоборот,

профстандартов Минтрудом России, на 19 января 2015 года их насчитывалось уже 555.

– Как стимулировать работодателей инвестировать в развитие профессионального образования не только своих работников, но и «чужих»?

– Многие компании оказывают поддержку развитию материально-технической базы профессиональных образовательных организаций, не являющихся структурными подразделениями компании, а именно осуществляют целевую покупку оборудования для профессиональных образовательных организаций; передают в пользу образовательных организаций оборудование, находящееся на балансе компании, осуществляют техническое оснащение лабораторий и т.д.

Условия для широкого инвестирования бизнеса в профессиональные образования пока находятся в стадии формирования, нет чёткой системы и правил в этом вопросе. Затраты на подготовку кадров в широком смысле не воспринимаются как



ФОТОСЛУЖБА ИД РСПП



ФОТОСЛУЖБА ИД РСПП



ФОТОСЛУЖБА ИД РСПП



ФОТОСЛУЖБА ИД РСПП

необходимые издержки работодателей на поддержание конкурентоспособности и обеспечения необходимого качества продукции и услуг.

– Каковы, на ваш взгляд, актуальные проблемы, которые бизнес должен решать совместно с государством?

РФ по профессиональным квалификациям.

Ещё одна инициатива, которую нам удалось реализовать совсем недавно, связана с мониторингом трудоустройства выпускников.

В составе критериев мониторинга эффективности вузов до сих пор не было индикаторов, достоверно ха-

провести огромную работу по взаимодействию между всеми участниками. Несмотря на большое количество барьеров, нам удалось успешно завершить эксперимент.

В достоверности полученных сведений не приходится сомневаться – отчисления, отражаемые в ПФР, являются вкладом, вносимым выпускником в экономику России. Если отчисления за год отсутствуют, то такой выпускник не является трудоустроенным. Рассчитанная таким способом доля трудоустройства поражает своей точностью. Она совпадает не только с данными Росстата, но и с информацией вузов, которые занимаются мониторингом карьеры своих выпускников.

На сегодняшний день запущено масштабирование проведённого эксперимента на территорию всей России, для этого выпущено соответствующее постановление правительства. Это позволит использовать в качестве одного из критериев мониторинга эффективности вузов достоверные сведения о доле трудоустроенных выпускников. Новые данные позволят анализировать информацию по трудоустройству в разрезе направлений подготовки и специальностей, а также года выпуска для каждого вуза, что открывает большие возможности. Уточнённая методика расчёта показателя будет утверждена на межведомственной комис-

рактеризующих трудоустройство выпускников, хотя это ключевой показатель, отражающий результативность системы образования.

Минобрнауки России совместно с Комитетом РСПП по профессиональному обучению и профессиональным квалификациям провели эксперимент по анализу трудоустройства выпускников вузов Уральского федерального округа в 2013 году. В качестве источника данных использовались федеральные информационные системы Рособнадзора и Пенсионного фонда России. Для того чтобы получить достоверные статистические данные по выпускникам из одного ведомства посредством информации из другого, пришлось

«В СОСТАВЕ КРИТЕРИЕВ МОНИТОРИНГА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВУЗОВ ДО СИХ ПОР НЕ БЫЛО ИНДИКАТОРОВ, ДОСТОВЕРНО ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ, ХОТЯ ЭТО КЛЮЧЕВОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ, ОТРАЖАЮЩИЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ.»

– Проблемы известны давно: несоответствие содержания образования потребностям рынка труда, качество образования и качество преподавания и т.д.

Я хотел бы привести несколько примеров решения таких проблем с помощью недавних инициатив Комитета РСПП по профессиональному обучению и профессиональным квалификациям.

Несколько лет назад мы на инициативной основе начинали разрабатывать профессиональные стандарты, а сейчас эта деятельность вышла на государственный уровень, как я уже говорил, разработаны сотни профстандартов и создан Национальный совет при Президенте

сии по проведению мониторинга вузов в 2015 году.

Новая инициатива, которую мы начали прорабатывать в конце 2014 года, связана с предпринимательским образованием.

Целями данной инициативы являются повышение престижа предпринимательского образования, обеспечение высокого качества преподавания в области предпринимательства и координация усилий со стороны государства, бизнеса и общественных объединений в этом направлении.

Мы создаём рабочую группу по предпринимательскому образованию для оказания содействия разработке стратегии и программы мероприятий по развитию пред-

принимательского образования в России как для бизнес-сообщества, так и для государства (Минобрнауки России) и институтов развития.

Надеюсь, эта инициатива, кроме решения выше обозначенных проблем, позволит изменить в стране отношение к предпринимательству как таковому.

Эффективным инструментом взаимодействия бизнеса с государством является также совместное участие работодателей и представителей органов управления образованием в выработке решений по ряду направлений модернизации образования.

Например, в качестве члена Бюро Правления РСПП и председателя Комитета по профессиональному обучению и профессиональным квалификациям я и члены

моего комитета на регулярной основе участвуем в работе Комиссии по вопросам оценки квалификаций и Комиссии по общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования, Комитета Совета Федерации по инженерно-техническому образованию, Комитета по образованию Государственной Думы Федерального Собрания РФ, Комиссии по государственной аккредитации Рособнадзора, комиссиях и экспертных советах при отраслевых объединениях промышленников и предпринимателей (комитеты и отраслевые комиссии РСПП, комитеты ТПП России, «ОПОРА России» и др.).

БР

СПРАВКА



ФОТОСЛУЖБА ИД РСПП

КАРАЧИНСКИЙ Анатолий Михайлович, президент Группы компаний IBS (IBS Group Holding). Родился 12 июля 1959 г. в Москве. Окончил факультет технической кибернетики Московского института инженеров железнодорожного транспорта (МИИТ) по специальности «инженер-системотехник» в 1981 г. В 1981–1986 гг. работал в вычислительном центре при ВНИИ железнодорожного транспорта; в 1986–1988 гг. – менеджер,

директор по продажам в России австрийской фирмы Prosystem (компьютерное оборудование); в 1988–1992 гг. – технический директор совместного предприятия «Интермикро».

Разрабатывает стратегические направления деятельности и инвестиционную политику Группы компаний IBS. Осуществляет экспертную и аналитическую работу при организации крупных государственных и международных проектов в области информационных технологий. Анатолий Карачинский ведёт активную работу по формированию в России нового информационного общества, содействует развитию экономического потенциала России в области высоких технологий. Входит в состав Совета по конкурентоспособности и предпринимательству при Правительстве РФ, Экспертного совета по развитию отрасли информационных технологий при Министерстве связи и массовых коммуникаций России, Экспертного совета по вопросам электронного обучения и информационных технологиям в образовании при Комитете по образованию Госдумы РФ. Член Бюро Правления РСПП, председатель Комитета РСПП по профессиональ-

ному образованию и профессиональным квалификациям, член Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования, член Общественного совета при Министерстве образования и науки России, член Общественного совета при Министерстве труда и социальной защиты России.

В 2002 г. Анатолий Карачинский стал первым российским бизнесменом, включённым в список «Звёзды Европы» журнала Business Week. По данным рейтинга Ассоциации Менеджеров России, он входит в топ-40 рейтинга «1000 самых профессиональных менеджеров России».

В ноябре 2003 г. первым из российских бизнесменов стал победителем российского конкурса «Предприниматель года – 2003», учреждённого компанией «Эрнст энд Янг».

Любимый досуг – работа. В редкое свободное время увлекается игрой в гольф, горнолыжным спортом, морскими путешествиями на яхте, туризмом, чтением профессиональной литературы. Женат. Имеет двух сыновей.

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ: ЧТО МЫ СТРОИМ

Национальная система квалификаций – это инструмент согласования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения. Ключевое понятие здесь – квалификация. Под квалификацией обычно понимается готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии.



Фёдор Прокопов,
вице-президент ООО «Российский союз промышленников и предпринимателей»

Чаще всего приобретение квалификации у нас связывают с завершением среднего профессионального или высшего образования. Качественное образование крайне важно для хорошего старта профессиональной карьеры. Однако значимость зафиксированных в приложении к диплому об образовании освоенных знаний и приобретённых умений со временем снижается. В течение трудовой жизни возрастающую ценность будет иметь то, какие знания и умения работник приобрёл годы спустя. Поэтому на рынке труда ценность работника измеряется не столько тем, где он учился, сколько тем, что он умеет делать и насколько качественно. Иначе и быть не может: примерно 50% занятых сегодня в экономике получили профессиональное образование (начальное, среднее или высшее) 20 и более лет назад. Миллионы людей состоялись как профессионалы, не имея «свежего» профильного диплома об образовании, но приобретя необходимый трудовой опыт: инженеры (по диплому) стали менеджерами, а психологи – профессиональными строителями. Многие работники получили новую профессию, завершив курсы обучения, например у поставщиков оборудования и услуг. Иногда именно свидетельство об успешном завершении такого обучения

может служить входным билетом в профессиональную деятельность.

Результатом оценки квалификации служит документ, её подтверждающий, – диплом, квалификационный сертификат, свидетельство. Примером может служить диплом бакалавра, магистра или о среднем профессиональном образовании. Он выдаётся образовательной организацией, уполномоченной государством (имеющей государственную лицензию и соответствующей иным официальным требованиям). Основным инструментом измерения квалификации выпускника служит государственная итоговая аттестация. Правда, российское профессиональное образование пока в большей степени ориентировано на оценку остаточных знаний (того, что запомнил студент из пройденных за период обучения дисциплин), а не на измерение профпригодности выпускника. На практике диплом об успешном завершении образования и реальная квалификация (что умеет делать) выпускника далеко не всегда совпадают.

Другой типичный пример – квалификационные разряды рабочих. Как правило, они присваиваются либо образовательными организациями, либо конкретными работодателями. Однако свидетельства о присвоении квалификационного разряда рабочему в последние де-

сятилетия утратили характер документа, имеющего хождение по всей территории страны и признаваемого каждым работодателем. Поскольку у работодателя нет уверенности, что квалификация выпускника или работника, подтверждённая вне зоны его контроля, будет соответствовать требованиям, принятым в данной организации, применяют специальные процедуры оценки и кандидатов, и работников, включая и проверку их квалификации. Стало общепринятым, что работодателем признаются только те свидетельства о присвоении разряда, которые выданы на данном предприятии. При переходе на другое место работы от работника требуется вновь подтвердить свою квалификацию в рамках того же разряда.

Итак, на практике работники приобретают квалификацию не только в вузе или колледже, но и в результате полу- и неформального обучения (курсовая подготовка, самостоятельное обучение), а также опыта практической работы. Современные системы квалификаций учитывают это обстоятельство и предоставляют инструменты, необходимые для того, чтобы распознать, описать, оценить и присвоить квалификацию работнику вне зависимости от способа её достижения. На смену квалификации по образованию приходит более универсальное её понимание, а рынок дипломов последовательно меняется на рынок квалификаций.

С этой точки зрения квалификация представляет собой результат оценки и подтверждения уполномоченным органом того, что приобретённые физическим лицом знания, умения и опыт соответствуют установленным требованиям. Квалификационные требования могут определяться отдельными

работодателями (привязка к конкретным трудовым обязанностям), вводиться в силу требований закона, устанавливаться на общенациональном уровне. Когда говорится о национальной системе квалификаций, то подразумевается, что признаются только те квалификации, которые официально включены, в соответствии со специальной процедурой, в особый реестр. В нашей стране сегодня принят подход, в

котором национальных стандартов недостаточно. Одна из ключевых ролей отводится органам, присваивающим профессиональную квалификацию. Помимо образовательных организаций, к ним относятся центры сертификации квалификаций, независимые от системы образования. Поскольку центры сертификации проводят оценку соответствия имеющегося уровня профессиональной квалификации установленным нацио-

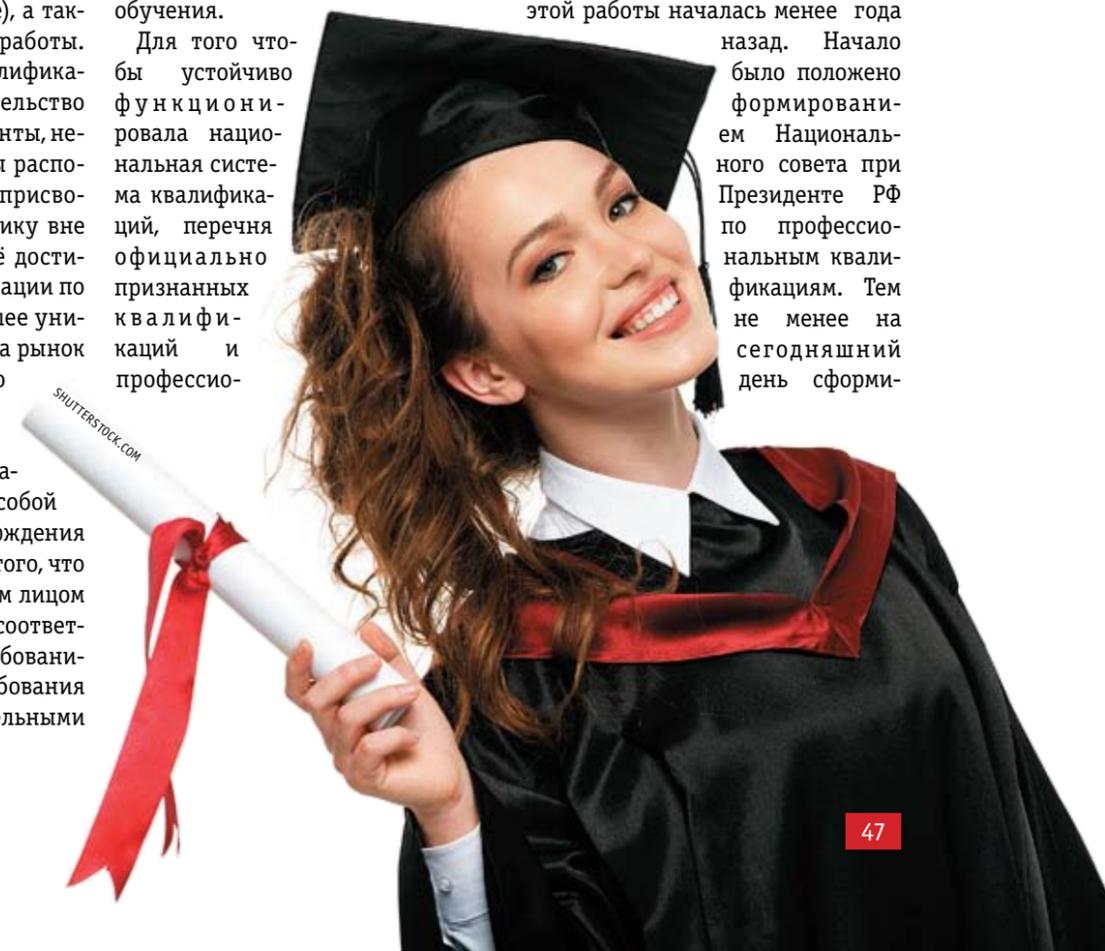
НА ПРАКТИКЕ ДИПЛОМ ОБ УСПЕШНОМ ЗАВЕРШЕНИИ ОБРАЗОВАНИЯ И РЕАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ (ЧТО УМЕЕТ ДЕЛАТЬ) ВЫПУСКНИКА ДАЛЕКО НЕ ВСЕГДА СОВПАДАЮТ.

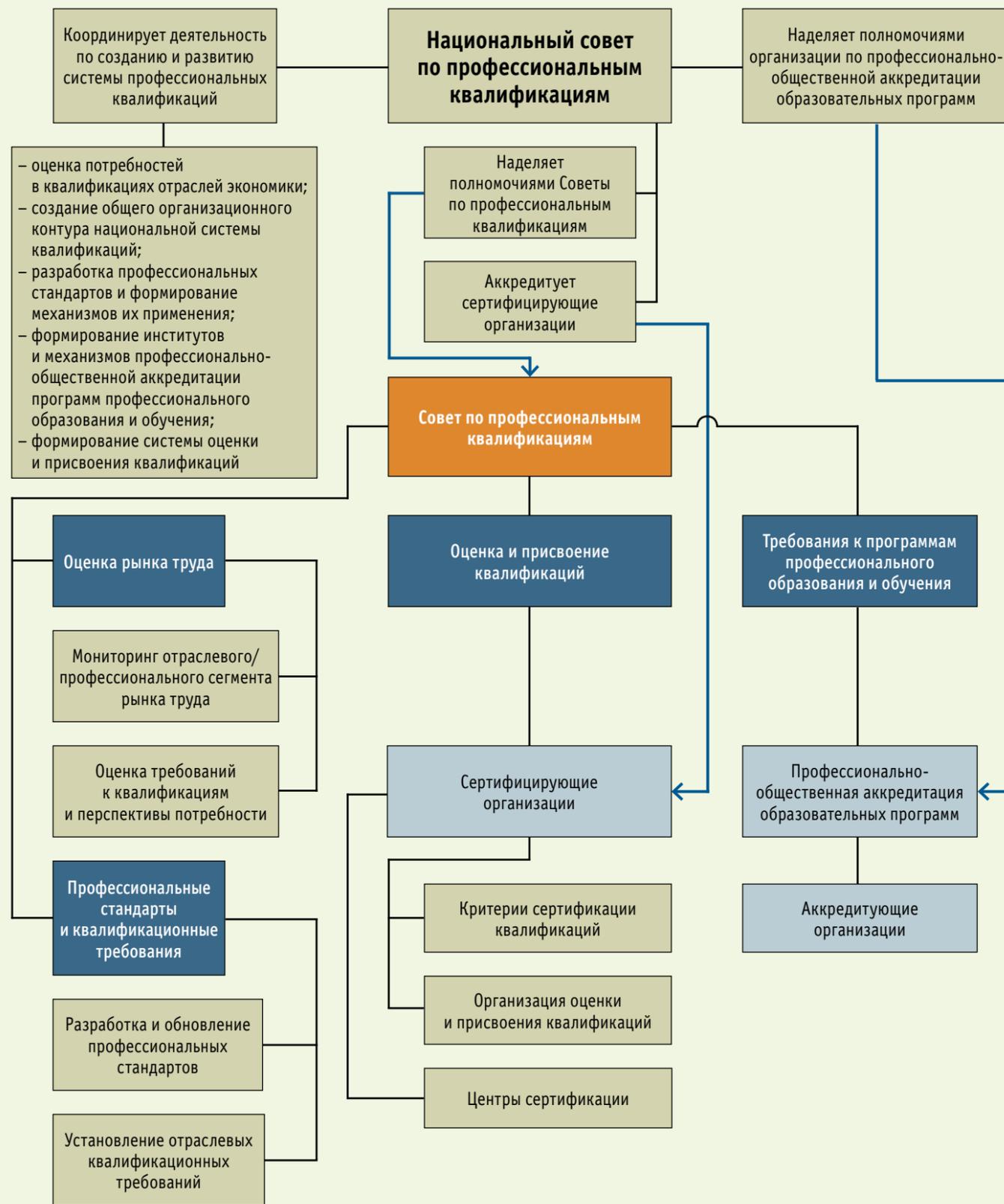
соответствию с которым общенациональные требования к квалификации устанавливаются в основном в профессиональных стандартах. Профессиональный стандарт – документ, в котором описано содержание трудовой деятельности, определены требования к квалификации работника, результатам профессионального образования и обучения.

Для того чтобы устойчиво функционировала национальная система квалификаций, перечня официально признанных квалификаций и профессио-

нальным требованиям, они должны иметь соответствующие полномочия. Российская модель национальной системы квалификаций предполагает, что такие полномочия они должны получить у Советов по профессиональным квалификациям. Оговоримся, что обновлённая система квалификаций в России только строится, активная фаза этой работы началась менее года назад. Начало было положено формированием Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Тем не менее на сегодняшний день сформирова-

НА РЫНКЕ ТРУДА
ЦЕННОСТЬ РАБОТНИКА
ИЗМЕРЯЕТСЯ
НЕ ТОЛЬКО ТЕМ,
ГДЕ ОН УЧИЛСЯ, СКОЛЬКО
ТЕМ, ЧТО ОН УМЕЕТ
ДЕЛАТЬ И НАСКОЛЬКО
КАЧЕСТВЕННО.





ровано уже 12 отраслевых советов по профессиональным квалификациям.

Совет (отраслевой, профессиональный) по профессиональным квалификациям – это орган, целями деятельности которого (в числе других) являются разработка профессиональных стандартов, а также разработка, применение и обновление процедур подтверждения и присвоения профессиональной квалификации в соответствующих областях профессиональной деятельности. Именно советы должны выдавать от своего имени разрешение на деятельность органу, присваивающему профессиональную квалификацию, и организовать надзор за его деятельностью. Сертификат о присвоении квалификации должен выдаваться от имени совета, а не центра сертификации. Тем самым советы призваны стать гарантом качества и обеспечить доверие к сертификации как со стороны работников, так и со стороны работодателей.

Формирование системы квалификаций, в определённой мере обособленной от сложившейся рыночной стихии, – важный, но не достаточный шаг. Работники, которые подтверждают свою квалификацию, должны иметь возможность при необходимости заполнить квалификационные пробелы через соответствующие образовательные программы.



датель с требованиями будущих работодателей. Это означает, что необходимы инструменты оценки соответствия результатов обучения требованиям, установленным в профессиональных стандартах. Задача эта может решаться двумя основными инструментами: экспертизой работодателями действующих и участием в разработке новых образовательных

окна позволит сконцентрировать в руках советов ответственность как за качество профессиональных стандартов, так и за их применение в сфере образования и сертификации квалификаций. Советы по профессиональным квалификациям – это ключевое звено в организационной структуре национальной системы квалификаций. Отраслевой подход

Работники, которые подтверждают свою квалификацию, должны иметь возможность при необходимости заполнить квалификационные пробелы через соответствующие образовательные программы.

стандартов и, во-вторых, через профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ. В нашем представлении подобного рода экспертиза и аккредитация должна проводиться на их соответствие требованиям профессиональных стандартов. Поскольку предполагается, что ответственными владельцами профессиональных стандартов станут советы по профессиональным квалификациям, эта деятельность должна замыкаться именно на них. Реализация принципа одного

обеспечивает единое пространство квалификаций. Однако сложно себе представить их работу без взаимодействия с регионами, где, собственно, и формируется потребность в квалификациях, расположены образовательные организации и центры сертификации. Представляется, что в субъектах Российской Федерации могут создаваться советы по профессиональным квалификациям, однако их функционал будет несколько иной. Они могут выступать как региональные партнёры советов,

созданных на федеральном уровне и реализующих общефедеральные полномочия (соучастие в разработке профессиональных стандартов; подбор организаций-кандидатов для создания центров сертификации, а также экспертов для проведения сертификационных процедур и профессионально-общественной аккредитации обра-

ции также могут стать опорными точками федеральных советов.

Едва ли будет оправданным, если отраслевые советы по профессиональным квалификациям будут создаваться стихийно, по инициативе снизу. Сегодня координатором всей деятельности по обновлению системы квалификаций определён Национальный

для подтверждения профессиональной квалификации, организация разработки профессиональных стандартов по общим для экономики (сквозным) профессиям, участие в формировании профильного законодательства и т.д.

В конечном счёте формирование обновлённого и единого пространства квалификаций, укорачивание деятельности институтов, входящих в национальную систему квалификаций, должно способствовать снижению диспропорций между имеющейся у работников квалификацией и требуемой работодателем.

ФОРМИРОВАНИЕ ОБНОВЛЁННОГО И ЕДИНОГО ПРОСТРАНСТВА КВАЛИФИКАЦИЙ, УКОРАЧИВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНСТИТУТОВ, ВХОДЯЩИХ В НАЦИОНАЛЬНУЮ СИСТЕМУ КВАЛИФИКАЦИЙ, ДОЛЖНО СПОСОБСТВОВАТЬ СНИЖЕНИЮ ДИСПРОПОРЦИЙ МЕЖДУ ИМЕЮЩЕЙСЯ У РАБОТНИКОВ КВАЛИФИКАЦИЕЙ И ТРЕБУЕМОЙ РАБОТОДАТЕЛЕМ.

зовательных программ и т.д.). Для этого потребуются заключить соответствующие соглашения. Координировать и контролировать работу в «отраслях» сложно без знания и понимания профессиональных сегментов рынка труда, тенденций их изменения, потребностей в образовании и квалификации по соответствующим областям профессиональной деятельности. В этом смысле региональные организа-

совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Одна из его практических задач – отбор и наделение полномочиями отраслевых советов, обеспечение единства политики и действий. Одновременно существует ряд специальных функций, которые не могут взять на себя ни отраслевые советы, ни регионы. Например, координация и синхронизация деятельности всех основных участников строительства национальной системы квалификаций, обеспечение единой методической базы разработки профессиональных стандартов, организации профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, установление требований

квалификацией и требуемой работодателем. Подстройка образовательных программ (среднего профессионального образования и высшего образования) под потребности работодателей и студентов будет происходить более уверенно, а качество подготовки выпускников не будет расходиться с потребностями рынка труда, работодателей. Школьники, студенты, работники должны получить более достоверную информацию о реальной ситуации на рынке труда, потребностях работодателей, спросе на профессии и компетенции. **БР**



БИЗНЕС-ШКОЛА
РСПП



ПРАКТИКИ ДЛЯ ПРАКТИКОВ

Бизнес-школа РСПП была основана в мае 2013 года для реализации образовательных задач, отвечающих современным вызовам времени. Кардинальное изменение бизнес-среды сегодня требует новых нестандартных подходов в управленческих технологиях. Бизнес-школа РСПП интегрирует лучший опыт в области современных бизнес-практик и активно внедряет полученные результаты в содержание образовательных программ.

«Практики для практиков» – девиз Школы, что означает большое количество мастер-классов и тренингов действующих экспертов и лидеров соответствующих отраслей, корпоративных визитов на предприятия в России и за рубежом, ориентированность на конкретные бизнес-задачи в процессе прохождения программ.

ПРЕИМУЩЕСТВА БИЗНЕС-ШКОЛЫ РСПП

- ✓ Высокая практичность и интенсивность программ
- ✓ Помощь в решении не только конкретных бизнес-задач во время обучения, но и идентификация проблемных зон личного профессионального роста и стратегии развития предприятия
- ✓ Большое количество корпоративных визитов на российские и зарубежные предприятия
- ✓ Регулярные встречи с бизнес-лидерами – членами Бюро и Правления РСПП, мастер-классы от ведущих отраслевых экспертов
- ✓ Участие в различных мероприятиях Российского союза промышленников и предпринимателей
- ✓ Возможность прохождения отдельных модулей и тренингов и получения диплома Executive MBA при накоплении необходимого количества часов
- ✓ Большое количество специальных мероприятий для выпускников Школы



ВОПРОСЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ

В настоящее время в России идёт интенсивная работа по созданию ядра национальной системы квалификаций – новых профессиональных стандартов. На примере решения этой сложной и трудоёмкой задачи можно видеть основные проблемы, которые требуют особого внимания и координации. Скорее всего, планируемый массив профессиональных стандартов нужно будет рассматривать как первую итерацию, на смену которой должен прийти следующий, более последовательно и системно организованный процесс, и работу над ним следует начинать уже сегодня. В этом Россия мало отличается от других развитых стран, также двигающихся в этом крайне сложном вопросе не прямо, а по спирали.



*Александр Лейбович,
генеральный директор
Национального агентства развития
квалификаций*

**ИДЕЯ О СОЗДАНИИ
ЗА 2 ГОДА 800 НОВЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ ОЧЕНЬ ЭФФЕК-
ТИВНА В КАЧЕСТВЕ
ПОЛИТИЧЕСКОГО
ИМПУЛЬСА, Т.К. ПОЗВОЛЯЕТ
ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ПРИВЛЕЧЬ
ВНИМАНИЕ И РЕСУРСЫ
К ЭТОЙ ПРОБЛЕМЕ.**

Каковы основные особенности следующей неизбежной итерации формирования национальной системы квалификаций?

Прежде всего необходимо выбрать оптимальный темп продвижения, обеспечивающий требуемый уровень качества. Идея о создании за 2 года 800 новых профессиональных стандартов очень эффективна в качестве политического импульса, т.к. действительно позволяет привлечь внимание и ресурсы к этой проблеме. Однако, во-первых, в различных секторах экономики совершенно разная ситуация с пониманием развития технологий и соответствующих трудовых процессов, различная экспертная и организационная база, наконец, различный уровень консолидации работодателей, профессиональных сообществ. Поэтому для эффективного решения вопроса разработки национальных профессиональных стандартов в каждом секторе требуются совершенно различные ресурсы и время.

Во-вторых, российская экономика не является самой передовой, поэтому разработка профессиональных стандартов должна опи-

раться на глубокое изучение зарубежного опыта развитых стран в этом вопросе, что требует значительного времени (порядка года).

В-третьих, отсутствие подготовленных к подобной работе экспертов в большинстве секторов экономики ведёт к тому, что разработчики профессиональных стандартов вынуждены привлекать консультантов, не владеющих знанием трудовых процессов в конкретной отрасли.

В-четвёртых, не сформированы в достаточной мере профессионально-общественные площадки для обсуждения и доведения проектов профессиональных стандартов до уровня качественных общенациональных продуктов.

Наконец, и это, пожалуй, самое важное, необходимо реализовать комплексный подход к формированию национальной системы квалификаций. Выбрав в качестве направления «главного удара» в 2013–2014 гг. профессиональные стандарты, нельзя забывать про другие элементы системы, без которых она просто не будет работать, подобно двигателю автомобиля без кузова или рулевого управления.

Методология национальной системы квалификаций, изначально предложенная Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП) и поддержанная объединениями работодателей, предусматривает синхронное применение таких существенных элементов, как отраслевые рамки квалификаций, профстандарты, система признания (сертификации) квалификаций, соответствующие классификаторы и др.

На этапе общественно-профессионального формата работы над новой системой квалификаций, РСПП координировал действия участников. Внимание уделялось всем основным компонентам системы квалификаций. Важно сохранить комплексный подход и синхронизацию основных видов работ и на этапе введения элементов государственного регулирования.

В принципе, включение государства в этот важный для социально-экономического развития страны процесс можно приветствовать. В то же время вследствие большей формализации государственных процедур и необходимости значительного числа различных согласований принимаемых решений наблюдается упрощённый подход к разработке

и введению отдельных компонентов национальной системы квалификаций. Например, фактически проигнорированы такие важные элементы, как отраслевые (секторальные) рамки квалификаций. В результате общая рамка квалификаций (уровни квалификаций) воспринимается как документ прямого действия, хотя во многих секторах есть потребность в детализации уровней квалифи-

каций, как механизм независимой оценки и признания квалификаций на основе профессиональных стандартов. Определённые наработки в этом направлении, сделанные РСПП, требуют нормативной и правовой фиксации. Однако работа в этом направлении идёт медленно и не всегда последовательно, соответственно, мы столкнёмся с ситуа-

ОСТАЁТСЯ ПОКА МАЛО ИЗУЧЕННЫМ И РАЗРАБОТАННЫМ ЕЩЁ ОДИН ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ – МЕХАНИЗМ ТРАНСЛЯЦИИ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБУЧЕНИЯ.

цией, введении дополнительных дескрипторов и т.п. Но главный недостаток такого частичного подхода выражается в том, что отрасли не видят целостную картину необходимых новых профессий и профессиональных стандартов, поэтому нередко вынуждены идти старой дорогой, используя существующую и, как правило, устаревшую номенклатуру профессий и специальностей на основе классификаторов, создававшихся десятилетия назад. Вдохнуть новое содержание в старую систему профессий сложно. Существенный риск несёт и отставание в законодательном закреплении такого важного элемента

когда введённые в действие в 2013–2014 гг. профессиональные стандарты могут фактически оказаться без системы признания. Учитывая, что развёртывание системы оценки квалификаций предполагает серьёзные институциональные изменения не только на федеральном, но главным образом на региональном уровне, потребуется достаточно много времени для реального запуска этого механизма.

Вместе с тем методология формирования системы независимых квалификационных экзаменов и признания квалификаций апробирована в многочисленных проектах, на площадках объединений работо-





датель, в экспертном сообществе, на международном уровне. Различные варианты и модификации этой методологии уже несколько лет не несут в себе ничего принципиально нового. Поэтому при подготовке нормативных документов можно сформулировать, не претендуя на полноту, основные положения общей модели оценки квалификаций:

3) проведение оценки квалификаций может осуществляться компетентными организациями – Центрами оценки квалификаций, которые должны пользоваться доверием объединений работодателей, профессиональных сообществ, как на общероссийском, так и на региональном уровне (где, собственно, и сосредоточены

материалов для оценки квалификаций должны выполняться ответственной организацией (организатором оценки квалификаций), которая определяется с учётом предложений прежде всего профильных объединений работодателей, профессиональных сообществ общероссийского уровня;

5) необходим единый национальный орган, интегрирующий в этой сфере интересы бизнес-сообщества страны, способный устанавливать и поддерживать общие правила функционирования системы оценки квалификаций, признаваемый всеми заинтересованными общественными структурами. Такой орган должен иметь необходимые ресурсы для нормативной, информационной, методической, консалтинговой, мониторинговой поддержки системы в целом;

б) основные элементы системы независимой оценки квалификаций должны получить законодательную основу (во всяком случае,

В ЦЕЛОМ ОБЩЕРОССИЙСКИЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НЕ СТАВЯТ ВОПРОС О ЗНАЧИТЕЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКЕ ЭТОЙ СИСТЕМЫ, ПОНИМАЯ РИСКИ ЕЁ НЕИЗБЕЖНОГО ОГОСУДАРСТВЛЕНИЯ И ПОТЕРИ НЕЗАВИСИМОСТИ.

1) оценку квалификаций могут проходить различные категории соискателей: работники предприятий и организаций; выпускники различных организаций профессионального образования; безработные и незанятые граждане; иностранцы, претендующие на работу в России;

2) содержательной основой оценки квалификаций являются национальные профессиональные стандарты, а также разработанные на их основе методические материалы (главные из них – перечни квалификаций, программы квалификационных экзаменов, оценочные средства). Зарубежные стандарты могут использоваться после их легитимизации на национальном уровне;

ЦЕЛЕСООБРАЗНО ПРЯМОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ СУБСИДИРОВАНИЕ РЕШЕНИЯ НЕКОТОРЫХ ОБЩЕСИСТЕМНЫХ ЗАДАЧ НА САМОМ ВЕРХНЕМ МЕЖОТРАСЛЕВОМ УРОВНЕ, ГДЕ НЕТ ПРЯМОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ УСЛУГ ПО ОЦЕНКЕ КВАЛИФИКАЦИЙ.

основные потребители). Это доверие предусматривается удостоверить определённой процедурой. Центры оценки квалификаций для проведения квалификационного экзамена (прежде всего в его практической части) могут использовать ресурсы любых других организаций, отвечая при этом за прозрачность процедуры;

4) общая координация деятельности по оценке квалификаций в различных секторах, выстраивание единых организационно-методических подходов, экспертиза и разработка методических

на современном этапе развития российского общества).

Нужно отметить, что практически все упомянутые элементы предложенной модели системы независимой оценки квалификаций не просто декларированы, но и достаточно детально проработаны на методическом и нормативном уровне. Подготовлены необходимые документы и рекомендации для организации деятельности всех основных участников системы, которые могут быть легко адаптированы к особенностям формируемой правовой рамки.

Стоит отдельно остановиться на дискуссиях, которые идут между различными государственными структурами, работодателями относительно финансово-экономического аспекта функционирования системы независимой оценки квалификаций. В целом общероссийские объединения работодателей не ставят вопрос о значительной государственной поддержке этой системы, понимая риски её неизбежного огосударствления и потери независимости. Собственно, государственная система присвоения квалификаций функционировала (и продолжает функционировать) в стране много десятилетий. Именно на этом фоне и произошло критическое падение качества подготовки кадров, а вместе с тем и девальвация на рынке труда государственных свидетельств, дипломов и т.п. Идти повторно по тому же кругу нет оснований.

В то же время старт подобной системы в мировой практике также не обходится без различных форм государственной поддержки. Важны формы и направления этой поддержки.

Во-первых, целесообразно прямое государственное субсидирование решения некоторых общесистемных задач на самом верхнем межотраслевом уровне, где нет прямого взаимодействия с потребителями услуг по оценке квалификаций. Это такие задачи, как разработка нормативно-методических документов системы, создание общей методической и технологической (ИКТ) платформы

для разработки оценочных средств и проведения тестирования, подготовка экспертов, создание и ведение баз данных, реестров системы оценки квалификаций.

Во-вторых, квалификация в современном международном дискурсе рассматривается всегда как результат обучения в тех или иных

НАИБОЛЕЕ СУЩЕСТВЕННЫМ И ТРУДОЁМКИМ ЭЛЕМЕНТОМ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ ЯВЛЯЕТСЯ НЕОБХОДИМЫЙ ПУЛ ЭКСПЕРТОВ, ПОЛУЧИВШИХ СООТВЕТСТВУЮЩУЮ ПОДГОТОВКУ И ВЛАДЕЮЩИХ ВСЕМ КОМПЛЕКСОМ КОМПЕТЕНЦИЙ В ОБЛАСТИ РАЗРАБОТКИ И ПРИМЕНЕНИЯ НОВОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ.

формах (формальное или неформальное обучение, самообразование или обучение в процессе работы и т.п.). Это говорит о том, что независимый квалификационный экзамен следует рассматривать как своего рода часть образовательной программы, а значит, необходимо распространить на процедуры оценки квалификации те же подходы к налогообложению, что и для самих образовательных программ. Тем более что по отдельным видам программ независимые квалификационные экзамены могут стать либо частью, либо полноценной заменой итоговой аттестации.

Реализация описанной выше модели системы оценки квалификаций представляется вполне реалистичной, хотя, конечно, в различных секторах темпы её становления будут значительно отличаться в зависимости от уже накопленного опыта, уровня участия государства в бизнесе, степени монополизации рынка и других факторов.

Также остаётся пока мало изученным и разработанным ещё один важный элемент национальной системы квалификаций – механизм трансляции требований профессиональных стандартов в программы профессионального образования и обучения. Ряд реализованных проектов показал, что использование

ФГОС в качестве «агента» переноса положений профессиональных стандартов в программы – не слишком продуктивная идея, т.к. существующие форматы ФГОС практически не включают содержательные компоненты. Кроме того, они ориентированы на крупные классификационные единицы (направления подготовки, укрупнённые группы специальностей и т.п.), что делает их неизоморфными по отношению к профессиональным стандартам. Наиболее подходящими конструкциями для учёта требований профессиональных стандартов в системе подготовки и переподготовки кадров являются программы профессионального образования и обучения, контрольно-оценочные средства, а также учебники и другие учебные материалы. Между тем законодательство об образовании полностью игнорирует это обстоятельство и рассматривает именно образовательный стандарт в качестве средства переноса требований рынка труда в образовательный



процесс. Это положение также необходимо поправлять, на что уйдёт немало времени, учитывая процедуры внесения изменений в такие тяжёлые законодательные конструкции, как закон «Об образовании в Российской Федерации».

Однако наиболее существенным и трудоёмким элементом национальной системы квалификаций является

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ПРИ ПОМОЩИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ПРЕДСТАВЛЯЕТ СОБОЙ НОВУЮ ЗАДАЧУ ДЛЯ БОЛЬШИНСТВА HR-СПЕЦИАЛИСТОВ, ВКЛЮЧАЯ ТАКИЕ ВОПРОСЫ, КАК ПРИЁМ, УВОЛЬНЕНИЕ И РАССТАНОВКА КАДРОВ, ПЛАНИРОВАНИЕ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ, ВЫСТРАИВАНИЕ ПОЛИТИКИ МОТИВАЦИИ, РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ И ДР.

ся необходимый пул экспертов, получивших соответствующую подготовку и владеющих всем комплексом компетенций в области разработки и применения новой системы квалификаций. Подготовленные эксперты необходимы практически во всех компонентах сферы образования и сферы труда. Они требуются работодателям и их объединениям для квалифицированного участия в разработке, обсуждении и применении профессиональных стандартов, для использования механизмов независимой оценки квалификации работ-

ников и соискателей рабочих мест; органам по труду и занятости – для выстраивания политик в области развития человеческих ресурсов на федеральном и региональном уровнях; органам управления образованием и образовательным организациям – для адаптации содержания и качества подготовки и переподготовки кадров к требованиям эко-

номики и работы на перспективу; организациям, участвующим в независимой оценке квалификаций и профессионально-общественной аккредитации программ; профсоюзным организациям – для защиты прав и интересов своих членов в части их доступа к современным образовательным инструментам обновления и развития квалификаций работников, защиты рынка труда от неквалифицированных трудовых мигрантов. Вот далеко не полный перечень организаций, включённых в процесс

развития системы квалификаций и нуждающихся в подготовленных экспертах, без которых им не удастся реализовать свои интересы и свою ответственность в этом процессе.

Между тем на сегодняшний день практически нет доступных образовательных программ по подготовке таких экспертов для различных целевых групп. Частично эту работу в настоящее время ведут Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), которое подготовило и реализует программы по всем основным направлениям в этой области, НИИ труда и социального страхования – по вопросам разработки профстандартов. Готовятся включиться в эту деятельность Высшая школа экономики, Федеральный институт развития образования. Однако масштаб задачи требует значительного расширения участников этой работы, и прежде всего на региональном уровне. Для формирования компетенции, достаточной для обучения экспертов, организациям необходимы как минимум 1–2 года.

Все указанные выше задачи и проблемы могут оказаться вполне посильными для России, если будет обеспечена необходимая координация заинтересованных структур, как на федеральном уровне,

так и в субъектах Федерации, так как очевидно, что смысл задачи состоит не только в том, чтобы разработать профессиональные стандарты, но и научиться извлекать из этого конкретные эффекты для развития трудового потенциала во всех регионах.

Эти эффекты могут достигаться, как правило, на двух площадках.

Во-первых, это площадка образования, и здесь, помимо рассмотренных нами ранее вопросов, мы видим использование профессиональных стандартов при разработке программ подготовки преподавателей, мастеров производственного обучения, которые способны выстроить образовательный процесс, приводящий к освоению профессиональных стандартов. Это и вопросы, связанные с ресурсным обеспечением системы образования, потому что профессиональные стандарты сигнализируют о том, какие образовательные ресурсы необходимы для подготовки кадров. Это и создание, и экспертиза учебных материалов. Очень много линий, которые связаны с применением профессиональных стандартов, требуют методической и организационной оснастки.

Во-вторых, сфера труда – также очень важное поле, где профессиональные стандарты, в соответствии с Трудовым кодексом, будут постепенно заменять квалификационные характеристики. Управление развитием персонала при помощи профессиональных стандартов представляет собой новую задачу для большинства HR-специалистов, включая такие вопросы, как приём, увольнение и расстановка кадров, планирование внутрифирменного обучения, выстраивание политики мотивации, развития карьеры и др.

По-разному на потенциальные эффекты новой национальной системы квалификаций смотрят работодатели, профсоюзы, профессиональные сообщества, но у каждой стороны есть собственный интерес, собственные эффекты, которые можно извлечь из профессиональных стандартов, решая задачи повышения конкурентоспособности предприятий или конкурентоспособности работников.

Нам представляется перспективным на данном этапе уделять повышенное внимание увеличению количества площадок, способных оказать компетентную научно-методическую и организационную поддержку всем заинтересованным государственным, предпринимательским, общественным организациям в вопросах развития и применения национальной системы квалификаций, объединить их усилия, наладить диалог для совместного решения вопросов, в которых заинтересован конкретный российский регион. При этом, конечно, должна

что в нём нашли отражение современные тезисы, связанные с развитием системы квалификаций. Важно также и то, что для достижения результатов подобные структуры должны действовать не эпизодически, а в постоянном режиме, иметь необходимые собственные ресурсы. В ряде субъектов Федерации созданы региональные агентства развития квалификаций. Эта инициатива, при условии компетентности и ответственности таких структур, представляется на сегодняшний день своевременной и актуальной.

Таким образом, на данном историческом отрезке жизненного цикла российской национальной системы квалификаций мы видим основную задачу в том, чтобы обеспечить комплексное обновление всех основных механизмов этой системы, в том числе создать условия для реального внедрения новой системы квалификаций в широкий спектр территориально-отраслевых кластеров российской экономики. Важно избежать ряд ошибок, известных

В РЯДЕ СУБЪЕКТОВ ФЕДЕРАЦИИ СОЗДАНЫ РЕГИОНАЛЬНЫЕ АГЕНТСТВА РАЗВИТИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ. ЭТА ИНИЦИАТИВА, ПРИ УСЛОВИИ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ТАКИХ СТРУКТУР, ПРЕДСТАВЛЯЕТСЯ НА СЕГОДНЯШНИЙ ДЕНЬ СВОЕВРЕМЕННОЙ И АКТУАЛЬНОЙ.

быть сохранена общефедеральная отраслевая политика. По сути, нам нужна матричная система управления развитием национальной системы квалификаций (соединяющая отраслевой и территориальный разрезы управления).

Например, во многих субъектах Федерации существуют соответствующие структуры в виде различных советов по кадровой политике. Наверное, настало время подумать о том, чтобы посмотреть по-новому на функционал этих структур, так как он формировался во многом в предшествующие годы. Маловероятно,

в международной практике, главными из которых являются фрагментарность решений и недостаточная интенсивность общественного диалога в этой сфере. Для российских реалий велик также риск недоинвестирования модернизации системы квалификаций, как со стороны государства, так и со стороны работодателей. Основным инструментом купирования указанных рисков может стать систематическая работа по координации усилий и ресурсов основных стейкхолдеров этого процесса в государственно-общественном формате.

БР



КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ КАДРЫ – НАШЕ УСТОЙЧИВОЕ КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО

Глобальная конкуренция, развитие международных цепочек создания стоимости с растущей специализацией субъектов экономики и их постоянным фокусом на углублённое развитие ключевых компетенций как формы создания устойчивых конкурентных преимуществ предъявляет новые требования к подготовке квалифицированных профессиональных кадров.



*Марина Москвина,
управляющий директор Управления
рынка труда и социального
партнёрства РСПП*

Для успешной конкуренции в современной мировой экономике российский бизнес при поддержке государственных органов должен одновременно и комплексно решать несколько задач: это модернизация экономики, рост производительности труда и создание современных высокопроизводительных рабочих мест.

По данным рейтинга создания высокопроизводительных рабочих мест в регионах России, формируемого рейтинговым агентством «Эксперт РА» и Торгово-промышленной палатой РФ, в последние годы средняя по регионам России скорость создания рабочих мест составила за год всего 45–50 мест на 1 тыс. занятых.

Комплекс задач по созданию высокопроизводительных рабочих мест становится сегодня ключевым в повестке дня российского бизнес-сообщества.

Для создания высокопроизводительных рабочих мест, обеспечивающих высокую производительность труда, нужны квалифицированные кадры, способные эффективно работать на современном автоматизированном оборудовании.

При этом, по опросам РСПП, дефицит профессиональных кадров является главным ограничителем для 50% опрошенных компа-

ний. В среднесрочной перспективе уже 69% участников опроса прогнозируют риски нехватки кадров. 70% компаний сталкиваются со сложностями при найме квалифицированных рабочих, а в 20% наблюдается их крайняя нехватка.

Одновременно в нашей экономике по сей день остаётся значительное количество небезопасных, низкопроизводительных, экологически неблагоприятных рабочих мест, а темпы создания новых высококвалифицированных рабочих мест в России ещё остаются чрезвычайно низкими. В результате в экономике сохраняется низкая производительность труда. К резкому повышению производительности труда нас дополнительно подталкивает не самая благоприятная демографическая ситуация. Таким образом, недостаток у компаний необходимых кадровых ресурсов – один из сдерживающих факторов их развития, создания новых современных рабочих мест.

Одним из элементов комплексного решения должно стать создание принципиально новой национальной системы квалификаций, отвечающей актуальным требованиям экономики.

Создание в России современной национальной системы квалификаций, сопоставимой с аналогич-

ными системами в зарубежных странах, позволит расширить возможности освоения квалификаций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, будет содействовать привлечению инвестиций в раз-

зидент РФ Владимир Путин подписал Указ о создании Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям.

Центральным звеном Национальной системы квалификаций становится новое поколение про-

фессиональных технологий, нефтегазовой отрасли, электроэнергетике, строительстве и ЖКХ.

В целях применения профессиональных стандартов необходимо обеспечить законодательное закрепление обязанности формирования на их основе образовательных стандартов, а также программ профессионального образо-

По опросам РСПП, дефицит профессиональных кадров является главным ограничителем для 50% опрошенных компаний.

витие человеческого капитала и оптимизации расходования средств на образование и обучение.

По нашему мнению, Национальная система квалификаций будет способствовать формированию в стране рынка квалификаций (на котором ценность работника будет определяться его реальной, официально подтверждённой квалификацией) и вытеснению существующего в настоящее время рынка дипломов (на котором ценность работника определяется дипломом о завершении курса обучения в учебном заведении).

Первое институциональное решение принято 16 апреля 2014 г. Пре-

ЦЕНТРАЛЬНЫМ ЗВЕНОМ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ СТАНОВИТСЯ НОВОЕ ПОКОЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ СЛУЖИТЬ ОСНОВОЙ ДЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ.

фессиональных стандартов, которые должны служить основой для образовательных стандартов.

Бизнес уже активно участвует в разработке профстандартов. В течение 2014 г. под эгидой РСПП разработано более 120 профессиональных стандартов по профессиям коммерческого сектора экономики, из них наибольшее число в чёрной металлургии, лесной и деревообрабатывающей отрасли, финансовой и банковской деятельности, информа-

Именно таким образом мы сможем обеспечить адекватную современным требованиям рынка оперативность в формировании и реализации заказа на развитие компетенций от бизнеса к образовательным учреждениям.

Составной частью Национальной системы квалификаций яв-



SHUTTERSTOCK.COM

**70% КОМПАНИЙ
СТАЛКИВАЮТСЯ СО
СЛОЖНОСТЯМИ ПРИ НАЙМЕ
КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
РАБОЧИХ, А В 20%
НАБЛЮДАЕТСЯ ИХ
КРАЙНЯЯ НЕХВАТКА.**



ваниям современной экономики. Системы планирования структуры занятости, подготовки квалифицированных кадров, мотивации сотрудников должны более чётко реагировать на потребности экономики, работника и рынка труда, стимулировать развитие инновационной и конкурентной экономики.

В настоящее время участие бизнеса в подготовке и переподготовке кадров, развитии трудовой мобильности сдерживается отсутствием устойчивых механизмов и инструментов, обеспечивающих взаимодействие государства и бизнеса, основанном на государственно-частном партнёрстве. При этом формы и направления такого взаимодействия могут быть самыми различными: создание базовых кафедр (факультетов) предприятий на базе вуза, предоставление образовательных кредитов и корпоративных

ляется независимая оценка квалификаций.

В 2015 г. планируется завершить формирование нормативной правовой базы для независимой оценки квалификаций, а также существенно расширить сеть центров серти-

расстановкой кадров, аттестацией работников, оплатой труда, формированием кадрового резерва.

Кроме того, в настоящее время ведётся работа по разработке типовых и методических документов, необходимых для проведения

грантов на обучение, создание базовых образовательных организаций предприятий.

Отдельный вопрос – внедрение в России системы дуального образования. Бизнес заинтересован в его развитии. Бизнес готов увеличить траты на эти цели, если будут введены определённые льготы по налогу на прибыль либо возможность отнести эти расходы на себестоимость, запущены механизмы предоставления преференций для предприятий, которые создают высокопроизводительные рабочие места. **БР**

Необходима модернизация трудового законодательства, создание целого комплекса взаимосвязанных мер, направленных на создание гибкого и сбалансированного рынка труда, отвечающего требованиям современной экономики.

фикации квалификаций в различных областях деятельности.

Создание правовых условий для формирования общероссийскими объединениями работодателей системы независимой оценки квалификаций российских и иностранных граждан в соответствии с современными национальными и международными профессиональными стандартами, в том числе в инженерных видах деятельности, позволит работодателям учитывать результаты независимой оценки квалификаций при решении вопросов, связанных с подбором и

профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, предусмотрено создание реестра образовательных программ, прошедших её, а также по созданию условий для развития сети организаций, осуществляющих профессионально-общественную аккредитацию образовательных программ.

Необходима модернизация трудового законодательства, создание целого комплекса взаимосвязанных мер, направленных на создание гибкого и сбалансированного рынка труда, отвечающего требо-



Фёдорова Арина

5 лет, г. Санкт-Петербург.

Диагноз: нефробластома (опухоль Вильмса левой почки с метастазами в лёгкие, 4-я стадия).

Сбор 7 042 642 руб. (на 16.02.2015).

Дата открытия сбора: 13 февраля 2015 г.

Собрано 8363 руб. Осталось 7 034 280 руб.

Арине всего 5 лет, три из которых малышка борется за свою жизнь. У Ариши опухоль Вильмса левой почки с метастазами в лёгкие (4-я стадия). Девочка перенесла несколько тяжёлых операций, тотальное облучение лёгких, пересадку костного мозга и три рецидива. Лечение в России зашло в тупик. Только одна клиника в Испании – Sant Joan de Déu – согласилась взять Аришу на лечение. Поездка в клинику – это последняя надежда для девочки! У Ариши есть шанс стать здоровой!



www.blagotvoritelnyi-fond.ru

СЧАСТЛИВЫЙ МИР

БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД

СГК при поддержке
СТРОЙГАЗКОНСАЛТИНГ

Реквизиты для перечисления средств:

Благотворительный фонд

«Счастливый Мир»

ИНН 7705694150

КПП 770501001

Счета в ОАО «СМП Банк»

Расчётный счёт в рублях РФ:

40703 810 8 0000 0000 821

К/с 30101 810 3 0000 0000 503

БИК 044583503

ОКВЭД 85.32, 22.1, 51.1; ОКПО 79012377

Получатель: НКО Благотворительный фонд

«Счастливый мир».

Назначение платежа:

Благотворительное пожертвование.

Притуленко Саша

4 года, г. Москва.

Диагноз: спастическая диплегия с акцентом слева и сгибательно-приводящая контрактура суставов.

Сбор 1 218 531 руб. (на 16.02.2015).

Дата открытия сбора: 31 января 2015 г.

Собрано 39 575 руб. Осталось 1 178 956 руб.

Четырёхлетняя Саша Притуленко не может ходить. У неё страшное заболевание опорно-двигательного аппарата: спастическая диплегия с акцентом слева и сгибательно-приводящая контрактура суставов. Всё это – результат врачебной ошибки. В России малышке ничем не могут помочь, но семье повезло: китайские доктора дали надежду родителям – Сашу можно вылечить. Давайте все вместе поможем Саше сделать первые шаги!



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ КАК ОСНОВА КАДРОВОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ НАНОИНДУСТРИИ

Проблема нехватки квалифицированных инженерных кадров в России является одной из наиболее острых, как для развития современной экономики в целом, так и для решения комплекса задач на государственном уровне, включая обеспечение квалифицированными кадрами 25 млн высокопроизводительных рабочих мест, создаваемых или модернизируемых до 2020 г.¹, планы по импортозамещению высокотехнологичной продукции, создание Национальной системы компетенций и квалификаций, разрабатываемой по поручению Президента РФ.



*Андрей Свинаренко,
заместитель председателя
правления ООО «РОСНАНО»,
Генеральный директор
Фонда инфраструктурных и
образовательных программ*

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СВЯЗАННАЯ
С ФОРМИРОВАНИЕМ КАДРОВОЙ
ИНФРАСТРУКТУРЫ
НАНОИНДУСТРИИ, НАЦЕЛЕНА НА
УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДА НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ, ЧТО НАПРЯМУЮ
ВЛИЯЕТ НА РОСТ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ
ТРУДА И ЭКОНОМИЧЕСКУЮ
ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМПАНИЙ.**

Работа Фонда инфраструктурных и образовательных программ РОСНАНО в области развития квалификаций работников предприятий nanoиндустрии ориентирована на сотни малых и средних нанотехнологических предприятий, включая 129 компаний, входящих в Межотраслевое объединение nanoиндустрии, которые не могут формировать свой кадровый потенциал так же эффективно, как это делают крупные корпорации.

Начиная с 2011 г. важнейшей задачей Фонда является участие в формировании кадровой инфраструктуры nanoиндустрии. Речь идёт о системе мер, реализация которых позволяет предприятиям nanoиндустрии и других высокотехнологичных отраслей экономики предъявлять свои требования к качеству профессиональной подготовки специалистов, осуществлять в условиях быстро меняющихся технологий регулярную подготовку сотрудников, применять для развития своего кадрового потенциала самые современные инструменты, в основе которых профессиональные стандарты как ядро формируемой инфраструктуры.

В последнее время к числу ведущих направлений деятельности Фонда относится также удовлетворение растущей потребности компаний nanoиндустрии в кадрах, способных работать в условиях курса на импортозамещение. Предприятиям всё чаще нужны специалисты, которые, помимо знаний и опыта по основной специальности, обладали бы также компетенциями, которые позволят им не только использовать новые установки и технологии, но и создавать их, а также уметь планировать и внедрять в производство результаты прикладных исследований, научных разработок.

Деятельность, связанная с формированием кадровой инфраструктуры nanoиндустрии, нацелена на улучшение качества труда на предприятиях, что напрямую влияет на рост производительности труда и экономическую эффективность компаний. Проекты Фонда в этой области направлены на создание и применение инструментов для оснащения компаний квалифицированными инженерными кадрами, реализуются в сотрудничестве с РСПП, Минтруда России и Минобрнауки России и включают:

Генеральный директор Фонда инфраструктурных и образовательных программ (группа РОСНАНО) Андрей Свинаренко на открытии нанотехнологического центра композитов



- организацию разработки, внедрения и обновления профессиональных стандартов для наиболее востребованных и перспективных профессий в nanoиндустрии, в том числе по новым профессиям и специальностям, возникающим на предприятиях, участвующих в программе импортозамещения. К настоящему времени разработано 24 профстандарта, в работе приняли участие специалисты порядка 80 предприятий nanoиндустрии, в обсуждении участвовало более 7 тыс. человек, в экспертизе – более 140 представителей от 60 предприятий, 12 университетов и НИИ, имеющих опытное производство;
- разработку программ дополнительного образования под трудовые функции профессиональных стандартов, в том числе цифровых учебных курсов и виртуальных тренажёров и симуляторов реального оборудования для самоподготовки и развития квалификаций работников предприятий nanoиндустрии;

- создание инструментов для проверки соответствия сотрудников компаний квалификационным требованиям, которые задают профстандарты (т.е. для оценки и сертификации квалификаций силами профессионального сообщества);
- организацию деятельности по независимой оценке и присвоению

но-технических работников компаний nanoиндустрии и организацию программ переподготовки кадров по прямому заказу предприятий. К настоящему времени разработано или находится в разработке 136 образовательных программ для кадрового переоснащения предприятий nanoиндустрии;

РАЗРАБОТАНЫ, ОДОБРЕНЫ НАЦИОНАЛЬНЫМ СОВЕТОМ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РФ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИЯМ, УТВЕРЖДЕНЫ МИНТРУДОМ РОССИИ И ВНЕСЕНЫ В НАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕЕСТР ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ РФ 24 ПРОФСТАНДАРТА ДЛЯ НАНОИНДУСТРИИ.

- экспертизу и мониторинг доработки Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) по нанотехнологическим направлениям подготовки в соответствии с профстандартами;
- независимую профессиональную оценку образовательных программ вузов по подготовке специалистов для nanoиндустрии (профессионально-общественная аккредитация).

В настоящее время все проекты по созданию новых образовательных программ дополнительного про-

фессионального образования в сфере наноиндустрии реализуются на основе паритетного финансирования со стороны заинтересованных предприятий. При этом Фонд финансирует разработку новых образовательных программ, а предприятия оплачивают обучение своих сотрудников по этим программам.

Особое внимание уделяется разработке и внедрению профессиональных стандартов нанотехнологического профиля для специалистов предприятий. Главная особенность профстандартов в сфере наноиндустрии – междисциплинарный характер данного направления. На начальном этапе возникали сложности с выделением области деятельности, связанной с нанотехнологиями, из более общей сферы профессиональной деятельности. Кроме того, отсутствие четкой классификации инженерных профессий также вызывало опре-



лификаций инженеров компаний наноиндустрии;
– получит дальнейшее развитие работа по профессионально-общественной оценке вузовских программ подготовки специалистов для наноиндустрии (не менее 20 программ пройдут соответствующую процедуру);
– будет сформирована эргономичная электронная площадка для размещения программ дополнительного образования (самообразования), ориентированных на сотрудников предприятий наноиндустрии. В рамках этой деятельности предполагается также разработка и публикация в открытом доступе модельных образовательных программ, направленных на формирование профессиональных квалификаций, сформулированных в профстандартах.

Таким образом, в ближайшей перспективе планируется осуществить весь комплекс мероприятий,

В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ВСЕ ПРОЕКТЫ ПО СОЗДАНИЮ НОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРЕ НАНОИНДУСТРИИ РЕАЛИЗУЮТСЯ НА ОСНОВЕ ПАРИТЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ СО СТОРОНЫ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.

делённые трудности экспертов-разработчиков профессиональных стандартов. Преодолеть их удалось, утвердив «дорожную карту» по разработке профессиональных стандартов до 2020 г. В создании каждого профессионального стандарта участвует порядка 10 производственных компаний, что даёт основание рассматривать его как достоверный срез реального рыночного спроса на требуемый уровень квалификации специалиста.

Работы проводятся с участием институтов развития, таких как АСИ, ОАО «РВК» и др., с привлечением ведущих российских вузов и научных центров (всего более 70), а также в сотрудничестве с Нацио-

нальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (далее – Нацсовет). В июле 2014 г. Нацсовет наделил Фонд полномочиями отраслевого Совета по профессиональным квалификациям в наноиндустрии.

Советом по профессиональным квалификациям в наноиндустрии будет продолжена работа по формированию нормативно-кадровых инструментов для оснащения предприятий наноиндустрии высококвалифицированными кадрами, в том числе:

– будут проведены и внедрены в практику работы нанотехнологических компаний ещё по 11 профессиональным стандартам, в

частности, по новым профессиям и специальностям, связанным с передовыми перспективными технологиями, включая аддитивные и лазерные технологии (к концу 2015 г. общее

количество профстандартов для наноиндустрии составит нарастающим итогом 35), а также по актуализации профессиональных стандартов, разработанных в 2012 г. (срок действия достиг 3 лет);

– получит новое развитие построенная на основе профстандартов система оценки профессиональных квалификаций работников предприятий и студентов выпускных курсов вузов: в 2015 г. будут разработаны измерительные средства (тесты и задачи из реальной практики) для оценки профессиональных квалификаций ещё по пяти профстандартам;

– продолжится разработка программ переподготовки инженер-

ных кадров предприятий наноиндустрии, в том числе в дистанционном формате (e-Learning). Новые образовательные программы будут создаваться преимущественно для развития кадрового потенциала нанотехнологических компаний, производящих импортозамещающую продукцию. К концу 2015 г. количество разработанных и апробированных образовательных программ достигнет 150 нарастающим итогом;

– дальнейшее развитие получит программа «Школьная лига РОСНАНО»³. На сегодняшний день со Школьной лигой сотрудничает более 500 школ, разработано более 40 учебно-методических пособий по естественно-научным дисциплинам для учащихся и учителей школ, создано 10 региональных ресурсных центров

НОВЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ БУДУТ СОЗДАВАТЬСЯ ПРЕИМУЩЕСТВЕННО ДЛЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НАНОТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ КОМПАНИЙ, ПРОИЗВОДЯЩИХ ИМПОРТОЗАМЕЩАЮЩУЮ ПРОДУКЦИЮ.

для продвижения новых методов и опыта существующих точек роста;

– в сотрудничестве с Нацсоветом и Межотраслевым объединением наноиндустрии будут разработаны и утверждены нормативные документы, регламентирующие организацию оценки и сертификации ква-

в основе которых лежат разработка и внедрение профстандартов в деятельность компаний наноиндустрии, и тем самым сформировать полноценную инфраструктуру и устойчивый спрос со стороны промышленности на использование этого инструмента развития кадрового потенциала. **БР**

¹ В соответствии с Указом Президента Российской Федерации №596 от 7 мая 2012 г. «О долгосрочной государственной экономической политике».

² Институт центров ответственности сформирован Минобрнауки России в 2013 г. В их задачу входит мониторинг потребности в кадрах в определённых отраслях экономики и формирование предложений по контрольным цифрам приёма на бюджетное обучение по закрепленным за центрами направлениям и специальностям высшего образования. Для Фонда этими направлениями/специальностями являются: «нанотехнологии и микросистемная техника», «наноматериалы», «наносистемы и наноматериалы».

³ Решением Наблюдательного совета Фонда инфраструктурных и образовательных программ в декабре 2011 г. программа была одобрена к реализации на период 2012–2015 гг. Программа направлена на создание условий для качественного обновления содержания естественно-научного образования в общеобразовательной школе с ориентацией на подготовку кадров для современной индустрии, использующей нанотехнологии.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ДЛЯ БИЗНЕСА – НАША РАБОТА

Организация разработки профессиональных стандартов уже перешла в разряд текущей работы Центра развития профессиональных квалификаций ООР «РСПП». Наша новая задача – организовать апробацию, а затем внедрение профессиональных стандартов в реальной экономике.



Юлия Смирнова,
директор Центра развития
профессиональных квалификаций
ООР «РСПП»

ПОСЛЕ КОНСУЛЬТАЦИЙ
С НАИБОЛЕЕ
ЗНАЧИМЫМИ БИЗНЕС-
СТРУКТУРАМИ
ПРИОРИТЕТНЫХ ВИДОВ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И
МИНТРУДОМ РОССИИ
БЫЛИ ОПРЕДЕЛЕНЫ
СЕМЬ ВИДОВ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДЛЯ
КОТОРЫХ ПОТРЕБНОСТЬ
В РАЗРАБОТКЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ ЯВЛЯЛАСЬ
НАИБОЛЕЕ ОСТРОЙ.

Несколько лет назад под эгидой Российского союза промышленников и предпринимателей началась системная работа по становлению национальной системы профессиональных квалификаций: были разработаны первые методические документы по формированию национальной и отраслевых рамок квалификаций, разработаны и на уровне РСПП утверждены первые профессиональные стандарты.

Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597, определивший разработку в кратчайший исторический период, фактически за 2 года, 800 профессиональных стандартов, поставил Минтруд России, ответственный за исполнение этого поручения, в довольно сложное положение: где взять необходимое количество специалистов, владеющих методологией разработки стандартов, референтных для своих видов деятельности, имеющих возможности организации широкого профессионально-общественного обсуждения и т.д.?

Опыт разработки профессиональных стандартов 2013 г. показал, что качество разрабатываемых профессиональных стандартов, даже, казалось бы, соответствующих формальным требованиям, зачастую не устраивало ни отрасли, ни Минтруд России.

Одним из способов разрешения этой проблемы было решение о

выделении РСПП средств на разработку в 2014 г. 120 профессиональных стандартов для внебюджетной сферы.

Ответственным за эту работу был определён только что созданный в структуре РСПП Центр развития профессиональных квалификаций.

После консультаций с наиболее значимыми бизнес-структурами приоритетных видов экономической деятельности и Минтрудом России были определены семь видов экономической деятельности, для которых потребность в разработке профессиональных стандартов являлась наиболее острой: электроэнергетика, финансовая и банковская сфера, чёрная металлургия, лесная отрасль, лесопромышленность, деревообработка, информационные технологии, нефтегазовая отрасль, ЖКХ (лифтовое хозяйство), строительство, сфера услуг.

Нужно сказать, что сроки разработки профессиональных стандартов были не просто небольшими, а экстремально короткими, а условием завершения проекта было получение одобрения на каждый стандарт Национальным советом при Президенте РФ по развитию профессиональных квалификаций.

Благодаря тому, что РСПП разрабатывал проекты профессиональных стандартов совместно с

наиболее значимыми объединениями работодателей, отраслевыми организациями и предприятиями, эта работа была проведена качественно и своевременно, что подтверждено положительными заключениями НСПК.

В 2015 г. разработка профессиональных стандартов на площадке РСПП будет продолжена. В текущем году планируется разработка уже 200 профессиональных стандартов для внебюджетной сферы. Нужно сказать, что потребности работодателей в их разработке значительно превышают ресурсы, выделяемые на эти цели из федерального бюджета. В настоящее время проводятся переговоры-согласования перечня профессиональных стандартов, выявляя наиболее необходимые и перспективные для разработки именно в текущий период.

Понимая, что разработка профессиональных стандартов – только первая, базовая ступень формирования системы профессиональных квалификаций, РСПП в

предложить для рассмотрения НСПК и профильным федеральным органам исполнительной власти. Работу по апробации профессиональных стандартов мы планируем

РСПП РАЗРАБАТЫВАЛ ПРОЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ СОВМЕСТНО С НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, ОТРАСЛЕВЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ И ПРЕДПРИЯТИЯМИ.

в текущем году планирует провести системную работу по апробации ряда утверждённых Минтрудом России профессиональных стандартов. Это позволит сформировать методический инструментарий по применению профессиональных стандартов в сфере труда и в сфере образования, который мы по окончании апробации сможем

ем в первую очередь проводить с советами по профессиональным квалификациям, действующими при НСПК и наделёнными полномочиями по формированию отраслевых рамок квалификаций, сертификации (оценке) квалификаций, профессионально-общественной аккредитации в своих видах профессиональной деятельности. **БР**



WORLD SKILLS – ЛЮДИ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ

WorldSkills – крупнейшее всемирное соревнование рабочих профессий, в котором принимают участие как молодые квалифицированные рабочие, студенты университетов и колледжей в качестве участников, так и известные профессионалы, специалисты, мастера производственного обучения и наставники – в качестве экспертов, оценивающих выполнение задания.



Павел Черных,
президент Союза «Вордскиллс
Россия», технический делегат
в WorldSkills International от России

Целью движения WorldSkills International (WSI) является развитие профессиональных навыков и компетенций мирового уровня, а также формирование профессиональных стандартов в представленных на чемпионатах областях производства.

Со времени своего возникновения WSI обеспечивает экспертную оценку. Движение является самой быстрой и эффективной системой распространения международных профессиональных стандартов и лучших профессиональных практик по всей России. Это обеспечивается тем, что стандарты разрабатываются и актуализируются экспертами из 72 стран при поддержке глобальных промышленных партнёров (Festo, BASF, Bosch, Lincoln Electric, Cisco, Autodesk,

Samsung и других лидеров мировой экономики).

WSI – это модернизация системы подготовки не только НПО и СПО, но и всей системы профобразования в стране. Также важна сама кадровая составляющая: соревнования позволяют выявить лучших работников и мастеров своего дела на производстве. Ещё один фактор – возможность ранней профориентации и обучения детей рабочим профессиям. Формирование заинтересованности у молодого поколения к работе в реальном секторе. Помимо вышесказанного, WSI – это хороший инструмент включения наших специалистов в международное экспертное сообщество.

В настоящее время в движении WorldSkills International состоят

Движение является
САМОЙ БЫСТРОЙ
и ЭФФЕКТИВНОЙ
СИСТЕМОЙ
РАСПРОСТРАНЕНИЯ
МЕЖДУНАРОДНЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
СТАНДАРТОВ и ЛУЧШИХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
ПРАКТИК
по ВСЕЙ России.



2013 г. WorldSkills Competition, Лейпциг



II Национальный чемпионат рабочих профессий WorldSkills Russia – 2014, Казань



2014 г. I Национальный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills (WorldSkills Hi-Tech), Екатеринбург

72 страны, и количество участников WSI растёт с каждым годом.

В Россию движение пришло в октябре 2011 г., а 17 мая 2012 г. нашу страну официально приняли в состав международной организации WorldSkills International.

Сборная России в июле 2013 г. приняла участие в чемпионате мира WorldSkills Competition в Лейпциге (Германия). В мероприятии приняли участие 1 тыс. конкурсантов из 53 стран мира, 5,5 тыс. международных экспертов, делегатов и судей, 200 тыс. зрителей.

В мае 2014 г. в Казани прошёл II Национальный чемпионат рабочих профессий WorldSkills Russia – 2014, объединивший сотни участников и экспертов. Чемпионат собрал более 55 тыс. зрителей и стал одним из основных этапов подготовки сборной России к выступлению на мировом первенстве WorldSkills Competition – 2015.

В октябре 2014 г. в Екатеринбурге состоялся I Национальный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологичных отраслей промышленности по методике WorldSkills (WorldSkills Hi-Tech).

С момента вступления России в WSI в движение было вовлечено свыше 5 тыс. конкурсантов, 6 тыс. экспертов, 70 международных экспертов, посетили соревнования около 300 тыс. зрителей.

В 2015 г. Россия приняла участие в заявочной кампании на право проведения международного чемпионата WorldSkills Competition в 2019 г. в Казани.

Решение о городе-победителе будет объявлено в рамках августовского чемпионата мира WorldSkills Competition – 2015 в Сан-Паулу (Бразилия). **БР**

О деятельности Совета по профессиональным квалификациям в области сварки

Саморегулируемая организация Некоммерческое Партнёрство «Национальное Агентство Контроля Сварки» (СРО НП «НАКС») решением Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (НСПК) от 29 июля 2014 г. наделена полномочиями Совета по профессиональным квалификациям в области сварки (СПКС).



Николай Алёшин, президент СРО НП «Национальное Агентство Контроля Сварки», академик РАН, заведующий кафедрой «Технологии сварки и диагностики» МГТУ им. Н. Э. Баумана, доктор технических наук, профессор

В конце 2013 г. одним из первых был утверждён профессиональный стандарт «Сварщик», разработанный в инициативном порядке за собственные средства НАКС.

Сферой деятельности Совета являются вопросы квалификации персонала по профессиям и специальностям в области сварки и родственных процессов, неразрушающего контроля и разрушающих испытаний сварных соединений. Указанные профессии и специальности являются межотраслевыми, и, наряду с основополагающими квалификационными требованиями, применимыми во всех отраслях, необходимо учитывать специфические отраслевые требования к работникам, занимающимся вопросами сварки.

Председателем Совета является член НСПК, президент НАКС, заведующий кафедрой «Технологии сварки и диагностики» МГТУ им. Н. Э. Баумана, академик РАН Николай Алёшин.

В соответствии с утверждёнными НСПК документами, сформирован и согласован с председателем НСПК Александром Шохиним персональный состав Совета.

В состав Совета вошли представители ведущих российских компаний, таких как «Газпром», «Транснефть», «Росатом», «Объединённая ракетно-космическая корпорация», «Объединённая судостроительная корпорация»,

«НОСТРОЙ», «Трансстрой», «РЖД», а также представители организаций высшего и среднего профессионального образования, научных организаций, Федерации независимых профсоюзов России и органов оценки соответствия.

Вопросы обеспечения промышленности высококвалифицированными кадрами в области сварки всегда входили в сферу деятельности НАКС. С весны 2012 г. НАКС занялся разработкой профессиональных стандартов. В конце 2013 г. одним из первых был утверждён профессиональный стандарт «Сварщик», разработанный в инициативном порядке за собственные средства НАКС.

В 2014 г. СПКС на основе типового положения, утверждённого НСПК, было разработано и утверждено Положение о Совете. В соответствии с наделёнными полномочиями, Совет сформировал комитеты по мониторингу рынка труда, по профессиональным стандартам, по применению профессиональных стандартов в системе профессионального образования и обучения, по нормативно-методическому и информационному обеспечению, по апелляциям.



SHUTTERSTOCK.COM

Советом были разработаны документы, необходимые для формирования независимой системы сертификации квалификаций в области сварки, утверждены составы центральной аттестационной комиссии, экспертов по проверке соответствия центров сертификации квалификаций (ЦСК), экспертов по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Утверждённые Советом документы содержат требования к центрам сертификации квалификаций, порядок проверки соответствия этим требованиям, а также порядок аттестации специалистов на право работы в квалификационных комиссиях центров сертификации квалификаций.

При установлении требований к ЦСК Совет прежде всего исходил из необходимости обеспечения доверия к результатам деятельности ЦСК по сертификации квалификаций со стороны как работодателей, так и физических лиц, обратившихся в ЦСК для подтверждения квалификации. Такое доверие невозможно обеспечить без на-

личия современной материально-технической и испытательной базы, квалифицированных специалистов, чётко регламентированного порядка проведения сертификации, контрольно-измерительных материалов и оценочных средств.

Понимая социальную значимость принимаемых решений о

мочий ЦСК, содержит подробное описание процедуры проверки и оформления её результатов.

Необходимо отметить, что используемые СПКС принципы имеют многолетнюю положительную практику применения в Системе аттестации сварочного производства Ростехнадзора.

Продолжалась разработка семи профессиональных стандартов в области сварки. Проекты профессиональных стандартов прошли широкое публичное обсуждение, по результатам которого были внесены соответствующие корректировки в разрабатываемые документы.

подтверждении или об отказе в подтверждении квалификации. Совет установил высокие требования к специалистам, участвующим в работе квалификационных комиссий ЦСК. Помимо того что принятие решения является коллегиальным, обязательным условием при формировании состава комиссии является включение в её состав технического эксперта, являющегося «носителем» профессии.

Во избежание возможного конфликта интересов утверждённый Советом порядок проверки соответствия организаций, претендующих на получение полно-

Продолжалась разработка семи профессиональных стандартов в области сварки. Проекты профессиональных стандартов прошли широкое публичное обсуждение, по результатам которого были внесены соответствующие корректировки в разрабатываемые документы.

Проведён анализ и подготовлены предложения по корректировке Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 150709.02 «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)».



Квалификационный экзамен. Проверка навыков в работе в составе звена при сварке стыковых соединений трубопроводов

Понимая социальную значимость принимаемых решений о подтверждении или об отказе в подтверждении квалификации, Совет установил высокие требования к специалистам, участвующим в работе квалификационных комиссий ЦСК.

Установлено, что по ряду профессий в области сварки, востребованных рынком труда, отсутствуют государственные образовательные стандарты. К таким профессиям относятся, например, дефектоскопист, специалист неразрушающего контроля, резчик термической резки.

В ходе анализа имеющихся федеральных государственных образовательных стандартов СПО специалисты Совета также установили, что в 14 образовательных стандартах по профессиям в различных отраслях имеются квалификационные характеристики, непосредственно относящиеся к ФГОС «Сварщик», однако наличие таких характеристик и прохождения обучения по соответствующим программам не даёт оснований присваивать квалификацию «сварщик».

Советом подготовлены и обсуждены с Министерством образования и науки России конкретные направления совместной деятельности по решению этих вопросов.

С учётом требований действующего законодательства в сфере образования и находящихся на рассмотрении в Государственной Думе РФ проектов законов Совет обеспечил заинтересованным организациям, осуществляющим образовательную деятельность, возможность прохождения процедуры профессионально-общественной аккредитации образовательных программ. Базируясь на документе Общественно-государственного совета и решениях РСПП и «ОПОРЫ России», Совет сформировал пул компетентных специалистов и под-

готовил документы, регламентирующие процедуру аккредитации.

При непосредственном участии специалистов НАКС организованы и проведены в компетенции «Сварка» 2-й Национальный чемпионат WorldSkills Russia в Казани, Национальный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологических отраслей промышленности по методике WorldSkills (WorldSkills Hi-Tech) в Екатеринбурге, Региональный чемпионат сквозных рабочих профессий высокотехнологических отраслей промышленности WorldSkills Russia Hi-Tech по Воронежской области. Обеспечено участие специалистов

в чемпионате рабочих профессий EuroSkills 2014 в Лилле (Франция).

Комитетами СПКС проведён анализ документов WorldSkills для определения возможности учёта их требований при обучении профессии «сварщик». Анализ документов WorldSkills показал, что они содержат только часть требований по компетенциям сварщиков, необходимым работодателю, и не обеспечивают в полной мере соответствие профессиональному стандарту «Сварщик». Отмечено, что документы WorldSkills не содержат требований по высокотехнологичной профессии «сварщик-оператор», которая остро востребована в таких отраслях, как транспортировка нефти и газа, судостроение, автомобилестроение, авиастроение и др.

Во II полугодии 2014 г. члены СПКС в различных регионах России провели более 10 мероприятий, на которых представителей муниципальных органов власти, предпри-

ятий, образовательных организаций информировали о деятельности НСПК, РСПП, Минтруда России по формированию национальной системы профессиональных квалификаций и о деятельности НАКС по формированию Системы профессиональных квалификаций в области сварки и родственных процессов, неразрушающего контроля и разрушающих испытаний сварных соединений.

В статусе Совета по профессиональным квалификациям НАКС взаимодействовал с Немецким обществом сварщиков (DVS) по обмену опытом в части установления квалификационных требований, подготовки сварщиков и подтверждения соответствия установленным требованиям.

Члены Совета участвовали в подготовке и обсуждении изменений в законодательстве РФ по вопросам профессиональных квалификаций.

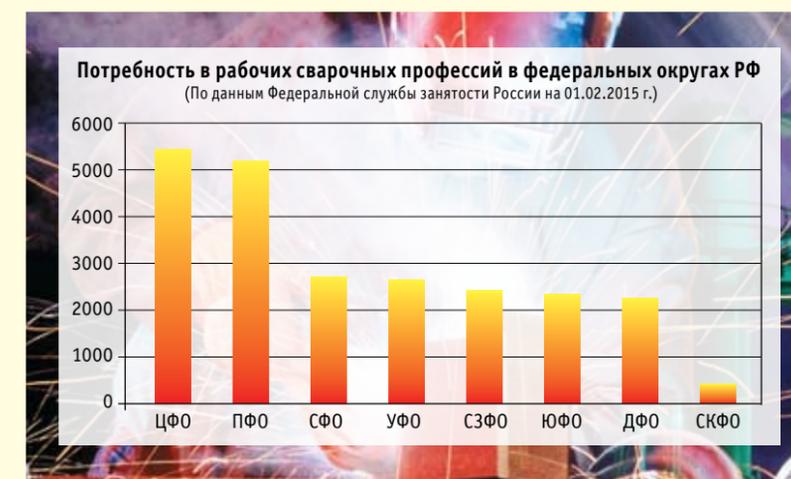
Основным итогом деятельности НАКС и СПКС является консолидация профессионального сообщества специалистов в области сварки, искренне заинтересованных в решении насущных задач по обеспечению промышленности квалифицированными кадрами.

Главными задачами Совета в 2015 г. являются:

- взаимодействие с органами законодательной власти, общероссийскими объединениями работодателей, федеральными органами исполнительной власти в части подготовки нормативно-правовой базы функционирования Национальной системы профессиональных квалификаций;
- определение потребности в квалифицированных кадрах и обеспечение соответствия системы образования и обучения в области сварки запросам рынка труда;
- развёртывание в субъектах РФ сети независимых центров сертификации квалификаций;

- обеспечение единства требований при осуществлении процедур сертификации квалификаций в области сварки;
- представление на утверждение в Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям и в Минтруд России не менее пяти профессиональных стандартов, среди которых «Сварщик-оператор», «Специалист по неразрушающему контролю», «Специалист сварочного произ-

- взаимодействие с подготовленными профессиональными стандартами;
- проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ в области сварки и родственных процессов, неразрушающего контроля и разрушающих испытаний сварных соединений;
- взаимодействие с АСИ и WorldSkills Russia по вопросам организации и проведения региональных этапов и националь-



водства», «Резчик термической резки» и др.;

- актуализация в соответствии с требованиями профессионального стандарта Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по профессии 150709.02 «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)»;
- осуществление оценки качества профессионального образования в области сварки по результатам процедуры сертификации квалификаций;
- создание совместно с Минобрнауки России рабочей группы по разработке и актуализации государственных образовательных стандартов и примерных программ обучения по профессиям в соот-

ветствии с подготовленными профессиональными стандартами;

Несмотря на достигнутые результаты, Совет по профессиональным квалификациям в области сварки реально оценивает трудности, с которыми придётся столкнуться при формировании Национальной системы профессиональных квалификаций, и здесь важно обеспечить взаимодействие с Национальным советом, с отраслевыми советами, с органами власти, работодателями и всеми заинтересованными сторонами для преодоления этих трудностей.

Деятельность СПКС является публичной и открытой. Все решения Совета, утверждённые им документы и информация о его работе размещены на официальном сайте НАКС naks.ru. **БР**

«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ: НЕ ДОГМА, А РУКОВОДСТВО К ДЕЙСТВИЮ»

В Государственной Думе ФС РФ продолжается доработка правительственного законопроекта о применении профессиональных стандартов работодателями, который в конце прошлого года вызвал массу критических замечаний. Комитет Государственной Думы РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов продолжает работу над этим документом. При этом приоритетом является не скорость его рассмотрения, а качество окончательного текста.



Ольга Баталина, председатель Комитета Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации по труду, социальной политике и делам ветеранов

МЫ СЧИТАЕМ, ЧТО В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ В ЗАКОНОПРОЕКТЕ НЕОБХОДИМО ЗАКРЕПИТЬ СТАТУС АКТОВ, НЕ ИМЕЮЩИХ ПРЯМОГО ДЕЙСТВИЯ.

Напомню, что в первом чтении документ был принят ещё в сентябре прошлого года. Для того чтобы подготовить документ ко второму чтению, на базе Комитета была создана специальная рабочая группа, в которую входят представители всех заинтересованных сторон, в том числе работодателей, профсоюзов, профильных ведомств.

На настоящий момент мы сумели сформировать и согласовать основные позиции по принципиальным вопросам, которые должны быть решены в окончательной редакции законопроекта. Комитет пока не рассматривал законопроект во втором чтении на своём заседании, однако уже сейчас можно говорить о нескольких принципиальных моментах, на которых мы будем настаивать.

Одна из самых главных претензий к законопроекту состоит в опасении, что профстандарты будут обязательными документами для любых профессиональных групп.

Мы считаем, что в первую очередь за профессиональными стандартами в законопроекте необходимо закрепить статус актов, не

имеющих прямого действия. В законе должно быть чётко написано, что профессиональный стандарт служит только основой для разработки нормативных правовых актов разного уровня, локальных нормативных актов и других (планово-распорядительных) документов работодателя, как это определено в постановлении Правительства РФ 2013 г. В этом постановлении говорится о том, что профстандарты применяются работодателями в их кадровой политике, при управлении персоналом; на эти стандарты они ориентируются при обучении, аттестации своих сотрудников, при разработке должностных инструкций, при тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам. Кроме того, в соответствии с упомянутым выше постановлением Правительства РФ, профстандарты применяются при разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, а также организациями профобразования при разработке образовательных программ.

Таким образом, в законопроекте должно быть зафиксировано, что обязательному применению

должны подлежать содержащиеся в профстандартах требования к квалификации, описанию трудовых функций, наименованию должности, профессии, специальности, если это установлено законодательством или подза-

конных нормативных актов работодателя должны приводить к обязательности применения отдельных элементов профстандарта.

О каких актах идёт речь? Можно привести пример из сферы

эти требования и должны быть обязательными. В другой сфере – здравоохранении – закон «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» устанавливает необходимость наличия у медицинских и фармацевтических работников сертификатов специалиста. Порядок и условия выдачи такого сертификата

НИ У КОГО НЕТ СОМНЕНИЯ, ЧТО НЕ МОЖЕТ СУЩЕСТВОВАТЬ ГРАЖДАНСКАЯ АВИАЦИЯ, ЕСЛИ, НАПРИМЕР, ПОРЯДОК ДОПУСКА К РАБОТЕ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ ДЛЯ ИСПОЛНЕНИЯ.

конными актами. Даже утверждённый Правительством РФ статус профессиональных стандартов не предполагает их непосредственного применения в трудовых отношениях между конкретным работником и конкретным работодателем. Это статус рекомендательный, методический. Только требования нормативных правовых актов различного уровня, а также ло-

НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ТАК, ЧТО ДЛЯ ОДНОЙ КОМПАНИИ ЭТОТ ПОРЯДОК ОБЯЗАТЕЛЕН, А ДЛЯ ДРУГОЙ НЕТ.

гражданской авиации. Минтранс России в 2010 г. своим приказом утвердил Порядок функционирования непрерывной системы профподготовки, включая вопросы освидетельствования, стажировки, порядка допуска к работе, периодичности повышения квалификации руководящего и диспетчерского персонала. Именно

та специалиста медицинским и фармацевтическим работникам утверждён приказом Минздрава России от 2012 г.

Ни у кого нет сомнения, что не может существовать гражданская авиация, если, например, порядок допуска к работе не является обязательным для исполнения. Не может быть так, что для одной ком-



пани этот порядок обязателен, а для другой нет. Также нелегко допустить к работе медицинского работника без соответствующего сертификата специалиста, независимо от того, в каком мединституте он работает.

Другой пример: в Трудовом кодексе установлено, что если законодательство предоставляет компенсации и льготы

обязательности» профстандартов для «государственного» и «частного» секторов экономики быть не должно.

Для того чтобы вокруг профстандартов не возникало недопониманий, мы считаем целесообразным наделить Минтруд России полномочиями по даче разъяснений по вопросам их применения.

определены требования к специальностям. Существует значительный разрыв между требованиями работодателя по конкретной специальности при приеме на работу и образовательными стандартами, по которым готовят специалистов.

Увязка внедрения профстандартов с пересмотром образовательных стандартов позволит экономике страны получить подготовленные кадры.

Мы уверены, что законопроект о профстандартах нужно дополнить поправками в закон «Об образовании в Российской Федерации». Нужно оговорить, что федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) профессионального образования в вопросе требований к профессиональным компетенциям формируются на основе соответствующих профессиональных стандартов, при их наличии. А основные профессиональные образовательные программы, в свою очередь, разрабатываются с учетом соответствующих профессиональных стандартов, также при их наличии.

Кроме того, целесообразно обсудить возможность синхронизации работы по законопроекту о профстандартах с работой над законопроектом, который только разрабатывается Минтрудом России, о механизмах оценки квалификации работников, в том числе через применение профессиональных стандартов.

Мы будем тщательно обсуждать все поступающие предложения. Уверена, что окончательный текст снимет все опасения, и рассчитываю, что во втором чтении законопроект мы рассмотрим до конца весенней сессии.

БР

В законопроекте должна быть закреплена связь между профессиональными и образовательными стандартами. Часто бывает так, что человек получил образование, а устроиться на работу не может, поскольку не определены требования к специальностям.

по конкретным профессиям и специальностям, то профессии должны носить те названия и соответствовать тем требованиям, которые указаны в квалификационных справочниках или профстандартах.

Еще одной темой, которая активно обсуждалась в прессе в конце прошлого года, стало поэтапное внедрение профстандартов сначала в госсекторе, а затем в частном. Уверена, что различий в «степени

Полномочия же по утверждению порядка применения профстандартов целесообразно оставить за Правительством РФ, как это установлено в действующей редакции Трудового кодекса РФ.

Кроме того, в законопроекте должна быть закреплена связь между профессиональными и образовательными стандартами. Часто бывает так, что человек получил образование, а устроиться на работу не может, поскольку не



НАСТАВНИКИ НА ПРОИЗВОДСТВЕ: ИНЖЕНЕРЫ ОПЫТА

На совместном заседании Государственного совета и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития России 23 декабря 2013 г. в своём выступлении Владимир Путин отметил, что необходимо сформировать широкий набор механизмов сотрудничества бизнеса и образовательных учреждений, «чтобы и будущие специалисты могли получить необходимые навыки непосредственно на предприятиях, и тот, кто уже трудится, мог повысить свою квалификацию, сменить профессию, если нужно – и сферу деятельности».



Владимир Блинов, руководитель Центра профессионального образования ФГАУ «ФИРО», д.пед.н., профессор

«Считаю необходимым подумывать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже прошли эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях», – сказал Президент РФ.

Как показывает опыт многих регионов России, возродить институт наставничества не требуется, он достаточно хорошо развит на крупных предприятиях. По мнению представителей учебных центров ОАО «Первоуральский новотрубный завод» (группы компаний ЧТПЗ), ОАО «НПО «Сатурн», предприятий НП «Ассоциация «Уралпищепром» и др., наставник – высококвалифицированный работник, действующий специалист, владеющий современными технологиями, специально подготовленный к организации и проведению индивидуального практического обучения.

Деятельность наставника рассматривается как часть партнёрского взаимодействия профес-

сиональной образовательной организации и организации работодателя, учебного (ресурсного) центра, нацеленного на обеспечение конкурентоспособности и высококачественного результата (квалификация выпускника, продукция предприятия).

Одна из наиглавнейших задач деятельности наставника – адаптация молодых работников, студентов и выпускников к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, закреплению в профессиональной деятельности, на рабочем месте. Решение этой задачи должно дать существенный экономический эффект в ракурсе стабилизации кадрового обеспечения высококвалифицированного труда. Риск понятен. «Мода» на возрождение наставничества при неясности функций наставника и отсутствии критериев оценки результатов его педагогических усилий может привести к бесплодному отрыву квалифицированного рабочего от выполнения его непосредствен-



Екатерина Есенина, ведущий научный сотрудник Центра профессионального образования ФГАУ «ФИРО», д.пед.н.

КАК ПОКАЗЫВАЕТ ОПЫТ МНОГИХ РЕГИОНОВ РОССИИ, ВОЗРОЖДАТЬ ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА НЕ ТРЕБУЕТСЯ, ОН ДОСТАТОЧНО ХОРОШО РАЗВИТ НА КРУПНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ.



участвуют 10 субъектов Российской Федерации. В рамках этого проекта в настоящее время начата работа по изучению проблемы наставничества в современных условиях развития нашей страны и поиску путей решения.

Первого ноября 2014 г. в рамках деловой программы МВЦ «Екатеринбург-Экспо» прошёл методический семинар «Роль наставника на производстве» с участием представителей бизнеса и профессионального образования. Итоги совместного проекта «Наставничество на предприятиях НП «Ассоциация "Уралпищепром"» представили исполнительный директор НП «Ассоциация "Уралпищепром"» И. И. Колодяжный и директор ГБОУ СПО СО «Екатеринбургский экономико-технологический колледж», заслуженный учитель РФ В. В. Вертиль. Проект был реализован в 2010–2011 гг., результаты успешно внедрены в практику деятельности предприятий Ассоциации. Его целью была разработка и внедрение на предприятии системы наставничества – «действий по адаптации новых сотрудников (в т.ч. выпускников колледжа) к профессиональной

SHUTTERSTOCK.COM

Одна из наиглавнейших задач деятельности наставника – адаптация молодых работников, студентов и выпускников к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, закреплению в профессиональной деятельности, на рабочем месте.

ных обязанностей при нулевом эффекте от самого наставничества. Кадровые службы предприятия должны очень чётко поставить задачу перед наставниками, определить ожидаемые результаты, сроки исполнения, закрепить эти положения в трудовых договорах, провести отбор и обучение наставников.

Должность наставника уникальна возможностью совместить высокую квалификацию в профессиональной деятельности и деятельности педагогической. При

этом особенностью последней становится обучение через процесс и действие, воспитание собственным примером. Наставник – инженер опыта, педагогики самой трудовой жизни.

По инициативе Агентства стратегических инициатив с декабря 2013 г. запущен системный проект «Подготовка рабочих кадров, соответствующих требованиям высокотехнологичных отраслей промышленности, на основе дуального образования», в котором по итогам конкурсного отбора

деятельности и стажировке на новых рабочих местах». В рамках проекта был создан действующий и в настоящее время Совет по наставничеству; разработаны методические пособия в помощь наставникам (памятки, инструкции, психологические тесты); около 8 тыс. стажёров прошли адаптацию на 20 предприятиях при эффективном содействии 600 наставников; срок адаптации выпускников колледжа на рабочем месте сократился с 1 года до 4 месяцев; текучесть кадров выпускников

колледжа в первый год работы уменьшилась на 33%.

В конце января 2015 г. участники проекта АСИ вновь встретились для обсуждения проблемы наставничества. Свой опыт работы в этой области представил крупный работодатель Ярославской области ОАО «НПО "Сатурн"». Завод участвует в разработке образовательных программ, в управлении образовательным учреждением (Рыбинским промышленно-экономическим техникумом) и в реализации развития региональной системы профессионального образования. В образовательном процессе активно используются дидактические принципы, характерные для дуальной системы: рабочий нового поколения должен быть способен изготовить деталь, изображённую на чертеже, самостоятельно составив структурированный план действий по изготовлению детали, где указаны все величины технологического процесса и технологические параметры, настроив и наладив оборудование.

НПО «Сатурн» осуществляется организация производственной практики обучающихся с исполь-

зованием технологической базы предприятия, стажировок преподавателей.

Наставник – руководитель, непосредственный организатор производственного обучения – несёт

Рабочий нового поколения должен быть способен изготовить деталь, изображённую на чертеже, самостоятельно составив структурированный план действий по изготовлению детали, где указаны все величины технологического процесса и технологические параметры, настроив и наладив оборудование.

персональную ответственность за качество подготовки учеников. Ведёт работу в рамках профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки рабочих, ведёт занятия производственной практики со студентами СПО. С точки зрения руководства завода наставнику необходим педагогический минимум, который в дальнейшем должен развиваться за счёт педагогических и психологических тренингов, тренингов в сфере управления персоналом. Наставничество характерно не только для организации обучения по рабочим профессиям, но и на более высоких уровнях. На предприятии существуют должности преподавателя учебного центра, мастера учебного центра, наставника на

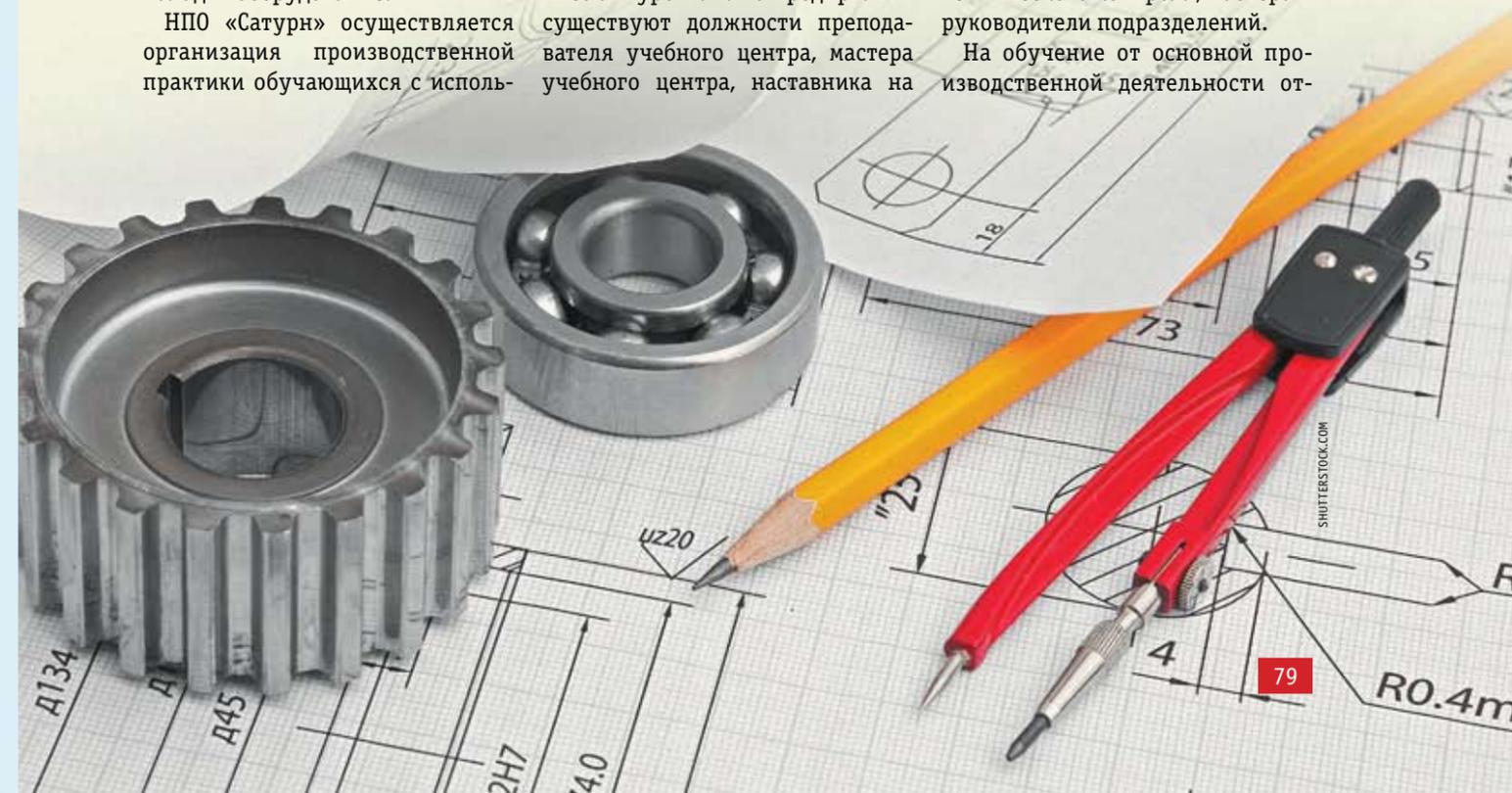
производстве. Все они отличаются требованиями к образованию, опыту профессиональной деятельности, спецификой содержания обучения, которое каждый из них ведёт. Мотивацией к деятельно-

сти наставника может быть и признание опыта, самореализация в новом качестве, материальное вознаграждение, дополнительные льготы.

В то же время на заводе видят и проблемные точки, которые стараются преодолевать.

В сопровождении системы наставничества, помимо связки наставник – ученик, участвует большое количество специалистов предприятия различных служб: отдел кадров, табельный учёт, учебный центр, организаторы обучения в подразделении, отдел труда и заработной платы, отдел технического контроля, мастера и руководители подразделений.

На обучение от основной производственной деятельности от-





влечён как наставник, так и оборудование. Обучение проводится на конкретных деталях, которые в большинстве случаев списываются в брак. Введение наставника как должности или второй профессии требует дополнительно стимулирования (и не только

психолого-педагогическая подготовка наставников.

Обсуждался и опыт зарубежных стран, который показывает, что институт наставничества – сложная многоуровневая система и не ограничивается только рабочими профессиями.

НАСТАВНИК – РУКОВОДИТЕЛЬ, НЕПОСРЕДСТВЕННЫЙ ОРГАНИЗАТОР ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ – НЕСЁТ ПЕРСОНАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ УЧЕНИКОВ.

материального, например дополнительного отпуска). Возрастают затраты на обучение.

Непростой задачей является стыковка обучения ученика и времени работы наставника при двухсменной работе подразделений.

В рамках реализации проекта задействовано около 25 наставников, но при масштабном внедрении элементов дуального обучения потребуется увеличение числа наставников в несколько раз. При этом требуется специальная

Национальным управлением образования Финляндии подготовлена инструкция по подготовке наставника производственного обучения по программе, рассчитанной на 3 недели. Программа охватывает четыре области компетенций: планирование производственного обучения, пробной квалификационной работы и квалификационных экзаменов; работа со студентом и оценка его успеваемости; оценка знаний и умений студента; повышение собственной квалификации и компетенции в

качестве наставника. Одна из центральных задач наставника – мотивация студента. Наставник создаёт позитивную атмосферу обучения, руководит работой студента и оказывает ему помощь, обеспечивает безопасность и высокое качество образовательной среды на рабочем месте.

В Финляндии различают уровни квалификации начинающего наставника, наставника базового уровня, самостоятельного наставника и наставника-аса.

В Германии на федеральном уровне принят документ «Директива о пригодности инструкторов», содержащий требования к ним и определяющий обязательность прохождения процедуры экзамена. Несколько лет назад этот документ был отменён, и сразу резко сократилось число молодёжи, выбирающей дуальную систему, Германия стала испытывать острый дефицит в рабочих кадрах. Проведённое Федеральным институтом профессионального образования исследование показало, что одной из главных причин является непрофессиональное поведение инструкторов, которые «отпугивают» учеников на предприятиях. Директива была принята вновь.

«Директива о пригодности инструкторов» определяет ряд требований, например:

- разработка содержания обучения (разработка программы и УМК);
- обеспечение достижения обучающимся положительных ре-

зультатов (в том числе условий, которые способствуют успешному обучению и развитию культуры мотивации к деятельности (учебной и профессиональной), обратной связи с обучающимися);

- выбор методов и материалов обучения соответственно целевой аудитории и использование их в соответствии с учебной или рабочей ситуацией;
- определение потребностей в сотрудничестве с учреждениями-партнёрами.

Это довольно непростая деятельность, требующая серьёзной подготовки. Функции наставника отличаются в зависимости от размеров предприятия, отраслевых особенностей. В Германии различают три уровня квалификации наставников: помощник, тренер (инструктор), мастер.

Мастер – высшее звание, для этого нужен стаж по профессии не менее 5 лет, курсы повышения квалификации в объёме 90 часов и успешное прохождение экзамена в торговой палате; звание мастера приравнивается к диплому бакалавра, даёт право открывать собственное дело в определённой отрасли, но звание мастера в обязательном порядке требуется для «регулируемых профессий», т.е. тех, в которых существует повышенная опасность для жизни и здоровья людей, окружающей среды. Это 53 профессии из 333 существующих в перечне Германии на сегодня.



В ФИНЛЯНДИИ РАЗЛИЧАЮТ УРОВНИ КВАЛИФИКАЦИИ НАЧИНАЮЩЕГО НАСТАВНИКА, НАСТАВНИКА БАЗОВОГО УРОВНЯ, САМОСТОЯТЕЛЬНОГО НАСТАВНИКА И НАСТАВНИКА-АСА.

В обеих странах существуют специальные программы подготовки наставников, разработанные на основе федеральных требований и завершающиеся обязательной сертификацией квалификации.

В России пока трудно предлагать аналогичные меры. Наставниче-

ство развито и поддерживается в организациях крупного бизнеса. Нет полной ясности, каким образом может быть поддержана, мотивирована деятельность по подготовке и тем более сертификации наставников на предприятиях среднего и малого бизнеса.

По итогам прошедшего в январе семинара сделан вывод о необходимости систематизации требований к трудовым функциям наставников (например, на основе содержания довольно близких требований к мастеру производственного обуче-

ния в профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»); определения необходимого начального минимума психолого-педагогической подготовки настав-

ника на производстве и траекторий дальнейшего роста его квалификации. По предварительному согласованию с представителями федеральных министерств принято решение о подготовке типового положения о наставничестве, которое может быть утверждено совместно Министерством труда и социальной защиты и Министерством образования и науки Российской Федерации. Несомненно, что текст этого документа должен быть вынесен на публичное экспертное обсуждение. **БР**

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА И СЕРТИФИКАЦИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ: РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА, ПРОВЕДЁННОГО НАРК В 2014 Г.



Ольга Прянишникова,
руководитель департамента систем квалификаций Национального агентства развития квалификаций (НАРК)



Лидия Козлова,
ведущий специалист Национального агентства развития квалификаций (НАРК)

К 1 ФЕВРАЛЯ 2015 Г. УТВЕРЖДЕНЫ 403 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТА.

Актуальность создания и широкого внедрения в практику нового для России инструмента легитимизации профессиональных квалификаций – сертификации профессиональных квалификаций – вызвана необходимостью повышения эффективности процессов обеспечения экономики страны квалифицированными кадрами. Предполагается, что сертификация профессиональных квалификаций позволит подтвердить наличие квалификаций, полученных не только в рамках формального, но и неформального и спонтанного образования. Причём результаты сертификации будут признаваться работодателями и тем самым повышать востребованность на рынке труда граждан, обладающих профессиональными сертификатами.

Несмотря на то, что деятельность по сертификации персонала (сертификация профессиональных квалификаций) реализуется в стране уже более 20 лет, до сих пор не удалось создать устойчивой целостной системы. Однако в настоящее время наметились положительные сдвиги на пути формирования системы сертификации профессиональных квалификаций:

- широко развёрнута работа по формированию профессиональных стандартов, реализуются планы по их практическому применению в сфере профессионального образования и в сфере труда (к 1 февраля 2015 г. утверждены 403 профессиональных стандарта);
- создан и активно работает Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалифика-

циям, инициировавший формирование советов по профессиональным квалификациям, одним из направлений деятельности которых является организация и координация деятельности по сертификации профессиональных квалификаций в соответствующих отраслях/областях профессиональной деятельности (в настоящее время создано уже 11 советов);

- подготовлен проект Федерального Закона Российской Федерации «О независимой оценке квалификации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», вводящий в нормативное правовое поле страны понятие «сертификация профессиональных квалификаций» и устанавливающий единые подходы к оценке квалификаций,

в том числе проводимой в форме сертификации.

Результаты мониторинга, проводимого НАРК в 2014 г. в рамках проекта «Развитие системы мониторинга формирования и деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций», позволили получить интересную информацию о формировании и деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций, которая позволяет определить:

- распределение центров оценки и сертификации по различным федеральным округам и субъектам Федерации;
- организационно-правовой статус центров;
- тип взаимодействия центров с работодателями;
- документационное обеспечение работы центров (включая организационно-распорядительные и методические документы);
- кадровый состав центров;
- количество и качественный состав лиц, прошедших сертификацию.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕНТРОВ ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ ПО РАЗЛИЧНЫМ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ОКРУГАМ И СУБЪЕКТАМ ФЕДЕРАЦИИ

Результаты мониторинга свидетельствуют, что формирование центров сертификации проходит в разных регионах страны, причём не только в европейской части. В мониторинговых исследованиях за 2014 г. приняли участие организации из 26 субъектов Российской Федерации.

Как и можно было предположить на «входе» мониторинга, наибольшее количество центров создано и действует в Центральном федеральном округе (в Москве функционирует 12 центров сертификации профессиональных квалификаций). Значительное число центров открыто в Новосибирской области,



но в отличие от Центрального федерального округа в данном регионе центры сертификации профессиональных квалификаций действуют в рамках многофункциональных центров, ресурсных центров и других структур системы профессионального образования.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ СТАТУС ЦЕНТРОВ

Организационно-правовой статус центров сертификации профессиональных квалификаций, принявших участие в мониторинге, представлен такими формами, как автономная некоммерческая организация (примерная доля – 25%), структурное подразделение автономной некоммерческой организации (7,25%), общество с ограниченной ответственностью (3,75%), некоммерческое партнёрство (3,75%), саморегулируемая организация

(6,25%), объединение работодателей (5%), структурное подразделение объединений работодателей (6,25%), структурное подразделение торгово-промышленной палаты (2,5%) и иными (40%).

Выбор в качестве организационно-правовой формы центра оценки и сертификации формы автономной некоммерческой организации является оправданным и во многом обоснованным, так как это обеспечивает наиболее эффективное расходование средств на поддержание работы центра, возможность диверсифицировать источники финансирования деятельности центра.

Позиция «иное», как правило, была выбрана центрами сертификации, являющимися структурными подразделениями образовательных организаций. Учитывая подходы к формированию системы оценки и сертификации квалифи-



каций, согласованные на «площадке» Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, создание центров сертификации в учреждениях профессионального образования явля-

ется нежелательным. И в дальнейшем таким организациям придётся либо менять свой статус, либо «уходить с рынка».

Создание центров сертификации в учреждениях профессионального образования является нежелательным. И в дальнейшем таким организациям придётся либо менять свой статус, либо «уходить с рынка».

ется нежелательным. И в дальнейшем таким организациям придётся либо менять свой статус, либо «уходить с рынка».

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЦЕНТРОВ СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Взаимодействие центров сертификации квалификаций с работодателями, объединениями рабо-

датель и профессиональными сообществами реализовывалось главным образом по следующим основным направлениям: – участие работодателей в решении стратегических вопросов созда-

ния и функционирования центров оценки и сертификации – 33%; – участие работодателей в качестве учредителя (или головной организации) центра сертификации – 25%; – работодатели являются потребителями услуг центра – 17% (т.е. компания учитывает в работе выданные центром сертификаты); – компания является заказчиком услуг центра – 8% (т.е. обращает-

ся в центры за оказанием услуг по сертификации квалификаций, консультированию и др.); – партнёрство по широкому спектру направлений взаимодействия (договорные отношения) – 17%.

ДОКУМЕНТАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ ЦЕНТРОВ ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ

Документационное обеспечение работы центров оценки и сертификации может быть разделено на два направления: формирование пакета организационно-распорядительных документов и пакета методических документов. Формирование организационно-распорядительных документов, как правило, не вызывает трудностей для учредителей и руководителей центров, т.к. эта работа ведётся в соответствии с Гражданским кодексом РФ. Перечень и содержание организационно-распорядительных документов центров оценки и сертификации не имеют принципиальных отличий от аналогичных документов других организаций.

Создание пакета методических документов для обеспечения работы центров оценки и сертификации профессиональных квалификаций предполагает прежде всего разработку оценочных средств для проведения оценки профессиональных квалификаций, методик ведения

оценивания профессиональных квалификаций, а также методик (регламентов), регулирующих сопровождение соискателей/заявителей на всех этапах, начиная от подачи заявления на прохождение процедур оценки и сертификации и завершая выдачей сертификатов.

Как правило, центры самостоятельно разрабатывают оценочные средства (либо за счёт работы

штатных сотрудников, либо заказывая разработку у внешних разработчиков – в совокупности около 75%). Мониторинг показал, что около 70% оценочных средств были разработаны на основе профессиональных стандартов, но необходимо иметь в виду, что данные стандарты могли иметь разный статус (корпоративный, региональный, национальный).

Разработка и/или выбор методик проведения процедур оценки квалификаций определяются как содержанием соответствующих оценочных средств, так и материально-техническими и экспертными возможностями центров. Наиболее простым и менее затратным с точки зрения материально-технического и экспертного обеспечения является использование инфокоммуникационных технологий при проведении оценочных процедур. Однако результаты мониторинга показывают, во-первых, что в методических документах 58% организаций проведение оценки и сертификации профессиональных квалификаций предусматривает использование метода оценки на реальном рабочем месте. Во-вторых, около 65% центров проводят практическую часть процедур оценки профессиональной квалификации на реальных рабочих местах работодателей, на базе самого центра – 40%, на производственных участках профильных образовательных организаций – 13%. Центры оценки и сертификации, отдавая предпочтение проведению реальных, а не симуляционных испытаний, стремятся обеспечить объективность результатов оценивания, не отходя от более надёжных (и сложных в исполнении) методов проведения оценивания квалификаций.

КАДРОВЫЙ СОСТАВ ЦЕНТРОВ ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ

Вопрос формирования кадрового состава центров оценки и сертификации включает две позиции: во-первых, соотношение количества штатных и внештатных сотрудни-

штате центров находится только треть сотрудников, задействованных в проведении мероприятий, обеспечивающих сертификацию квалификаций. Очевидно, что привлечение работников на условиях договора на выполнение опреде-

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫХ ДОКУМЕНТОВ, КАК ПРАВИЛО, НЕ ВЫЗЫВАЕТ ТРУДНОСТЕЙ ДЛЯ УЧРЕДИТЕЛЕЙ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЦЕНТРОВ, Т.К. ЭТА РАБОТА ВЕДЁТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ГРАЖДАНСКИМ КОДЕКСОМ РФ.

ков в центрах, а во-вторых, доля представителей реального сектора экономики, задействованных центрами в проведении процедур оценки и сертификации квалификаций. Результаты мониторинга показывают, что, как правило, в

лённого вида работ является оптимальной формой обеспечения кадрового потенциала центров. Это касается как тех, кто обеспечивает организационную работу, так и экспертов, проводящих оценку и сертификацию.



Анализ качественного состава экспертов центров показывает, что в большинстве своём (данные трёх кварталов, в течение которых проводился мониторинг в 2014 г., колеблются от 60 до 75 %) это работники предприятий реального сектора экономики, реализующие те виды профессиональной деятельности, в оценке и сертификации которых они принимают участие. Привлечение представителей реального сектора экономики к проведению оценки профессиональных квалификаций соискателей может рассматриваться как существенный позитивный фактор обеспечения качества, обоснованности и объективности проводимых оценочных процедур и, как следствие, повышения доверия работодателей к сертификатам (иным документам), выдаваемым центрами.

Услуги в области сертификации квалификаций

Анализ качественного и количественного состава инициаторов (тех, кто выступает с инициативой проведения процедуры оценки и сертификации конкретных соискателей) и соискателей (тех, кто проходит процедуры оценки и сертификации) показывает, что, как правило, инициаторами выступают работодатели (92%), а соискателями – работники (87%). Среди инициаторов проведения процедур оценки и сертификации устойчиво выделяется несколько групп. Помимо работодателей, ими являются организации, осуществляющие образовательную деятельность (2%), а также собственно соискатели (6%). Среди тех, кто проходит процедуры оценки и сертификации, помимо работников, присутствуют безработные граждане (2%), выпускники учреждений профессионального образования (5%), учащиеся учреждений профессионального



образования (6%) и граждане других государств (менее 1%).

Количественные данные по инициаторам и соискателям процедур оценки и сертификации профессиональных квалификаций позволяют предположить, что работодателям известен такой механизм оценки (легитимизации) профессиональных квалификаций, как оценка и сертификация, проводимые независимыми центрами. Так как именно работодатели в большинстве случаев являются инициаторами прове-

дения сертификации в тех центрах, которые приняли участие в мониторинге. И именно работники являются наибольшей из групп среди всех групп соискателей. Это также может свидетельствовать о том, что работодатели пробуют освободиться от «непрофильной» нагрузки и переложить/перепоручить независимым центрам проведение оценки квалификации своих сотрудников. Незначительная доля среди соискателей учащихся учреждений профессионального образования, а также безработных граждан и граждан других государств может быть объяснена следующим:

- для проведения массовой оценки профессиональной квалификации учащихся процедура сертификации не подходит, так как рассчитана на тех, кто не только имеет соответствующее профессиональное образование, но и опыт профессиональной деятельности, а именно опыта профессиональной деятельности нет у учащихся;
- процедуры оценки и сертификации квалификаций находятся на этапе становления, они не имеют необходимой нормативной базы, поэтому органы занятости, которые работают в соответствии с чёткими организационными и нормативными регламентами и существуют на бюджетные средства (что требует обоснованности и отчётности в расходовании выделяемых финансовых средств), не могут направлять безработных граждан в существующие центры оценки и сертификации квалификаций для подтверждения наличия у них квалификаций, востребованных на рынке труда. Аналогичные причины не позволяют расширить контингент соискателей за счёт граждан других государств, желающих найти работу в нашей стране.

Проведение процедуры оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций профессионального обра-

зования в определённых случаях может иметь высокую востребованность как со стороны самих выпускников, так и со стороны системы профессионального образования. Прежде всего сертификацию разумно проходить выпускникам программ, имеющим чёткую профессиональную направленность, например выпускникам программ дуального профессионального образования, в которых обучение на рабочем месте занимает больше половины учебного времени; выпускники программ, имеющих существенный академический, «знаниевый» компонент, по определению не могут быть готовы к прохождению процедуры оценки и сертификации, так как не обладают необходимым практическим опы-

том. Выпускникам таких программ сертификация может быть рекомендована через несколько лет после окончания учебного заведения, при условии, что этот период времени они будут работать по специальности. Наличие сертификата может повысить «капитализацию» выпускника на рынке труда, дать ему дополнительные преимущества при трудоустройстве и/или развитии профессиональной карьеры на её начальном этапе. Для образовательных организаций профессионального образования успешное прохождение их выпускниками процедур оценки и сертификации может рассматриваться как независимая и, следовательно, объективная оценка деятельности. Для органов, осуществляющих контроль и надзор в сфере профессионального образования, данные сертификации выпускников образовательных организаций могут быть использованы для определения остаточных знаний по примеру проведения процедуры, аналогичной

единому государственному экзамену для студентов-первокурсников образовательных организаций высшего образования.

Вместо заключения

Процесс формирования и деятельности центров оценки и сертификации квалификаций выходит в настоящее время на новый уровень. Это связано с тем, что государство на правах одной из заинтересованных сторон процесса формирования системы сертификации профессиональных квалификаций сделало ряд важных шагов, обеспечивающих норматив-

ном или ином сегменте экономики, должно определяться потребностью в данной деятельности.

Важнейшим элементом, обеспечивающим регулирование процессов формирования и деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций, является информационная поддержка и открытая коммуникация всех элементов системы оценки и сертификации, в том числе центров. Введение информационного ресурса, поддержание его работоспособности обеспечит стимулирование работы системы, внедрение единых под-

НАЛИЧИЕ СЕРТИФИКАТА МОЖЕТ ПОВЫСИТЬ «КАПИТАЛИЗАЦИЮ» ВЫПУСКНИКА НА РЫНКЕ ТРУДА, ДАТЬ ЕМУ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ И/ИЛИ РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ НА ЕЁ НАЧАЛЬНОМ ЭТАПЕ.

ную правовую (инициировало подготовку законопроекта о независимой оценке профессионального уровня квалификации работников) и организационную (создание Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, а также советов по профессиональным квалификациям) основу формирования и функционирования центров. В этих условиях другим участникам процесса (объединениям работодателей, профессиональным сообществам, профессиональным союзам, системе профессионального образования и др.) необходимо обеспечить развитие организационной и создание методической основы для функционирования центров и формирования их кадрового потенциала.

Жёсткое регулирование количества центров оценки и сертификации в различных отраслях и регионах нельзя рассматривать как один из факторов обеспечения качества всей системы сертификации. Количество центров, действующее в

ходов/механизмов её функционирования. Передаваемая в информационный ресурс информация даст возможность следить за динамикой объёма предоставляемых услуг по сертификации профессиональных квалификаций, оценивать комплексность развития системы, сравнивать эффективность деятельности её отдельных элементов.

БР





ФОТОСЛУЖБА ИД РСПП

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ В ЦИФРАХ

Создание СПК

За 8 месяцев работы Национального совета с мая 2014 по январь 2015 г. было одобрено создание 12 советов по профессиональным квалификациям в различных сферах профессиональной деятельности (строительство, ЖКХ, финансовые рынки, наноиндустрия,

быть наделена отдельными либо всеми полномочиями СПК.

Проведение мониторинга рынка труда, появления новых профессий, изменений в наименованиях и перечнях профессий, разработка, применение и актуализация профессиональных стандартов являются обязательными полномочиями, и

профессиональным квалификациям. Участие в разработке государственных стандартов профессионального образования, актуализации программ профессионального образования и обучения, а также в организации деятельности по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ принято в качестве полномочия всеми 12 советами по профессиональным квалификациям.

Проекты профессиональных стандартов

В 2014 г. на заседаниях Национального совета было рассмотрено 477 проектов профессиональных стандартов, из которых 374 проекта были одобрены и рекомендованы для утверждения Минтрудом России. Ещё 28 проектов

сфера гостеприимства, сварка, ИТ-технологии, железнодорожный транспорт, лифтовое хозяйство, здравоохранение, электроэнергетика, машиностроение).

Решением Национального совета организация, на базе которой создаётся совет по профессиональным квалификациям, может

ими наделены все 12 организаций. Полномочия по разработке, применению и актуализации отраслевой рамки квалификаций и квалификационных требований были возложены на 10 организаций. Полномочия по сертификации профессиональных квалификаций готовы осуществлять семь советов по

профессиональных стандартов были рекомендованы к утверждению после внесения редакционных правок, согласования с отраслевым министерством или рассмо-

газа – 16 профессиональных стандартов;
• в ракетно-космической промышленности – 16 профессиональных стандартов;

В 2014 г. на заседаниях Национального совета было рассмотрено 477 проектов профессиональных стандартов, из которых 374 проекта были одобрены и рекомендованы для утверждения Минтрудом России.

трения и одобрения советом по профессиональным квалификациям. Остальные 75 проектов были отправлены на доработку либо дополнительное профессионально-общественное обсуждение.

УТВЕРЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

В 2013–2014 гг. Минтрудом России были утверждены 406 профессиональных стандартов, в том числе:

- профессиональные стандарты по сквозным видам профессиональной деятельности – 89 профессиональных стандартов;
- в сфере строительства и ЖКХ – 51 профессиональный стандарт;
- в деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности, сфере мебельного производства – 39 профессиональных стандартов;
- в атомной промышленности – 26 профессиональных стандартов;
- в сфере связи, информационных и коммуникационных технологий – 22 профессиональных стандарта;
- в автомобилестроении – 20 профессиональных стандартов;
- в сфере металлургического производства – 20 профессиональных стандартов;
- в сфере сельского хозяйства – 18 профессиональных стандартов;
- в сфере добычи, переработки, транспортировки нефти и

- в сфере рыбоводства и рыболовства – 15 профессиональных стандартов;
- в судостроении – 13 профессиональных стандартов;
- в сфере средств массовой информации, издательства и полиграфии – 10 профессиональных стандартов;
- в сфере транспорта – 10 профессиональных стандартов;
- в сфере социального обслуживания – девять профессиональных стандартов;
- в сфере электроэнергетики – шесть профессиональных стандартов;
- в сфере культуры и искусства – пять профессиональных стандартов;
- в сфере физической культуры и спорта – пять профессиональных стандартов;
- в авиастроении – четыре профессиональных стандарта;
- в сфере сервиса, оказания услуг населению – четыре профессиональных стандарта;
- в лёгкой и текстильной промышленности – три профессиональных стандарта;
- в сфере административно-управленческой и офисной деятельности, обеспечения безопасности, образования, пищевой промышленности, финансов и экономики – по одному профессиональному стандарту.

БР



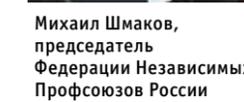
Александр Шохин, Президент РСПП



Фёдор Прокопов, вице-президент ООО «Российский союз промышленников и предпринимателей»



Ярослав Кузьминов, основатель и ректор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»



Михаил Шмаков, председатель Федерации Независимых Профсоюзов России



Александр Лейбович, генеральный директор Национального агентства развития квалификаций, и Максим Топилин, Министр труда и социальной защиты России



Леонид Рошаль, директор Московского научно-исследовательского института неотложной детской хирургии и травматологии



Виктор Садовничай, ректор Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова

ФОТО: ФОТОСЛУЖБА ИД РСПП



Адрес:
Кутузовский пр-т, 2/1

Телефон:
+7 (495) 229 83 05

TATLER
CLUB



СТАНИСЛАВ КРАСИЛЬНИКОВ/ТАСС

Личность с главным редактором

Андрей Воробьев:

«Для нас стратегически важно создавать рабочие места»



АНДРЕЙ ВОРОБЬЁВ: «ГУБЕРНАТОР – ЭТО НЕ ДОЛЖНОСТЬ, А СКОРЕЕ МИССИЯ»

Губернатор Московской области Андрей Воробьёв прекрасно понимает, что ему доверили руководить уникальным регионом. С одной стороны, близость к столице обостряет ряд традиционных «областных» проблем и добавляет новых, с которыми не приходится сталкиваться другим губернаторам. Но этот же фактор даёт немало уникальных возможностей для роста. Как их использовать? Много и творчески работать, опираясь на профессионалов и инициативных жителей Подмосквья. И видеть цель. А её Воробьёв поставил перед собой совершенно конкретную: добиться того, чтобы Московская область была самым лучшим местом для жизни в стране.

Евгения Шохина: Перед нашим интервью у вас прошла встреча с управдомами. Сейчас по телефону вы решаете вопросы инженерных коммуникаций. Как говорят ваши коллеги по цеху, губернатор отвечает за всё. Что вам помогает быть на таком уровне компетенции?

Андрей Воробьёв: По каждому вопросу привлекаются соответствующие эксперты, каждая тема разбирается подробно и профессионально. Губернатор, на мой взгляд, – универсальная должность. Даже не должность, а скорее миссия, которая заставляет быть компетентным в совершенно разных областях: и в трубах, и в иностранных инвестициях. До интервью с вами у меня состоялась встреча с

управдомами. Это активные люди, которые отстаивают интересы своего двора, подъезда. Сколько у них энтузиазма, энергии, чтобы всё, что происходит в их доме, было на цивилизованном, современном уровне. Такой двухчасовой откровенный разговор позволяет серьёзно погрузиться в реальные вопросы домоуправления – вплоть до уровня износа отопительной трубы.

А утро началось со встречи с одним из самых успешных, входящих в тройку лидеров, мексиканских бизнесменов, который начинает строить у нас завод.

Такие полярные задачи заставляют интеллектуально мобилизовать

ежедневной работы не заметны простому жителю. А широкомаштабные общественные акции воспринимаются исключительно как пиар, например премия «Наше Подмосковье» или акция «Посади своё дерево», в которой, кстати, Бизнес-школа РСПП принимала активное участие, посадив около 500 саженцев.

– Спасибо вам большое! Это очень важно!

– Не за что! Нам понравилось...

– Я работаю каждый день с утра до ночи. Жители получают информацию обо всём, что делается. Можно назвать это пиаром. Но если я не буду отчитываться

«Я НЕ ОДИН. МОЯ КОМАНДА, ВСЕ МОИ ЗАМЕСТИТЕЛИ – ЛЮДИ, ПРОШЕДШИЕ СЕРЬЁЗНУЮ ШКОЛУ В ТОЙ ИЛИ ИНОЙ СФЕРЕ.»

ся, всегда быть в хорошей форме, быстро погружаться в тему. С одной стороны, это очень интересно, с другой – невероятно ответственно, потому что эту работу доверили мне жители и наш президент.

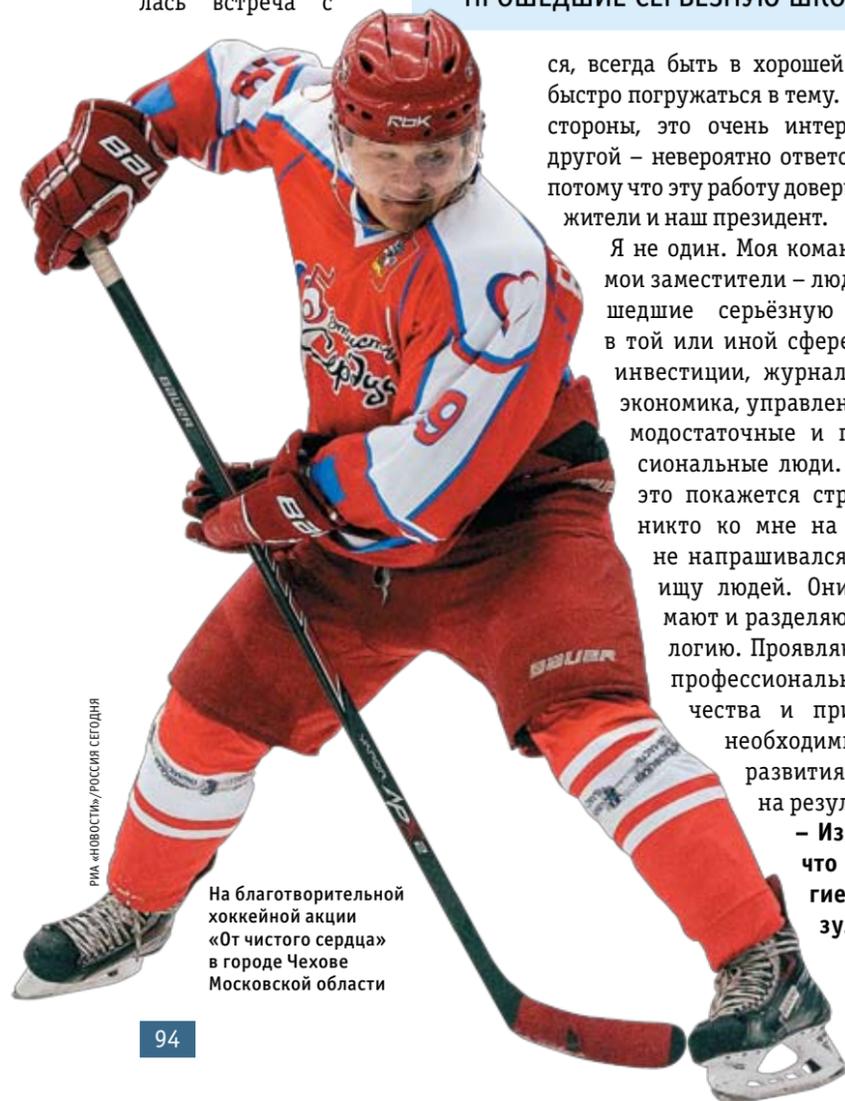
Я не один. Моя команда, все мои заместители – люди, прошедшие серьёзную школу в той или иной сфере (ЖКХ, инвестиции, журналистика, экономика, управление), самодостаточные и профессиональные люди. Может, это покажется странным, никто ко мне на работу не напрашивался. Я сам ищу людей. Они понимают и разделяют идеологию. Проявляют свои профессиональные качества и привносят необходимый для развития региона результат.

– Известно, что многие результаты

перед людьми, они мне пришлют «большой привет». С другой стороны, это ни в коем случае не пиар в негативном смысле. Совершенно конкретная работа, которая заранее планируется и реализуется. «Посади своё дерево» кто-то может назвать пиар-акцией, кто-то – реальным делом, которое объединяет большое количество, сотни тысяч людей с одной благородной и важной целью. В следующем году мы хотим объединить миллионы, чтобы восстановить то, что пострадало от эпидемии жука-короеда. Других путей восстановить лес нет. Иначе он просто исчезнет.

– Можно ли назвать Подмосковье одним из самых сложных регионов по причине того, что Москва аккумулирует вокруг себя много приезжих, которые зачастую останавливаются на территории Московской области из-за более низких цен на жильё?

– У меня много друзей и соратников из числа губернаторов, кто управляет разными территориями, и у каждого есть свои проблемы.

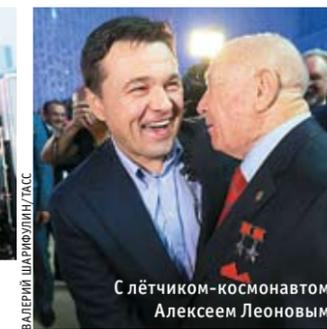


На благотворительной хоккейной акции «От чистого сердца» в городе Чехове Московской области

РИА «НОВОСТИ»/РОССИЯ СЕГОДНЯ



На торжественной церемонии передачи ключей от снегоборочной техники главам муниципалитетов



С лётчиком-космонавтом Алексеем Леоновым



Избранный губернатор Московской области Андрей Воробьёв на торжественной церемонии вступления в должность



2009 г. Во время товарищеского матча между ФК Правительства РФ «Росич» и сборной командой представителей посольств стран-участников Международного турнира дворовых команд на Большой спортивной арене в «Лужниках»



С ветеранами Великой Отечественной войны на церемонии открытия памятника Герою Советского Союза Зое Космодемьянской в городе Руза Московской области



С заместителем Председателя Правительства РФ Аркадием Дворковичем



С директором НИИ неотложной детской хирургии и травматологии Леонидом Рошалем



Со Святейшим Патриархом Московским и всея Руси Кириллом и Министром обороны России Сергеем Шойгу во время церемонии заложения камня в основании храма преподобного Сергия Радонежского на военном мемориальном кладбище в Мытищинском районе



Президент РФ Владимир Путин и Председатель Китайской Народной Республики Си Цзиньпин во время церемонии официальной встречи в государственной резиденции «Сицзяо» в Шанхае. Слева – губернатор Московской области Андрей Воробьёв

Каждый регион имеет свои особенности. Про Московскую область сказать «самый сложный» – в чём-то, наверное, да. Территория большая,

Что касается приезжих, то в 2013 году это была одна из главных проблем. Я бы внёс её в первую тройку. Но в 2014 году удалось переломить

гой, мы построили два миграционных центра. Один по депортации. Другой центр на МКАДе, в «Гринвуде», где мигранты могут цивилизованно пройти все процедуры регистрации.

Ситуация изменилась. Принятое законодательство уже в 2015 году позволит нам навести в этой сфере ещё больший порядок. Патент упрощает систему легализации мигрантов: плати деньги и работай себе на здоровье. Я считаю, что совместно с федеральной властью мы сняли остроту этого вопроса.

Огромное количество мигрантов в Москве и Подмосковье неизбежно интегрируется в нашу быденную жизнь (в школы, детские сады, систему управления). Рождаются большое количество детей. Люди строят планы на дальнейшую жизнь на территории Подмосковья. Всё это приносит много хлопот. Но это наша работа: наводить порядок во всём.

– Недавно вы говорили о том, что в Подмосковье приезжает большое количество москвичей. При этом ваша задача – создать соответствующие рабочие места. В каких отраслях такие места создаются?

– Это ахиллесова пята Московской области, как любой территории, которая примыкает к мегаполису. Если вы посмотрите на Тель-Авив, Франкфурт или Нью-Йорк, любые большие города притягивают к себе в рабочее время людей из окрестностей. В часы пик сложно заехать в город, а потом из него выехать. Это реалии жизни.

Для нас стратегически важно создавать рабочие места. Четыре с половиной миллиона трудоспособного населения проживают в Московской области. Полтора – каждый день ездят в Москву. Все эти полтора миллиона с удовольствием работали бы возле своего дома. Зачем тратить на дорогу по

3–4 часа в день или вахтовым методом работать в столице, отрываться от семьи?

Мы серьёзно этим занимаемся. Формируем инвестиционный климат, оборудуем промышленные зоны – территории, свободные для прихода новых инвесторов. Подводим туда канализацию, газ, электричество. Первому якорному инвестору отдаём землю практически за ноль, за символические цифры. Мы создаём 64 промышленных парка на разных территориях. Конечно, есть специализация. Если это Коломенский, Озёрский, Зарайский, Серебряно-Прудский районы – агропромышленный комплекс. Ступино или Ногинск – перерабатывающая промышленность. Домодедово связано с деятельностью аэропорта, складскими комплексами. Каждая территория имеет свою специализацию.

Положительный результат в вопросе создания рабочих мест дают только системные меры, которые мы ведём по привлечению инвестиций. Важна работа не только в правительстве региона, но и эффективное взаимодействие с муниципалами.

Многое зависит от главы города и района. К кому-то на территорию не хотят приезжать, нет доверия и необходимых условий. Но больше позитивных примеров – территорий, где бизнес чувствует себя комфортно.

Мы вторые после Москвы по привлечению инвестиций – порядка 623 млрд рублей. Конкуренция среди регионов ожесточённая. И, конечно, всё, что происходит сегодня в экономике, усложняет нашу задачу. Тем слаще будет победа.

Мы идем вперёд, очень много времени в своём графике уделяем как международным контактам, так и поддержке отечественного бизнеса. У нас великолепные промышленные



ФОТОСЛУЖБА ИД РСПП



ФОТОСЛУЖБА ИД РСПП



ФОТОСЛУЖБА ИД РСПП

предприятия космической отрасли, военно-промышленного комплекса. Там работают умные, одарённые люди, много молодых людей.

уровне международного «Мастера делового администрирования».

– Вы сами много учились. Мы, кстати, с вами один курс MBA за-

«Для нас стратегически важно создавать рабочие места. Четыре с половиной миллиона трудоспособного населения проживают в Московской области. Полтора – каждый день ездят в Москву. Все эти полтора миллиона с удовольствием работали бы возле своего дома.»

– В Московской области около 100 вузов и филиалов. Недавно ещё филиал МГИМО открыли, зачем?

– Мы хотим данный филиал МГИМО привести к самым высоким международным стандартам. Хотим выйти на стратегическое сотрудничество с INSEAD и Лондонской школой экономики, чтобы магистратура МГИМО была на

кончили в Высшей школе экономики. Правда, я вас не помню.

– А я вас. Видимо, мы так хорошо учились, что некогда было со сторонам смотреть. (Смеются.) Я много учился уже в зрелом возрасте. В юности у меня была армия, спортивные увлечения, неспокойные 1990-е годы. Нужно было выживать семье, я решал материальные вопросы.

«Я РАБОТАЮ КАЖДЫЙ ДЕНЬ С УТРА ДО НОЧИ. ЖИТЕЛИ ПОЛУЧАЮТ ИНФОРМАЦИЮ ОБО ВСЁМ, ЧТО ДЕЛАЕТСЯ. МОЖНО НАЗВАТЬ ЭТО ПИАРОМ. НО ЕСЛИ Я НЕ БУДУ ОТЧИТЫВАТЬСЯ ПЕРЕД ЛЮДЬМИ, ОНИ МНЕ ПРИШЛЮТ “БОЛЬШОЙ ПРИВЕТ”.»

плотность населения высокая – по сути, достигает московской. Значительный потенциал развития, высокий интерес бизнеса и госструктур.

эту тенденцию. С одной стороны, мы убрали максимальное количество нелегальных мигрантов с улиц, где они находились незаконно. С дру-



Во время акции «Восстановим леса вместе» в рамках Всероссийского дня посадки лесов в Орехово-Зуевском районе

СЕРГЕЙ БОБЫЛЕВ/ТАСС

Но всё образование, которое я получил, мне очень помогло в бизнесе, на партийном поприще, в государственном управлении. Я всегда изучал стратегический и общий менеджмент, маркетинг. Все эти науки предполагают умение организовать самые сложные процессы. Чтобы добиться в жизни чего-то существенного, ты должен уделить этому внимание и относиться профессионально. В том числе учиться, читать, интересо-

странцами, они, как это ни странно, сами часто говорят на русском языке. Так что я бы посвятил время английскому языку – он очень важен в привлечении инвестиций, изучении мира. Увидеть самое интересное, самое новое, самое передовое и попробовать реализовать это на вверенной тебе территории – моя задача.

– Это притом что вам удаётся уделять много времени своей семье. Когда наши дети ходили в

поп. Но, с другой, в нашем дико занятом и жёстком мире XXI века часто не хватает времени даже на это. Поэтому такие простые вещи становятся на одну ступень с чем-то героическим: «Ничего себе, ты успел прийти на утренник к ребёнку». На самом деле, это святая обязанность. Я благодарен своей маленькой дочке, что она мне об этом доходчиво напоминает.

– А что ещё вы ставите во главу угла в процессе воспитания своих детей?

– Тот принцип, по которому воспитывали меня:

«Московская область – уникальный регион. Очень хочется, чтобы другие брали пример с Подмосковья.»

ваться. Но я не имею в виду только учёбу, уроки даже самого гениального преподавателя далеко не панацея. Личный поиск, любознательность, желание совершенствоваться – вот самый главный драйвер в жизни.

– Если бы у вас появилось чуть больше свободного времени, чему бы вы ещё хотели научиться, вдруг на гитаре играть, например?

– Свободное время я бы посвятил восстановлению языка. К сожалению, он уходит в пассив. Как бы мы активно ни сотрудничали с ино-

«Если через 10 лет мы сделаем Московскую область регионом-лидером, я смогу смело сказать, что прожил не зря.»

одну группу детского сада, меня поразило, что вы регулярно присутствовали на детских праздниках. Сегодня не все мамы-папы могут этим похвастаться...

– Мы живём для своих детей. В жизни ребёнка случаются разные события, которые они помнят всю свою жизнь, и для них важно, если их эмоции разделяют родители. Посещение детского утренника, с одной стороны, – обычный посту-

я никогда не мог подвести своих родителей, мне было безумно стыдно, если такое случалось. Эту черту, этот опыт применяю в воспитании своих детей. Ещё рано говорить, но я рад, что дети боятся подвести меня. Считаю, что это очень хорошая черта. Они думают о семье, о своих поступках, о своём поведении. Родители для них являются авторитетом. На мой взгляд, сформировать такие взаи-

моотношения с детьми – большой успех.

– Как вы считаете, на что обречено поколение наших детей? Проблем оставим им немало, а вот читают они всё меньше...

– Я оптимист. Считаю, что они всё-таки больше читают и больше интересуются. Даже самый любознательный ботан нашего времени вечером должен был идти в библиотеку, и он был ограничен в возможностях.

Сегодня дети уже в четырёхлетнем возрасте с лёгкостью ищут то, что они хотят найти. Способ поиска информации упростился. Сейчас дети очень рациональные, умные, они умеют пользоваться информацией. Если раньше на это уходили часы и дни, сейчас достаточно пары минут. Мир меняется, и они адапти-

руются под этот изменчивый мир. Это совершенно нормально. Они так становятся сильнее и успешнее.

– Вы успешный человек? Как измеряете?

– У каждого своё мерило. Кто-то говорит: «Успешный, потому что у меня четверо детей». Кто-то говорит: «потому что у меня великолепный муж» или «красивый дом». Успешный человек – тот, кого рады видеть близкие, друзья, знакомые, рады общаться с ним, разговаривать. Человек, который пользуется репутацией, отношение к которому в самых разных средах положительное. Мне кажется, успешный человек – тот, который имеет надёжное имя, репутацию и умеет достигать целей.

– Вы всё-таки молодой ещё человек...

– Да, всё-таки ещё молодой... (Смеются.)

СПРАВКА



Воробьёв Андрей Юрьевич,
губернатор Московской области.

Родился 14 апреля 1970 г. в Красноярске. В 1988–1989 гг. проходил службу в Вооружённых Силах СССР. В 1995 г. окончил Северо-Осетинский государственный университет им. К. Л. Хетагурова (Владикавказ). В 1998 г. – Всероссийскую академию внешней торговли Министерства торговли России, специальность – «экономист-международник со знанием иностранного языка».

В 2006 г. – ГУ-ВШЭ, Институт коммуникационного менеджмента. Степень MBA по политическим и бизнес-коммуникациям.

Окончил Российскую академию государственной службы при Президенте РФ.

Кандидат экономических наук, тема диссертации – «Формирование и развитие инвестиционного потенциала депрессивного региона Юга России».

В 1991–1998 гг. занимался организацией и развитием собственного бизнеса.

В 1998–2000 гг. – генеральный директор ЗАО «Русская рыбная компания».

В 2000 г. работал в Аппарате Правительства РФ помощником заместителя Председателя Правительства РФ С. К. Шойгу.

В 2000–2012 гг. – президент Межрегионального общественного фонда поддержки Всероссийской политической партии «Единая Россия».

В 2002–2003 гг. – член Совета Федерации ФС РФ, представитель от исполнительного органа государственной вла-

сти Республики Адыгея, заместитель председателя Комиссии СФ по контролю за обеспечением деятельности Совета Федерации, член Комитета СФ по бюджету и налогам.

В 2003–2011 гг. – депутат Госдумы РФ IV и V созывов, заместитель руководителя фракции Всероссийской политической партии «Единая Россия».

В 2005–2012 гг. – руководитель Центрального исполнительного комитета Всероссийской политической партии «Единая Россия».

В 2011–2012 гг. – депутат Госдумы РФ VI созыва, руководитель фракции Всероссийской политической партии «Единая Россия», заместитель Председателя Госдумы РФ.

8 ноября 2012 г. – 8 сентября 2013 г. – временно исполняющий обязанности губернатора Московской области.

С 10 сентября 2013 г. – губернатор Московской области.

Награждён медалью Ордена «За заслуги перед Отечеством» I степени (2007), Орденом Почёта (2010).

Министр России по связям с Открытым правительством Михаил Абызов, губернатор Московской области Андрей Воробьёв, Министр транспорта России Максим Соколов, мэр Москвы Сергей Собянин и председатель совета директоров ООО «Стройгазконсалтинг» Руслан Байсаров (слева направо) во время церемонии начала строительства новой автомагистрали А-113 «Центральная кольцевая автомобильная дорога» (ЦКАД), на пересечении автотрассы М-4 «Дон» и Малого московского кольца

unicom24.ru

ВСЕ ВЫБИРАЮТ НАС!

Первый единый оператор кредитно-страховых услуг

Станьте нашим партнером:



единая форма заявки



тысячи финансовых продуктов и услуг



быстрое рассмотрение



гарантированная обратная связь

Фиксированные сроки рассмотрения: ипотека — не более 5 дней, потребительский и автокредиты — не более 2 дней

Наши результаты:



Более 15000 агентов



6000 предложений по кредитам и вкладам от 32 российских банков



16 страховых компаний



свыше 70 городов в системе

Автосалоны

Частные риелторы

Агентства недвижимости

Брокеры



121352, Москва,
ул. Давыдовская, д. 3
1 блок, 2 подъезд
8-800-333-22-23
info@unicom24.ru



www.unicom24.ru

Юником24 — лауреат FinNext 2013

Зарабатывайте вместе с нами!

РЕКЛАМА



Компании и рынки

Любовь к этическим кодексам

Дмитрий Прошовиков: «Растущий доллар убивает конкурентоспособность американских экспортёров»

Безбюджетный маркетинг? Это просто!

О ЯЗЫКАХ И ПИСТОЛЕТАХ

Любите ли вы этические кодексы так, как люблю их я? Эти многостраничные документы, собирающие пыль в закромах кабинетов юридической, кадровой службы или, при лучшем раскладе, на круглом столе заседаний в приёмной генерального директора. Собрание сочинений ведущих умов о правилах этикета, принятых в конкретной группе компаний, далёкое от реалий деловых отношений и оснований привлечения к дисциплинарной ответственности по Трудовому кодексу Российской Федерации. Несмотря на декларативность, именно этот документ периодически пополняет список правовых казусов работы юридического департамента.



Александра Андреева,
юрисконсульт ООО «МОЛ-Русс»,
Группа МОЛ

СУЩЕСТВУЮТ ПРИМЕНИМОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ ХОЗЯЙСТВЕННОГО ОБЩЕСТВА, КОТОРЫЕ МОГУТ И, СКОРЕЕ ВСЕГО, НЕ БУДУТ УСТАНАВЛИВАТЬ КАКИЕ-ЛИБО КОНКРЕТНЫЕ МЕРЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ НОРМ ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ.

Как правило, этический кодекс содержит оговорку о том, что его нормы обязательны для исполнения сотрудниками всех компаний холдинга, для чего обеспечиваются переводы соответствующих документов на местный язык, проводятся тренинги и тестирования, в условия трудовых договоров включаются обязательства по его соблюдению. «Соблюдение этических норм имеет принципиальное значение для определённых областей деятельности и подразделений группы компаний. Сотрудник каждой компании обязан знать кодекс и действовать в соответствии его положений, основанных на принципах соблюдения универсальной (общечеловеческой) и профессиональной этики».



Любой юрист при этом понимает, что существуют применимое законодательство и локальные нормативные акты хозяйственного общества, которые не могут и не будут устанавливать какие-либо конкретные меры ответственности за нарушение норм делового общения, отправляя такие вопросы на разрешение органов управления компаний.

Поэтому нуждаются в дополнительном механизме обеспечения выполнения прекрасных правил, запрещающие:

- участвовать в совершении действий, которые могут рассматриваться как агрессивные, унижающие чьё-либо достоинство, злонамеренные или оскорбительные;
- создавать враждебную или унижающую достоинство рабочую среду, в которой сотрудники также могут быть вынуждены совершать ненадлежащие действия с целью «вписаться» в коллектив;
- чрезмерное вмешательство в индивидуальную рабочую среду;
- манипуляции карьерными возможностями отдельными сотрудниками;
- унижать и оскорблять других сотрудников холдинга;

- использовать личную информацию не по назначению;
- распространять сплетни и использовать электронное оборудование для передачи информации унижающего или дискриминирующего содержания.

По собственной наивности и бесконечной вере в то, что, несмотря на известный афоризм Ф. Г. Раневской, в людях живут либо бог, либо дьявол, без третьего варианта, я не допускала мысли, что мне придётся стать свидетелем прямого нарушения всех допустимых норм, перечисленных выше.

Жила-была одна Компания, и был ей назначен Генеральный Директор, Великий и Ужасный.

Период его царствования сулил «смутные времена», очищение огнём, водой и медными трубами, всё перечисленное – в единой цели достижения Высоких производственных показателей.

И начал Генеральный Директор писать пасквилы и хулу возводить на власть ему давших.

От обиды великой решением скорым сняли Генерального Директора с должности.

Жила-была одна Компания, и был ей назначен Генеральный Директор, Великий и Ужасный. Период его царствования сулил «СМУТНЫЕ ВРЕМЕНА», ОЧИЩЕНИЕ ОГНЁМ, ВОДОЙ И МЕДНЫМИ ТРУБАМИ.

Перемены не заставили себя ждать: за 2 месяца штат сотрудников преобразовался в Команду, готовую к работе, но приключились в Компании споры лютые за власть корпоративную.

И это только зачин, уважаемая публика.

Безусловно, юристы получили в работу заявление о предполагаемых нарушениях Генеральным Директором нормативных актов работодателя, в том числе Этического кодекса группы компаний, с представлением копий электрон-



ных писем, на чистом английском языке диффамирующих известных должностных лиц Компании.

По ознакомлении с текстом становится понятной степень раздражения оскорблённых коллег,

В частности, сотрудник был официально предупреждён о грядущих изменениях. В присутствии его личного адвоката Генеральному Директору были вручены копия решения единственного

Трудового кодекса Российской Федерации и порядок её выплаты.

Принимая во внимание обстоятельства вынесения единственным участником решения о досрочном прекращении трудового договора, Генеральному Директору были адресованы просьбы передать Компании рабочие мобильный телефон, ноутбук и не являться в офис Компании без получения предварительного согласования

В частности, сотрудник был официально предупреждён о грядущих изменениях. В присутствии его личного адвоката Генеральному Директору были вручены копия решения единственного участника Компании о досрочном прекращении полномочий в должности и сопроводительного письма – Уведомления.

но все эмоциональные призывы к скорейшему избавлению от кандидата упираются в глухую стену положений Трудового кодекса Российской Федерации.

Хотите привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности?

Используйте составленную, уведомление о предоставлении объяснений, проведите внутреннее расследование обстоятельств дела, составьте акт, оцените всё по надлежащей форме и принимайте соответствующее решение.

Нельзя так просто взять и уволить, поддавшись на провокацию, вы же добросовестный работодатель. У вас репутация.

Компания пошла по второму пути: было принято решение о досрочном прекращении трудового договора с Генеральным Директором в полном соответствии с буквой закона.

участника Компании о досрочном прекращении полномочий в должности и сопроводительного письма – Уведомления.

Документы специально оговаривали, что в соответствии с п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации решение является основанием прекращения трудового договора, устанавливали последний рабочий день, размер компенсации в соответствии со ст. 279

должностного лица Компании.

Для целей обеспечения прав работодателя все дальнейшие действия в рамках взаимодействия Компании и Генерального Директора были запротоколированы.

В частности, замечания юриста увольняемого работника о несоответствии документов положениям трудового и гражданского законодательства, а именно:

1. В отношении содержащейся в Уведомлении просьбы представителя единственного участника Компании «не являться в офис» указанное положение противоречит нормам законодательства, определяющим статус Генерального Директора как единоличного исполнительного органа общества.

2. В отношении содержащейся в Уведомлении просьбы представителя единственного участника

согласовывать свою явку с «должностным лицом Компании, назначенным временно исполнять обязанности Генерального директора общества», указанное положение противоречит самому решению единственного участника, в соответствии с которым временно исполняющий обязанности Генерального Директора вступает в свои полномочия после даты увольнения сотрудника.

Замечания были приняты к сведению присутствующими должностными лицами.

Юрист Компании пояснила, что указанные положения являются просьбой представителя единственного участника ввиду обстоятельств вынесения такого решения.

В отношении статуса должностного лица, с которым в дальнейшем Генерального Директора просят согласовать свою явку в офис, присутствующим было пояснено, что указанное должностное лицо действует как исполняющее обязанности генерального директора общества по доверенности, подписанной лично Б. С. Зильберминцем.

По согласованию участников встречи в Протоколе были определены:

– процедура уведомления должностного лица Компании о необходимости явки в офис;

– требования, необходимые к соблюдению Генеральным Директором при посещении офиса Компании в период до своего последнего рабочего дня.



2) В отношении требований, необходимых к соблюдению Генеральным Директором при посещении офиса Компании в период до своего последнего рабочего дня, сотрудник подтвердил свои обязательства по соблюдению положений локальных актов

Компании.

В следующем протоколе стороны зафиксировали свои пожелания, Генеральный Директор – о сумме финансовой компенсации за «предательство», Компания – о подтверждении факта отсутствия у сотрудника претензий к ней как к работодателю.

Удивит ли вас сообщение о том, что Генеральный Директор собирается идти в суд?

В связи с полученным запросом представители Компании определили порядок действий следующим образом:

1) В отношении процедуры уведомления должностного лица Компании о необходимости явки в офис:

– надлежащим уведомлением считается уведомление конкрет-

В следующем протоколе стороны зафиксировали свои пожелания, Генеральный Директор – о сумме финансовой компенсации за «предательство», Компания – о подтверждении факта отсутствия у сотрудника претензий к ней как к работодателю.

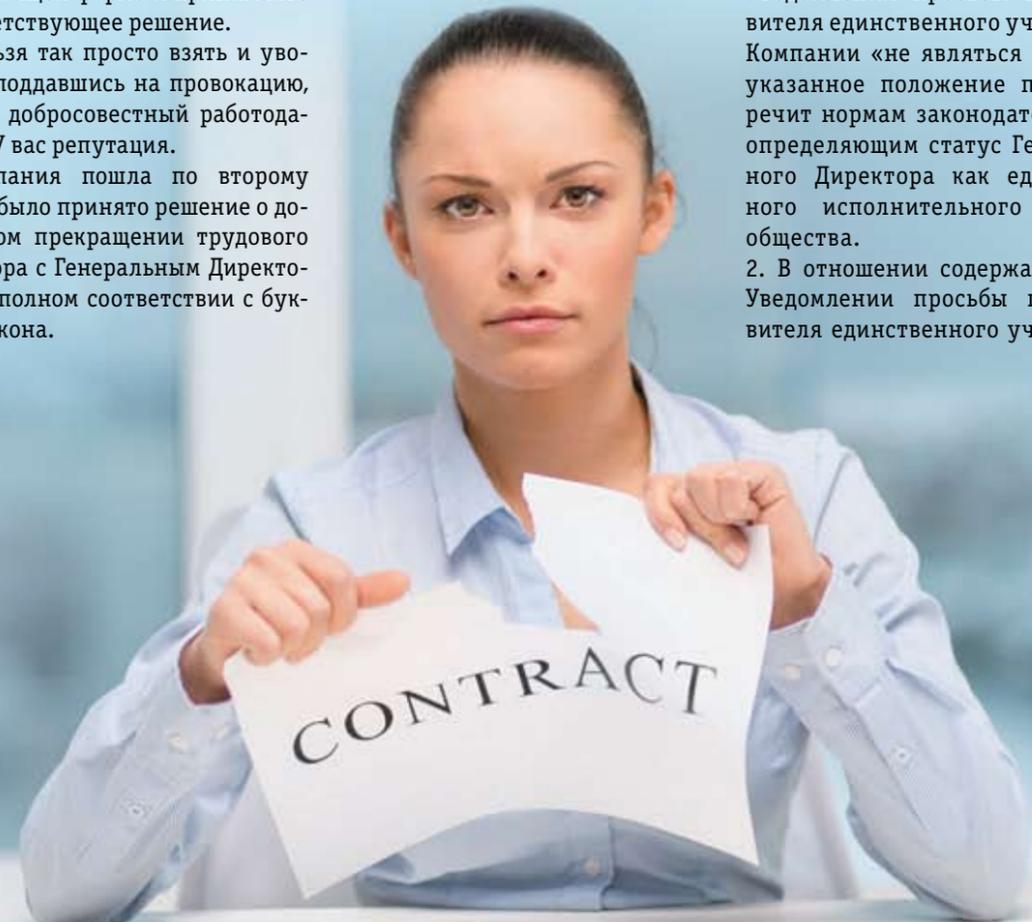
ного должностного лица с указанием причины и временного диапазона присутствия, отвечающее ряду условий (передано по рабочему телефону или по адресу электронной почты в определённый диапазон времени рабочего дня, предшествующего дню посещения офиса);

– уведомление считается принятым, а появление Генерального Директора в офисе – согласованным, в случае если в ответ на направленное уведомление получено согласование в устной или письменной форме.

Обжаловать незаконное увольнение, предав обстоятельства дела максимальной огласке, обнаружив факты нарушения Компанией норм трудового законодательства.

Дело обещает быть интересным, и смею вас уверить, достопочтенная публика, дабы позволить вам учесть сей опыт в работе правового департамента, я непременно поделюсь с вами ходом событий. **БР**

Действуя в полном соответствии с положениями этического кодекса,
А. А.



ДВА ДНЯ В ЯНВАРЕ

«В обществе, где преобладают несправедливые сделки, в конце концов, все торговые площадки прекратят своё существование». (Фома Аквинский, 1260).

«ЦБ мира сами себя заключили в ловушку без наличия хорошего выхода. Они максимально понизили учётные ставки, они печатают всё большее количество ничем не обеспеченных денежных знаков. Они покупают значительно больше финансовых активов, чем смогут продать в обозримом будущем, так как цена покупки значительно превышает рыночную. Поэтому, если говорить правду, большинство из них банкроты, а мировая финансовая система обречена...» (Эгон Фон Грейрц (Matterhorn Asset Mgmt)).



Дмитрий Продовиков,
управляющий партнёр компании
«Русское инвестиционное общество»

15 ЯНВАРЯ 2015 Г.
ЦБ ШВЕЙЦАРИИ
ШОКИРОВАЛ ВСЕХ
ФИНАНСОВЫЙ
МИР, ОБЪЯВИВ ОБ
ОТВЯЗКЕ ФРАНКА
ОТ ЕВРО. ФРАНК ТУТ
ЖЕ ВЫРОС ПОЧТИ НА
30%, А ФОНДОВЫЙ
ИНДЕКС УПАЛ НА
10%, В ПРОЦЕССЕ
ЧЕГО ИСПАРИЛИСЬ
100 МЛРД ФРАНКОВ
КАПИТАЛИЗАЦИИ
ШВЕЙЦАРСКИХ
КОМПАНИЙ.

ШОК ПО-ШВЕЙЦАРСКИ.

15 января 2015 г. ЦБ Швейцарии шокировал весь финансовый мир, объявив об отвязке франка от евро. Франк тут же вырос почти на 30%, а фондовый индекс упал на 10%, в процессе чего испарились 100 млрд франков капитализации швейцарских компаний. Наблюдатели теряются в мотивах подобного решения, от которого так сильно пострадали экспортёры, ввиду того, что 40% продаж происходило в зоне евро. Выдвигается основная версия, что швейцарцы всего лишь предвосхитили объявление европейского QE, так как поддержание фиксированного курса требовало непомерного раздутия баланса и приобретения европейских суверенных облигаций по завышенным ценам. Глава ЦБ Томас Йордан сказал, что дальнейшее поддержание курса было бы опасным занятием. Тогда почему он подчёркивал его краеугольную важность для экономики всего лишь месяцем ранее, после референдума? Мне представляется, что это решение – один из элементов глобальной мозаики. Сразу после объявления Китай объявил о создании финансового хаба в Цюрихе для обслуживания платежей в юанях. Возможно, отвязка от тонущего континента была одним из условий этой сделки.

ПРОБЛЕМЫ В ЗОНЕ ЕВРО

Прошло всего 2–3 дня после принятия этого эпохального решения, по-настоящему потрясшего мировые рынки, как вдруг мы видим, что испанский Banco Santander без какого-либо предварительного оповещения общественности объявил о нехватке наличных средств для осуществления текущих бизнес-операций. Сумма кассового разрыва составила 8 млрд долл. Неудивительно, что такая новость привела к массовому и стремительному бегству вкладчиков. Только в одной Великобритании около 30% всех счетов были немедленно опустошены. Сам факт того, что один из крупнейших континентальных банков заявляет о внезапной нехватке 8 млрд долл., необходимых только для того, чтобы остаться на плаву, говорит лучше любых слов и последующих интерпретаций. Четыре крупнейших греческих банка сталкиваются с подобной проблемой уже с декабря и, как следствие, уже обратились к ЕЦБ с просьбой о предоставлении необходимой ликвидности.

Итак, проблемы банковского сектора распространяются подобно пожару, но в отличие от 2008 г. среди экспертного сообщества превалирует пессимизм, потому что у развитых государств может попросту не хватить ресурсов, чтобы спасти всех. Масштаб этой проблемы,

по всей видимости, осознают даже условные «ястребы» в руководстве ФРС: горизонт возможного повышения процентных ставок уже сдвинут ими за середину 2016 г.

Надо отметить, что системные риски в континентальной банковской системе накапливались и усугублялись в течение долгого времени. Все эти банки имеют слишком много долгов, слишком мало – ликвидных активов, вдобавок ко всему в последние 10 лет львиную долю выручки им обеспечивали развивающиеся рынки. Теперь же эти рынки сокрушены высоким курсом доллара и падением цен на сырьевые товары. Нетрудно догадаться, что весь этот добавленный доход будет списываться, а банковские балансы – стремительно уменьшаться на глазах.

Системная природа этих рисков и функционирование теневого рынка деривативов позволяют сделать утверждение без большого риска ошибиться, что банкротство одного банка потянет за собой банкротство пяти-шести в течение недели и 20 – в течение месяца. Возможно, что автор сгущает краски и не совсем адекватно оценивает про-

исходящее. Но тогда, мой дорогой читатель, объясни мне, пожалуйста, каким образом вышеупомянутый банк прошёл стресс-тест ЕЦБ в октябре минувшего года? И как тогда следует относиться к результатам этого стресс-теста вообще?

НЕФТЕДОЛЛАР СКОРЕЕ МЁРТВ,

ЧЕМ ЖИВ

Что такое «нефтедоллары»? Это доллары США, получаемые странами-экспортёрами от продажи сырой нефти, либо же финансовые активы, в которые эти страны конвертируют свою выручку. Гениальную систему переработки «нефтедолларовых» излишков в мировой финансовой системе придумал и внедрил в жизнь Генри Киссинджер в середине 1970-х годов. Этот процесс прекрасно описал Джон Перкинс в своём бестселлере «Исповедь экономического убийцы»: США проводят индустриализацию нефтедобывающей страны и строят её инфраструктуру, потом получа-

ют оплату и устанавливают свои технические стандарты и регламенты, тем самым дискриминируя потенциальных конкурентов. Денежные средства вкладываются, как правило, в наиболее ликвидные американские активы (финансовые бумаги и недвижимость). Всё, круг на этом замыкается.

Однако, согласно ноябрьскому исследованию банка BNP Paribas, в последние несколько лет система начала сбоить.

Какой очевидный вывод мы можем сделать, анализируя этот график? Сумма чистого экспорта нефтедолларов в мировую экономику впервые за последние 18 лет ушла в зону отрицательных значений. Таким образом, мы можем с большой долей уверенности предполагать, что финансовый доход, получаемый странами-экспортёрами нефти, всё меньше вкладывается в американские бумаги и всё больше – во внутренние капиталовложения. В прошлом весомая доля нефтедол-

ПРОБЛЕМЫ БАНКОВСКОГО СЕКТОРА РАСПРОСТРАНЯЮТСЯ ПОДОБНО ПОЖАРУ, НО В ОТЛИЧИЕ ОТ 2008 Г. СРЕДИ ЭКСПЕРТНОГО СООБЩЕСТВА ПРЕВАЛИРУЕТ ПЕССИМИЗМ, ПОТОМУ ЧТО У РАЗВИТЫХ ГОСУДАРСТВ МОЖЕТ ПОПРОСТУ НЕ ХВАТИТЬ РЕСУРСОВ, ЧТОБЫ СПАСТИ ВСЕХ.

ларов вкладывалась в суверенные облигации стран-импортёров, тем самым сильно способствуя их совокупному экономическому росту. Кроме того, мировой финансовый рынок лишается одного из самых ценных источников ликвидности. Эти данные однозначно указывают на то, что один из механизмов, поддерживающих роль доллара как мировой резервной валюты, стремительно деградирует.

Вообще, по мнению автора, в настоящее время мы можем наблюдать разрыв

Схема циркуляции ликвидности между разными классами активов



связи между стоимостью доллара и нефти. Как известно, ценообразование на мировых финансовых рынках в большей степени осуществляется благодаря торговле деривативами (производными финансовыми инструментами). Подавляющая часть этих контрактов номинирована в долларах. Резкое падение цены на нефть привело к тому, что многие из этих контрактов «ушли в минус».

Как правило, покупали эти контракты крупные нефтяные компании (мейджоры), чтобы застраховать свои ценовые риски. Теперь же убытки несут крупные банки, которые продавали эти контракты. Чтобы «обнулить» эти контракты, они

РАСТУЩИЙ ДОЛЛАР УБИВАЕТ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ АМЕРИКАНСКИХ ЭКСПОРТЁРОВ, РЕЗКО УДОРОЖАЕТ СТОИМОСТЬ ОБСЛУЖИВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО И КОРПОРАТИВНОГО ДОЛГА РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАН, ЧТО СОЗДАЁТ ПИТАТЕЛЬНУЮ СРЕДУ ДЛЯ ПОТЕНЦИАЛЬНОЙ ЧЕРЕДЫ ДЕФОЛТОВ.

предъявляют повышенный спрос на доллары, в итоге долларовый индекс растёт (DXY). Нечто подобное происходило в начале 2009 г. Подчеркну ещё раз: по моему субъективному мнению, рост курса доллара к основным мировым валютам говорит не о силе доллара, а о сла-

бо – гражданская война на Украине, дефолт Греции, банкротство одного из крупных европейских банков. Когда же упадёт первая костяшка домино, посыплется остальные: наступит волна ликвидации разнообразных активов, не только финансовых. Однако эти активы будут

продаваться в определённом порядке. Его хорошо иллюстрирует «золотая пирамида» Экстера.

Суть этой пирамиды заключается в том, что большая часть финансового капитала, как правило, заключена в самых рискованных активах, предлагающих самую высокую доходность. Менее рискованные активы, предлагающие более низкую доходность, находятся внизу пирамиды. Кроме того, верхушка пирамиды переоценена, а низ – недооценён. Однако по мере разгара глобального кризиса и усиления волатильности капитал перетекает сверху вниз. Перед 2008 г. он находился в трёх верхних слоях, потом постепенно, в течение 7 лет, стал последовательно перетекать вниз, надувая пузыри на этих рынках. Сейчас им не охвачено только золото, которое как раз и является самым недооценённым активом.

Что ждёт Россию. Союз с Китаем

Согласно теории Иммануила Валлерстайна, каждый век происходит смена мирового гегемона, который за это время успел сконцентрировать наибольшее количество капитала (основного, финансового, человеческого). Но дряхлеющий гегемон не способен просто так лишиться своего статуса и до последнего за него цепляется. Новый гегемон – это Китай, а дряхлеющий – США. Чтобы запустить новый вековой цикл, надо обнулить старый, а также оформить это в виде нового глобального миропорядка.

Есть мнение, что этот переход пытались оформить мирным путём к декабрю 2013 г. при помощи реформы МВФ и частичного возвращения «золотого стандарта», однако дряхлеющий гегемон наплевал на эти договорённости и, в отчая-

ной попытке сохранить статус-кво, стал поджигать регионы, лежащие вдоль будущего нового шёлкового пути между Европой и Китаем. Я считаю, что в настоящий момент происходят геополитические сдвиги исторического масштаба, и мы наблюдаем мучительное рождение нового экономического пространства от Лиссабона до Шан-

хай. Таким образом, против России ведётся информационная и экономическая война, потому что, по всей видимости, наше ВПР (высшее политическое руководство) выбрало сторону нового гегемона, с другой стороны, такие действия только ускоряют эти неумолимые исторические процессы. МВФ во многом заменит банк БРИКС, а «золотой стандарт» вернётся в мировую финансовую систему не через валютные соглашения, а через торговые.

Создание дуги политической стабильности вдоль нового шёлкового пути будет нелёгким и потребует много времени и усилий, однако в долгосрочном плане эти усилия окупятся. Китай и Россия должны разрешить противоречия между Турцией и Грецией, Ираном и Саудовской Аравией, Индией и Пакистаном. Задача дряхлеющего гегемона – не давать потухнуть этим конфликтам и разжигать новые. Поэтому гражданская война на Украине – это всего лишь один из эпизодов этой большой геополитической игры, который служит удобоваримым предлогом для ведения санкционной войны. По сути дела, основной вопрос состоит в том, к чьему лагерю присоединится старая Европа, где политические и бизнес-элиты сильно расколоты в этом вопросе.

В декабре 2014 г. ряд западных банков умышленно запустил в информационное пространство новость о том, что Россия продаёт

золотовалютные резервы, чтобы якобы любой ценой стабилизировать рубль. Истина же заключается в том, что Россия, напротив, продаёт американские бонды по высоким ценам (циклический пик) и покупает

есть обменивает сырьевые товары на золото. Конечно, мы принимаем доллары, но эта валюта уже не служит целям конечного сбережения, а лишь как промежуточное звено. Таким образом, мы обходим санкции

СОЗДАНИЕ ДУГИ ПОЛИТИЧЕСКОЙ СТАБИЛЬНОСТИ ВДОЛЬ НОВОГО ШЁЛКОВОГО ПУТИ БУДЕТ НЕЛЁГКИМ И ПОТРЕБУЕТ МНОГО ВРЕМЕНИ И УСИЛИЙ, ОДНАКО В ДОЛГОСРОЧНОМ ПЛАНЕ ЭТИ УСИЛИЯ ОКУПАЮТСЯ.

золото по низким ценам (циклическое дно). Наше ВПР уже в течение 3 лет минимизирует зависимость от американского финансового сектора и, тем самым, от разрушительных последствий ДКП, что я уже описал выше. Кроме того, наша страна старательно гасит корпоративные и государственные долги, только в IV квартале 2014 г. сумма общего погашения долгов нефинансового сектора составила 34,8 млрд долл.

Что касается золота, то оно приобретает для укрепления финансовой системы на деньги, вырученные от продажи энергоносителей. Таким образом, излишек нефтедолларов, как я уже писал ранее, перерабатывается в золото и внутренние капиталовложения. Что-то подобное уже давно продельвает Иран, то

и значительно укрепляем нашу финансовую систему. Причём я уверен, что эти покупки – лишь малая видимая часть айсберга, по некоторым неофициальным данным, запасы нашего монетарного золота превышают 10 тыс. тонн.

Как мы видим из данного обзора, экономические и политические тренды постоянно меняются и требуют разработки новых стратегий для инвестирования. Русское инвестиционное общество, членом команды которого я являюсь, успешно анализирует текущую экономическую ситуацию, использует появляющиеся возможности для получения максимальной прибыли, избегая избыточных рисков. Более подробную информацию о нас вы найдёте на сайте www.riocapital.ru. **БР**



Партнёры Русского инвестиционного общества: Дмитрий Продовиков, Дмитрий Учитель, Виталий Спиридов, Алексей Шелобков, Иван Гусаков



КАК СДЕЛАТЬ ИНФОРМАЦИЮ БЕЗОПАСНОЙ

5–6 февраля в Москве состоялся 17-й Национальный форум информационной безопасности «Инфофорум-2015». Он был организован Комитетом Государственной Думы ФС РФ по безопасности и противодействию коррупции, Советом Безопасности РФ и Некоммерческим партнёрством «Инфофорум».

В работе Форума приняли участие более тысячи специалистов, представляющих органы федеральной и региональной власти, ведущие российские и международные ИТ-компании, учреждения науки и образования.

Для участия в «Инфофоруме-2015» зарегистрировались представители 16



иностранных государств и более 60 регионов России, в том числе новых субъектов Российской Федерации – Республики Крым и Севастополя. Делегации многих регионов возглавляли вице-губернаторы, заместители председателей правительств, министры и руководители профильных комитетов, депутаты законодательных собраний.

В ходе Форума прошло более 100 выступлений и презентаций, посвящённых актуальным вопросам обеспечения информационной безопасности в различных областях – экономике, финансово-кредитной сфере, Интернете, госуправлении, образовании.



РОССИЯ – ИРАН: ГОРИЗОНТЫ СОТРУДНИЧЕСТВА

29 января в Москве в РГГУ нефти и газа им. И. М. Губкина прошла Первая международная бизнес-конференция «РосИранНефтеХим-2015». Цель мероприятия – расширить возможности сотрудничества России и Ирана в области нефтедобычи, нефтепереработки, производства полимеров и другой нефтехимической продукции.

В Форуме приняло участие более 140 человек, в том числе представители делового сообщества Исламской Республики Иран, возглавляющие различные, в основном нефтехимические, заводы и компании. На мероприятии присутствовали работники научно-технического отде-



Александр Шаров, директор группы компаний «РусИранЭкспо»

ла посольства Ирана в Москве, представители Минэнерго России, Минэкономразвития России. Главным спонсором конференции выступило ОАО МАБ «Темпбанк».

Первая международная конференция «РосИранНефтеХим-2015», безусловно, внесла свою лепту в развитие российско-иранских экономических связей в такой важной для хозяйства любой страны отрасли, как нефтехимия. Совместная работа в этом направлении будет продолжена. Так, с 6 по 9 мая в Тегеране на Международной выставке «Иран ойл, нефтехимия» будет организован большой коллективный стенд российских фирм по нефтехимии и нефтедобыче. 25 июня в Москве в рамках ежегодной Международной нефтегазовой выставки пройдёт бизнес-конференция «РосИранНефтеГаз-2015».

СОВМЕСТНЫЙ «ШАНС»

22 января в Москве состоялся Networking French Touch 2, а также презентация Автономной некоммерческой организации «Центр организации социально-культурных проектов «Клуб “Шанс”» (АНО «Клуб “Шанс”»).

Организаторами мероприятия выступили АНО «Клуб “Шанс”», ассоциация Club de Chance (Париж), Группа предприятий ООО «Универсал безопасность» совместно с Культурным центром Эммануила Виторгана при поддержке адвоката Павла Левшуна, Бизнес-школы РСПП и компании France Phénix (Париж).

Хозяева вечера – Эммануил Виторган и его супруга Ирина – оказали тёплый приём новой русско-французской ассоциации, которую возглавляют Юрий Полекшанов, президент,



Ведущий вечера



Павел Левшун, адвокат Адвокатской палаты города Москвы, Московской коллегии адвокатов «Новоарбатская», и Эммануил Виторган с супругой Ириной

и Александр Кулешов, вице-президент.

Среди гостей мероприятия – актриса театра и кино, певица, композитор и поэт Марина Орлова, российский эстрадный певец, лауреат российских и международных конкурсов Вячеслав Ольховский, а также представители посольства Франции в России.

Парижская ассоциация Club de Chance существует 3 года. Её президент Татьяна Бальдюк и вице-президент Марина Васильева познакомили собравшихся с социальными, культурными и благотворительными проектами Ассоциации. Так, Марина Васильева подробно рассказала об акции «Пусть всегда будет солнце», которая родилась после посещения детского дома слепоглухонемых детей в г. Сергиев Посад.

В конце мая планируется проведение в Москве целого ряда благотворительных акций.

СЕКРЕТЫ БЕЗБЮДЖЕТНОГО МАРКЕТИНГА

27 февраля маркетолог № 1 в стране Игорь Манн провёл семинар «Маркетинг без бюджета 2.0» в Школе бизнеса «Синергия».

Игорь Манн убеждён: большинству компаний сокращение бюджета на маркетинг идёт на пользу. Это возможность рациональнее подойти к ресурсам, оптимизировать стратегию и выйти на новые каналы продаж.

«Когда мы стартовали с издательским проектом “Манн, Иванов и Фербер”, наш маркетинговый бюджет на первый год составлял 400 долларов, – рассказал Игорь Манн. – После кризиса 2008 года бюджет на продвижение мы снизили до нуля – и не поднимаем его до сих пор, не считая оплату работы маркетёра».

В своём издательстве Игорь Манн активно практикует безбюджетный маркетинг. В ход идут рассылка книг журналистам и блогерам,

продажа книг на конференциях, встречи с читателями, личные блоги.

На семинаре эксперт поделился собственным опытом и рассказал о возможностях безбюджетного маркетинга.



ПОЗВОЛЬТЕ
НАМ
ОСТАТЬСЯ
В ВАШЕМ
СЕРДЦЕ.®

Позвольте увлечь вас завораживающим видом на Красную площадь.

Позвольте окружить вас роскошью тонкого шелка и вишневого дерева.

Позвольте предложить вам негу теплой воды, подсвеченной кристаллами.

Позвольте превратить ваш отъезд из Москвы в прелюдию возвращения.



РЕКЛАМА



Бизнес и общество

Куриные яйца из России: история «экспортного рывка»
Дмитрий Кравченко: «Мы с женой – патриоты-оптимисты»
ГЧП и «социалка»: есть связь!

ИЗУМРУДНЫЕ СЕРЬГИ

Их всех своих украшений Ирина Базарова больше всего любила изумрудные серьги с небольшими бриллиантами посередине. Во-первых, несмотря на некоторую массивность, они смотрелись изящно и невероятно подходили к её бледной, почти прозрачной коже и огненно-рыжим волосам. Во-вторых, она их купила сама и, как это обычно бывает в таких случаях, выбрала именно такие, которые просила душа.



Александр Костюк,
медиаконсультант

СЕРЬГИ БЫЛИ КУПЛЕНЫ НА ПЕРВЫЙ БОНУС В ДОЛЖНОСТИ НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА В КРУПНОЙ КОМПАНИИ ПО ПОИСКУ ПЕРСОНАЛА И НЕСЛИ ВДУШИТЕЛЬНУЮ СМЫСЛОВУЮ НАГРУЗКУ КАК СИМВОЛ ЗАЛОЖЕННОГО ЕЮ ФУНДАМЕНТА ГОЛОВОКРУЖИТЕЛЬНО ВЫСОКОЙ ВАВИЛОНСКОЙ БАШНИ БУДУЩЕЙ КАРЬЕРЫ.

Сдарёными украшениями никогда не бывает всё в порядке. Обязательно найдётся изъян. Смотришь и думаешь: ну почему бы не подарить точно такие, но только другого тона, или чуть крупнее, или с другим камнем. Совсем иное дело, когда выбираешь сама. К тому же эта покупка стала для Иры декларацией независимости. Серьги были куплены на первый бонус в должности начальника отдела в крупной компании по поиску персонала и несли внушительную смысловую нагрузку как символ заложенного ею фундамента головокружительно высокой вавилонской башни будущей карьеры.

Только сегодня серьги почему-то вызывали раздражение. Ирина подошла к зеркалу и внимательно осмотрела себя. Вроде бы всё в порядке, но в то же время что-то не так. Наверное, не стоило надевать драгоценности на благотворительный вечер. Да и вообще приходиться сюда. Неприятная тяжесть на сердце не давала покоя. А всё из-за Веры, её старинной подружки. Как чувствовала, что не надо поддаваться на её уговоры. Бывает же, попадаёшь в чужеродную среду и чувствуешь себя по-идиотски. Ничто не помогает расслабиться – ни бокал вина, ни болтовня с редким

знакомым. Вот ведь Верка! Никакого от неё проку.

Друзей и знакомых Ирина привыкла оценивать по степени полезности для своего бизнеса. В её системе координат каждый человек представлял из себя не просто личность, а целый клубок взаимоотношений и связей, которые при известной сноровке могут быть использованы для поиска персонала. Особенно когда речь заходит о персонале самого высокого полёта, руководстве, или, как их называли на профессиональном сленге, менеджерах высшего звена – «мвс». Правда, здесь и знакомства нужны соответствующего уровня, но с этим у Ирины проблем не было. С самого момента переезда в Москву она занималась тем, что выстраивала свой круг общения таким образом, чтобы получить пропуск в высшие слои общества. Чего ей это стоило, лучше и не вспоминать...

Ирина выросла и окончила школу в Томске. Несмотря на славу родного города как университетского центра Сибири, о дальнейшем образовании здесь не могло быть и речи. Только Москва. Отчасти сказало влияние кино – любимый фильм «Мо-



сква слезам не верит». Притом что ни одна из героинь не казалась ей идеалом, благодаря им Ирина поняла главную формулу завоевания Москвы – напористость и беспринципность Муравьевой плюс целеустремленность

Стратегия, конечно, спорная, но победителей не судят – годы обмана, притворства и часто унижений наконец дали результат. К тридцатилетию Ирина подошла с внушительным багажом из обширных связей в московском бо-

должность предполагает крупные проекты. А кто их тебе даст?

Ирина знала привычку Георгия к риторическим вопросам, поэтому промолчала. Он тут же продолжил:

– Правильно. Ты сама. Так что давай в поле, пахать. Как там в русской поговорке? Волка ноги кормят? Неправильно. Его кормят ноги и

ЗАСОСЁТ БЫТОВОЕ БОЛОТО, ПОЙДУТ ДЕТИ, КАК У АЛЕНТОВОЙ. КАКАЯ УЖ ТУТ КАРЬЕРА. ЭТО ТОЛЬКО В КИНО ТАКИЕ ГЕРОИНИ СТАНОВЯТСЯ ДИРЕКТОРАМИ ФАБРИК.

Алентовой минус их общая сентиментальность. К чёрту семью, пока нет карьеры. О семье нужно думать позже, когда в профессии есть крепкий задел. Не зря же американки раньше тридцати замуж не выходят. Романы – пожалуйста, но без обязательств. А то засосёт бытовое болото, пойдут дети, как у Алентовой. Какая уж тут карьера. Это только в кино такие героини становятся директорами фабрик. В жизни они превращаются в отвратительный тип домохозяйки – мечущейся в фартуке между стиральной машиной, плитой и детским садом. А это прямой путь к деградации.

К отношениям с мужчинами Ирина применяла ту же мерку, что и к знакомым вообще. Чтобы не терять времени даром, от мужчины должна быть польза в карьере. Лучше косвенная. Ведь устроиться на работу к своему любовнику – нет ничего глупее. Он должен, разумеется, помочь, устроить протекцию или ещё что-нибудь в этом роде, но только так, чтобы потом с ним было легко расстаться.

В ЖИЗНИ ОНИ ПРЕВРАЩАЮТСЯ В ОТВРАТИТЕЛЬНЫЙ ТИП ДОМОХОЗЯЙКИ – МЕЧУЩЕЙСЯ В ФАРТУКЕ МЕЖДУ СТИРАЛЬНОЙ МАШИНОЙ, ПЛИТОЙ И ДЕТСКИМ САДОМ. А ЭТО ПРЯМОЙ ПУТЬ К ДЕГРАДАЦИИ.

монде и приличной должностью в крупной компании.

Начальник Ирины, американец русского происхождения Георгий, постоянно требовал результата.

– Нельзя мыслить старым шаблоном, – с нескрываемой угрозой в голосе говорил он. – Твоя

хорошая добыча. Я жду от тебя добычи, достойной настоящего волка. Мне нужен олигарх. Отрасль неважна. Глава любой большой корпорации. К нему главное подбраться, вцепиться зубами и не отпускать. Потом он привыкнет и не будет представлять жизни без тебя. Поняла? Действуй.



Вот тут-то и появилась в жизни Ирины Вера. Вернее, возникла вновь. В университете они дружили, но со времени выпуска их знакомство постепенно увяло. Вера не разделяла фанатично-карьеристских взглядов подружки и тратила свободное время на себя:

Когда Ирина пришла, он уже сидел за столиком, на котором горела свеча, а в серебряном ведёрке охлаждалось шампанское. Ирина отметила не без самодовольства, что клиент готов.

занималась йогой, танцами и прочими женскими увлечениями. Первое время они много спорили на эту тему.

– Ты смешиваешь работу и личную жизнь, – увещевала Вера. – Но это неправильно! Должна же быть граница между ними. Так ты совсем превратишься в трудоголика.

– Какую личную жизнь? Что ты ею называешь?



Твои курсы макраме? Лучше вечер потратить с толком, пойти в нужную компанию, познакомиться с полезными людьми, завести новые контакты.

– А какая польза от твоих контактов? Хоть бы один роман пролился больше месяца.

– Мне тебя жаль. Ты думаешь, что польза в том, чтобы замуж вскочить. Желаю счастливо превратиться в домашнюю клушу.

Несколько лет они не встречались вовсе, только поздравляли друг друга с днём рождения да изредка переписывались в фейсбуке. Но однажды Ира получила от подружки приглашение на свадьбу. Женихом Веры оказался один из тех олигархов, на которых охотилась Ирина. Вот так удача, большая рыба сама плывёт в сети.

К свадьбе Ирина подготовилась как следует. Неотразимость внешнего вида – залог успеха. Окучивание клиента должно происходить в обстановке роскоши и флирта. Даже если клиент – жених подружки.

Но на этот раз стратегия дала сбой. Что-то пошло не так. Может, она под действием выпитого вина перегнула палку с флиртом? В пользу этой версии говорило то, что Вера перестала отвечать на её звонки, а свежеспечённый муж через секретаршу по-

просил Ирину больше не звонить и не добиваться встречи.

Ну, ничего страшного, на всех не угодишь. Поражение не расстроило Ирину. На свадьбе, помимо жениха, она успела познакомиться с его приятелем, тоже бизнесменом, хоть и не таким крупным. Его звали Олегом. Чары Ирины на него подействовали безотказно, и вскоре они договорились пойти вместе ужинать.

Ресторан выбирал Олег. Когда Ирина пришла, он уже сидел за столиком, на котором горела свеча, а в серебряном ведёрке охлаждалось шампанское. Ирина отметила не без самодовольства, что клиент готов. Теперь вытянуть из него информацию про бизнес – дело техники. Обычно мужчины с удовольствием и гордостью рассказывают о своей работе, если их слушать с широко раскрытыми глазами и периодически восхищённо хлопать ресницами.

Ирина так и поступила. Однако Олег почему-то сухо отвечал по делу и тут же переходил к личным вопросам. Его интересовала жизнь Ирины, на что она, в свою очередь, отвечала кратко и возвращалась к его бизнесу. Такой пинг-понг продолжался некоторое время. Ирину раздражало его нестандартное поведение. С одной стороны, приятно внимание Олега, но, с другой, не срабатывает обычная модель общения с поклонником. Он не ведётся на лесть и, вместо того чтобы похвалиться своими успехами, проявляет непривычно много внимания к её особе. Ирина почувствовала себя растерянной и стала терять нить беседы. Живая общительность Олега исчезла вслед за этим. Очарование вечера угасло, ужин закончился ничем.

По дороге домой в такси Ирина чуть ли не впервые в жизни с сожалением подумала о том, что могла бы, наверное, отложить деловую часть на потом. Зачем спешить, пусть уж первое свидание будет романтическим. Но кто мог знать, что Олег не такой, как все остальные.

От этой мысли стало ещё обиднее. Надо было внимательнее к нему присмотреться. Вдруг это судьба подготовила их встречу, а она этого не поняла? Теперь уже правды не узнать. Вряд ли после неудачного первого опыта у Олега появится желание продолжить знакомство. А жаль...

На душе стало как-то пусто и досадно.

Дома Ирину ждал сюрприз в виде приехавшей погостить мамы. Как она могла забыть про её приезд? Даже хорошо, что вечер с Олегом ничем не закончился. А то бы перед мамой было неудобно.

Когда сели пить чай и мама рассказала о своём житье-бытье, начались расспросы. Ирина опять вспомнила Олега и неприятно поёжилась. Он был первым человеком после мамы, кто действительно интересовался ею самой как личностью, а не как социальной или деловой функцией.

Как назло, мама села на любимого конька о замужестве.

– Доченька моя! Ты уже совсем не девочка, – в голосе мамы назидательность смешалась с упрёком, – пора бы уже серьёзно задуматься о семье, муже. Мне ведь тоже годов-то сколько. Хочется понынчить внуков, пока в здравом уме.

– Мама! – раздражённо обрвала её Ирина. – Оставь меня в покое!

– Хорошо-хорошо, не буду, – мама отступила, но только чтобы



сделать заход с другой стороны. – Ты сегодня такая красавица пришла, нарядная.

Ирина настороженно молчала. Мама стала развивать наступление.

– Особенно мне понравились серёжки. Красота – глаз не отве-

Когда вышли из театра, Ирина призналась ВЕРЕ, что Чулпан ХАМАТОВА – БОГИНЯ. ЕЙ НАДО СТАВИТЬ ПАМЯТНИК.

сти. Что там за камушки? Бриллианты?

– Да, мам, – нехотя ответила Ира. – И изумруды.

– Тебе очень идут. К твоим волосам зелёный цвет подходит замечательно. Кто подарил? Тот, с кем ты встречалась?

– Мама!

Ирина хотела сначала вспылить, но посмотрела на маму, пожалела её и удержалась:

– Никто не подарил. Я сама себе купила.

Мама тяжело вздохнула, словно её худшие опасения подтвердились.

– Вот-вот, я об этом и толкую. Где это видано, чтобы девушка сама себе украшения покупала. Об этом должен кавалер заботиться. А лучше муж...

Весь следующий день Ирину не отпускало новое и непривычное состояние задумчивости, перешедшей вскоре в меланхолию. Неудача с Олегом и разговор с мамой вызвали странное чувство недовольства жизнью. Неудержимо захотелось что-то поменять, стереть, открутить назад и переиграть...

Вечером Ирина написала разгромное письмо Вере с извинениями за неподобающее поведение на свадьбе. В качестве жеста примирения предложила два би-

лета на «Рассказы Шукшина», лучший спектакль Москвы последних нескольких лет. Вера тут же перезвонила. Её муж в командировке, но если Ирина хочет, то они могут пойти вместе. Ирина с радостью согласилась.

можно сидеть», – лихо отмахивается Стёпка.

История обрывается жёстко. Веселье гаснет, участковый уводит Стёпку, и на опустевшей сцене остаётся лишь немая сестра. Её сердце разрывается от горя,

роли. Но только так, как она, по-настоящему, чтобы сердце в клочья...

Когда вышли из театра, Ирина призналась Вере, что Чулпан Хаматова – богиня. Ей надо ставить памятник. А если Ирине доведётся когда-либо встретить актрису лично, то она расцелует ей руки.

– Нет ничего проще, – сказала Вера. – Через неделю благотворительный вечер фонда Чулпан. Если

хочешь, пойдём.

– Ещё как хочу! – захлопала в ладоши Ира от восторга.

Через неделю чувства успокоились, впечатления подрастеряли яркость, а идея похода на благотворительный ужин казалась совсем не такой прекрасной. Ирина стояла у зеркала и недовольно смотрела на свои серьги...

Вечер начался с официальной части. Люди с горящими, равнодушными глазами рассказывали о проделанном за прошедший год, о планах на будущее и постоянно растущем количестве друзей фонда. Совсем юная девушка поведала о создании новых волонтерских отделений в больницах, госпиталях и на дому.

Ирина с удивлением заметила, что вся её надменность куда-то

страдания и несправедливости. Лёгкие наполняются воздухом, и она с трудом выдавливает из себя: «П-па д-деревне б-бежала н-немая»...

Рыдал весь зал. Но больше и громче всех Ирина, как ей самой показалось. Слёзы лились неудержимым потоком. Разве так можно сыграть? Разве бывают такой силы чувства? В какой-то момент ей даже захотелось оказаться на месте Чулпан, в этой самой

ИРИНЕ ВДРУГ ПОДУМАЛОСЬ, А ЖИВЁТ ЛИ ОНА САМА ПО-НАСТОЯЩЕМУ? ЧТО ЗА РОЛЬ ОНА ИГРАЕТ В СПЕКТАКЛЕ ЖИЗНИ? ХОТЯ БЫ СВОЮ ИЛИ, МОЖЕТ БЫТЬ, ЧУЖУЮ? ПОЧЕМУ В ЕЁ ЖИЗНИ НИКОГДА НЕ БЫЛО НАСТОЯЩИХ ЧУВСТВ? ЗАЧЕМ ЕЙ ТАКАЯ КАРЬЕРА, КОТОРАЯ ЗАМЕНЯЕТ ЖИЗНЬ, ЕЮ НЕ ЯВЛЯЯСЬ?

В театре с Ириной приключилось что-то удивительное. В последнем из рассказов герой – нелепый, трогательный чудак Стёпка – сбегает из тюрьмы за три месяца до освобождения, чтобы посмотреть на весну на родине. По поводу его возвращения семья закатывает праздник на всю деревню – сына освободили досрочно. Гуляет село, даже старуха-мать пляшет и поёт матерную частушку. Но больше всех радуется младшая сестра Стёпки, немая девка, которую играет Чулпан Хаматова. Она виснет на брате и не отходит ни на шаг. Сам Стёпка только раз успеваешь пройтись в задорном танце, а потом даёт показание участковому, поражённому идиотизмом побегу: ведь теперь ему накинута ещё два года срока. «Ничего... Я теперь подкрепился. Теперь

испарилась, уступив место какому-то новому и непонятному чувству. Она слушала выступавших с таким вниманием, словно каждое их слово было важно и весомо.

Затем вышла Чулпан. Её лицо светилось приветливо, хотя и немного грустно. После короткого выступления из зала задала вопрос, как на неё повлияла работа в фонде и не мешает ли она актёрской карьере.

Чулпан ответила, что раньше в основном общалась только с людьми театра и кино, а самой интересной темой было обсуждение рисунка роли. После знакомства с детьми, которые лечатся в больницах, и вхождения в особый мир их детства, где жизнь и смерть, радость и страдания, боль и отчаяние воспринимаются во всей их остроте и бескомпромиссности, она многому научилась и поняла. Стала абсолютно невосприимчива к обывательским разговорам, проблемам, которые таковыми не являются. Научилась различать, что есть ерунда и глупость, ничтожная суета, банальный эгоизм, а что действительно важное и безотлагательное...

Чулпан говорила дальше, и её слова гулким эхом отдавались в душе Ирины. Так вот, значит, в чём дело. Она действительно живёт, а не играет... Она знает, что такое горе, и может об этом рассказать честно, без фальши! Она знает, что такое настоящая жизнь...

Ирине вдруг подумалось, а живёт ли она сама по-настоящему? Что за роль она играет в спектакле жизни? Хотя бы свою или, может быть, чужую? Почему в её жизни никогда не было настоящих чувств? Зачем ей такая карьера, которая заменяет жизнь, ею не являясь?

К горлу подкатил комок. Ещё немного и придётся бежать отсюда, чтобы не разрыдаться у всех на глазах.

В это время официальная часть закончилась. Чулпан сошла со сцены, её окружили люди. Многие протягивали конверты.

Ирина решительно встала. Руки сами протянулись к сергам, сняли их и положили в лежащий рядом конверт. Она подошла к Чулпан и передала его. Комок продолжал стоять в горле, не давая сказать ни

слова. Ирина почувствовала себя немой из спектакля, пытающейся сказать о своих чувствах, но не умеющей этого сделать.

– Спасибо вам, – еле выдавила из себя она и тут же разрыдалась.

Чулпан обняла её за плечи и тепло поблагодарила. Стоявшая рядом Вера дала платок, они отошли в сторону и ещё долго сидели рядом, утирая друг другу слёзы. Но это были слёзы не страдания, а очищения...

На следующий день пришла смска от Олега. «Был вчера у Чулпан. Восхищаюсь твоим поступком. Заеду за тобой после работы?»

Ровно через год Олег снова заехал за Ириной после работы. Они отмечали годовщину того знаменательного дня, который сделал их супругами. Несмотря на поздний срок беременности, Ирина продолжала работать. В благотворительном фонде... **БР**

Автор статьи перечисляет свой гонорар в помощь подопечным детям Фонда «Русская Берёза».

СПАСИБО ЗА ПОМОЩЬ!!!

г. Жуковский, ул. Гагарина, д. 85, оф. 20
(498) 48-111-39
www.rusbereza.ru

РУССКАЯ БЕРЕЗА
Благотворительный фонд помощи
детям-сиротам и многодетным семьям



ФОТОСЛУЖБА ИД РСМ

ДМИТРИЙ КРАВЧЕНКО И МАРИЯ БОГОСЛОВСКАЯ: «МЫ СОЗДАЛИ НАШ СОБСТВЕННЫЙ МИР»

Одно из условий благополучия в семье – её развитие. Не останавливаться, двигаться вперёд. У супругов могут быть разные характеры, вкусы, но вот взгляды на будущее семьи, на жизненные цели должны быть общими. Если есть любовь и взаимное уважение, – это не так уж трудно. Семья Дмитрия Кравченко и Марии Богословской – тому пример. Они поставили перед собой цель: быть успешными. И спокойно, целенаправленно к этой цели идут. Понимая при этом, что создают жизненный фундамент для своих детей. Чтобы те, когда подрастут, шагнули ещё дальше.

– Вы вместе уже 12 лет. А как всё начиналось?

Мария: Мы знаем друг друга ещё со школьных лет. У нас были общие друзья, но близко мы не общались. Потом я поступила на биофак МГУ и переехала в Москву. Но общие знакомые остались. Мы часто встречались, постепенно сближались.

А потом мы съездили в первое большое путешествие по Европе. Были в Париже, Брюсселе... Это было очень романтичное путешествие, после которого мы уже не разлучались.

Дмитрий: Всё правильно. Эта поездка окончательно всё решила.

– Яркое, красивое начало отношений – дело рискованное. Праздник заканчивается, начинаются будни. Контраст бывает для молодых людей обескураживающим...

Мария: Мы, наверное, достаточно трезво смотрели на вещи. Понимали, что праздник не может длиться вечно. Трудности были, конечно.

Дмитрий: Бытовые в том числе. Но для меня, например, не быт был главной проблемой. На первых порах довлекло другое. Мария – дочь успешных родителей, отец – док-

тор наук, академик, бизнесмен, общественный деятель.

Это первая сложность, с которой я столкнулся: всё время надо было доказывать, что я чего-то стою, смогу многого добиться в жизни. Тогда же я был в самом начале пути. И спасибо Марии, что она поверила в мою, скажем так, перспективность.

Мария: Поверить было не трудно. Дима работал с 18 лет и зарабатывал больше, чем большинство его ровесников. Он уже тогда был человеком самостоятельным.

Я в то время была студенткой, Дима работал. Нам не очень много надо было. Сначала мы жили в съёмной квартире. Хватало на всё, жили достаточно радостно, нормально.

Дмитрий: Беззаботно даже...

Мария: Да. Мы больше ориентировались на будущее. Мы были уверены, что, если не можем себе что-то позволить сейчас, то обязательно сможем позже. Мы сознательно ставили перед собой очень сложные задачи в плане жизненного роста.

Дмитрий: Не всё, конечно, шло гладко. Я начал заниматься бизнесом в 2003-м. Сначала была дизайн-студия: купили несколько компьютеров, сняли подвальный

офис. Начали предлагать нашим клиентам услуги, связанные с дизайном полиграфической, сувенирной продукции.

Первый год был, наверное, тяжелейшим в моей жизни. У нас ничего не получалось: всё рушилось, клиенты уходили, те, кто с нами начал работать, были недовольны, сотрудники увольнялись, зарплату, случалось, нечем было платить...

Но через год всё постепенно наладилось, мы стали зарабатывать неплохие по тем временам деньги, получать серьёзные заказы. Потихоньку к 2006 году пришли к открытию первого полиграфического производства в Подмоскowie.

– Мария как-то помогала в бизнесе?

Дмитрий: Она мне поначалу консультативно помогала, поддерживала из дома. Когда бизнес уже сформировался (2008–2009 годы), она начала работать в офисе.

Мария: У нас тогда ещё не было детей, а с биологической наукой у меня не сложилось. Поняла: это не моё. Я думала, чем мне заниматься. Устроилась по найму, работала какое-то время. Но мы решили: зачем я отдаю свои силы и энергию



«МЫ, НАВЕРНОЕ, ДОСТАТОЧНО ТРЕЗВО СМОТРЕЛИ НА ВЕЩИ. ПОНИМАЛИ, ЧТО ПРАЗДНИК НЕ МОЖЕТ ДЛИТЬСЯ ВЕЧНО.»

в другом месте, если можно работать на семью.

Когда я пришла в компанию, она была уже сформирована. Я взяла на себя некоторые функции больше административного направления: подбор кадров, бухгалтерия, финансовый контроль и т.д. Получила специальность бухгалтера, чтобы во всём разбираться, походила ещё на кое-какие курсы.

Я не считаю, что внесла какой-то очень серьёзный вклад. Все стратегические и управленческие вещи принимал на себя Дима с топ-

менеджерским персоналом. Я занималась тем, что закрывала «дыры»: нужен сотрудник – я искала его, нужно что-то ещё – я это делала. Проработала я года 2, а потом пришло время становиться мамой.

Ещё такой момент. У некоторых, конечно, получается, но для нас совместная работа всё-таки дискомфортна. У нас очень сильно различаются взгляды на управление, работу с персоналом. Я понимаю, что моё мнение вторично, и меня это сильно раздражает. Из-за этого мы часто не то чтобы сильно, но кон-

фликтовали. Лучше, когда каждый реализуется в своей области.

Тогда – приходишь домой, делишься впечатлениями, отдыхаешь. Ты не обсуждаешь проблемы. Хочешь – рассказал, хочешь – не рассказал. Дом становится местом отдыха, а не местом работы после работы.

Дмитрий: Возвращаясь к бизнесу. 2008–2009 годы были для нас очень сложными, особенно 2008-й, когда наступил кризис. Мы как раз перед этим открыли новое большое производство и буквально через полгода столкнулись с тем, что почти все клиенты ушли. Осталось процентов 10, за счёт которых мы как-то держались на плаву.

Поменяли модель так, что в 2009 году увеличили оборот в 4 раза по сравнению с тем, который был в 2008-м. Мы переориентировались на работу с крупными клиентами, закрыли одно из производств, несколько филиалов.

К тому времени у нас по всей стране были филиалы, представительства в разных регионах. Была уже большая компания. С 2010 года начали работать с самыми топовыми клиентами в России. Очень крупные компании: Nestlé, Mars, много известных российских брендов. Всё пошло по-другому, началась другая жизнь.

На сегодняшний день у меня два бизнеса. Остался тот, который был, – рекламный. Второй – девелоперский. Мы работаем с крупными ритейлерами, строим под них здания, сдаём в аренду или продаём.

Оба направления – и рекламный, и строительный бизнес – сейчас у нас очень активно развиваются.

– А кризисная ситуация в экономике не страшит?

Дмитрий: Надеюсь, справимся, хотя этот кризис необычный, такого ещё не было.

– Сейчас рабочие проблемы с супругой обсуждаете?

Мария: Мы обсуждаем ключевые моменты.

Дмитрий: Зачем сильно нагружать человека, когда двое детей. Тем более сейчас я не как раньше – не с утра до глубокой ночи занимаюсь бизнесом, сидя в офисе. Я больше координирую. Есть люди, которые всё это делают, я за этим слежу. Плюс я ещё занимаюсь общественной деятельностью.

– Кто у вас в семье лидер?

Дмитрий: Жена, конечно.

– Типичный ответ. И практически всегда мужчины на него отвечают моментально, не задумываясь.

Дмитрий: Я, кстати, не шучу, когда так говорю. Я в семье – не руководитель.

Мария: У нас очень разные характеры. Я более жёсткий, категоричный, прямой человек. Если меня что-то не устраивает, я говорю прямо, причём в жёсткой, категоричной форме. Иногда чересчур категоричной. Особенно это проявляется с близкими людьми. Дима более мягкий, уравновешенный, менее эмоциональный.

– Что мягким людям делать в бизнесе?

Мария: Я имею в виду семейные отношения. Конечно, он ведёт себя по-разному на работе и дома. Но как-то незаметно получается так, что Дима и дома принимает решения по всем ключевым моментам. Допустим, он собирался строить спортзал и баню. Я была категорически против. Год назад. Сейчас мы строим спортзал и баню. Если проследить всю нашу жизнь, получается так, что вроде по многим вопросам я настаиваю на своём, но в итоге они решаются так, как хочет Дима.

Дмитрий: На самом деле я почти во всех вопросах уступаю жене. В каких-то мне удаётся отстоять свою позицию.

– По стратегическим, наверное, удаётся.

Дмитрий: Ну да. Когда вызываешь к здравому смыслу, какие-то аргументы приводишь, в принципе, получается. Но в целом всё равно в подчинении нахожусь дома. Я доволен таким отношением к себе,

– И как вам Сочи?

Мария: Отлично! Мы были и на Олимпиаде. В Сочи создана инфраструктура, достаточно высокий уровень сервиса, отелей, хорошие трассы. Мы горнолыжники

«У НЕКОТОРЫХ, КОНЕЧНО, ПОЛУЧАЕТСЯ, НО ДЛЯ НАС СОВМЕСТНАЯ РАБОТА ВСЁ-ТАКИ ДИСКОНФОРТНА. У НАС ОЧЕНЬ СИЛЬНО РАЗЛИЧАЮТСЯ ВЗГЛЯДЫ НА УПРАВЛЕНИЕ, РАБОТУ С ПЕРСОНАЛОМ.»

мне нравится даже в какой-то степени дома не быть командиром.

– Понятно, что характеры у вас разные. А круг общих интересов за годы совместной жизни сложился?

Дмитрий: Общих интересов очень много. Во-первых, путешествия. Мы любим путешествовать.

Мария: У нас абсолютно один и тот же взгляд на путешествия и на места, которые мы хотели бы посетить.

Дмитрий: И на стиль отдыха.

Мария: Мы любим как отдыхать в Европе, так и ездить по России, на машине например. Последний раз на новогодние праздники ездили в Сочи. А до этого были в Казани и Нижнем Новгороде.

(бывшие сноубордисты, теперь перешли на горные лыжи). Поэтому для нас это важно.

Дмитрий: Но больше всего мы любим отдыхать на Лазурном берегу Франции. Уже много лет туда приезжаем, наслаждаемся атмосферой.

Мария: Чем интересен отдых на Лазурном побережье, почему оно так популярно? Не потому, что там море лазурного цвета или это модно – просто там очень разнообразный отдых. Хочешь – море, хочешь – лавандовые поля, хочешь – езжай на озеро, хочешь – на каньон, в горы. Совершенно разноплановый отдых, и всё в 1,5–2 часах езды. Хочешь – деревня, хочешь – большие города. Мы там





ФОТОСЛУЖБА ИД РСРП

отдыхаем уже 5 лет, и за 5 лет не объездили все окрестности. У нас каждый раз намечаются новые и новые места.

Дмитрий: Отдых мы любим всё-таки живой – не просто лежать на пляже. Любим гулять по городкам, наслаждаться атмосферой, узнавать что-то новое, заходить в кафе, рестораны...

– **А как вы проводите выходные?**

«Если проследить всю нашу жизнь, получается так, что вроде по многим вопросам я настаиваю на своём, но в итоге они решаются так, как хочет Дима.»

Мария: В пятницу вечером мы с Димой ходим куда-нибудь вдвоём, без детей: в кино, в ресторан, встречаемся с друзьями, открываем для себя новые места. А в субботу и воскресенье проводим время с детьми: ездим к родителям, за город к друзьям, зимой катаемся на горных лыжах, на снегоходах, тюбингах, ходим в театры на детские спектакли, стараемся постоянно искать какие-то интересные детские развлечения.

– **Чем вы занимаетесь дома по вечерам?**

Дмитрий: Разжигаем камин, иногда наливаем по бокалу вина, обсуждаем что-то.

Мария: Сидим, болтаем. Мы очень любим сидеть на веранде. Укладываем детей, и с 10 вечера у нас полностью свободный вечер. Мы просто расслабляемся: разговариваем, рассказываем друг другу что-то.

Дмитрий: Хотя, как Маша говорит, мы разные, у нас на самом деле одинаковый взгляд на жизнь, на цели в жизни. Вот по вечерам мы нередко выработываем, сверяем жизненные планы...

Мария: Которые сегодня, конечно, в очень значительной степени связаны с детьми.

Дмитрий: Они вступают в такой возраст, когда формируется характер. Диане – 3 года, Роме – 4 с половиной.

Конечно, дети – огромная часть нашей жизни. Хотя нельзя сказать, что мы живём только ради них. Есть люди, даже наши знакомые, у которых вообще вся вселенная крутится вокруг детей, они во всё себя ущемляют – всё ради ребёнка. Это, наверное, неправильно.

Мария: У нас такой принцип, что дети – важная часть семьи,

но не её цари и боги. Главное всё-таки – чувства и желания родителей. Родители формируют жизнь, а дети в этой жизни живут.

Сейчас очень много мам воспитывают детей в ключе вседозволенности. Я наблюдаю за этим: дети ложатся спать непонятно когда, встают непонятно как, с едой проблемы. У нас такого нет, у нас всё чётко. У детей достаточно строгие рамки, в пределах которых они могут вести себя как угодно.

– **Вы совместно определили эти рамки?**

Мария: Больше воспитанием занимаюсь я, но Дима меня полностью поддерживает. В каких-то моментах с сыном, когда нужно показать свой авторитет, Дима выступает на первый план.

С мальчиком мне тяжелее. Диану я понимаю на сто процентов: что она хочет, что ей нужно. А Ромой всё-таки больше Дима занимается. Я – режим, материнская любовь. Что касается принятия решений по поводу спорта, выбирает Дима. Об их совместных занятиях – «чинят» машину или даже уезжают куда-то вдвоём – я даже не знаю.

– **Тихими вечерами у камина вы, очевидно, думаете, мечтаете о будущем детей. Каким вы его видите?**

Дмитрий: Я всё-таки вижу сына крупным предпринимателем, разумным, может быть, с европейским подходом к бизнесу. Хотел бы, чтобы он добился большего, чем добьюсь я. Вижу его именно в бизнесе: продолжение дела плюс свой вклад в развитие. Может быть, произойдёт какой-то большой скачок. Я бы очень этого хотел.

– **То есть уже сейчас вы рассматриваете его как возможного преемника...**

Дмитрий: Да, конечно. И это нормально. Лучше бизнеса, на мой взгляд, всё равно ничего нет: он

даёт свободу, какие-то возможности, если у тебя есть деньги.

Мария: Я стараюсь понимать наклонности детей: выпрашиваю в садике воспитателей, директора, чем детям больше нравится заниматься, сама наблюдаю.

Я заметила, что у Ромы аналитический склад ума. Ему очень легко даются разные тестовые задания. Он лучше всех в садике сделал за 12 минут без единой ошибки тест, на который отводится 30 минут. Ему это всё легко. Я поэтому с Димой спорю: если у ребенка сильный интеллект, может быть, стоит развивать его в плане естественных наук? Может быть, он станет знаменитым физиком, который что-то откроет, или математиком.

Хотя это, может быть, отголоски собственных нереализованных способностей. Я хотела одно время в науке работать. У меня такой склад ума, что я, как художественную литературу, прочитываю квантовую физику. То, что мне действительно нравится читать, – это в основном научная литература.

– **А каким вы видите будущее Дианы?**

Мария: Она у нас девочка характерная, экспрессивная, лидер, можно сказать, в садике и везде. Мне бы хотелось, чтобы она реализовала себя в какой-то творческой профессии. Может быть, стала актрисой.

Нас иногда приглашают на разные фотосессии (мы снимаемся для каталогов одежды), ей очень нравится. Для неё это праздник. Она любит быть на виду. При этом я вижу, что она работоспособный ребёнок: даже в трёхлетнем возрасте может выдержать пятичасовую фотосессию. Мы переодеваемся, она говорит: «Мамочка, я устала. Тяжело работать моделью».

– **Сейчас, наверное, рано об этом говорить: проявятся ещё какие-то способности...**

Мария: Конечно. Вы же спросили про мечты – мечта у меня такая. Может быть, она будет телеведущей. Конечно, я бы очень хотела, чтобы дочка стала знаменитой, чтобы её узнавали.

чтобы он знал, что это есть, а дальше он будет выбирать. Но реально – я по себе даже сужу – человек может определиться, чем он хочет заниматься, иногда только годам к 30.

«У нас такой принцип, что дети – важная часть семьи, но не её цари и боги. Главное всё-таки – чувства и желания родителей. Родители формируют жизнь, а дети в этой жизни живут.»

– **Публичность, узнаваемость может со временем начать восприниматься человеком как тяжкий крест...**

Мария: Разные бывают характеры. Если проявятся такие черты, что для неё это будет действительно в радость, мы будем её поддерживать.

Я считаю, задача родителей – показать ребёнку всё, что только возможно, дать всё попробовать,

Я, например, всегда хотела стать врачом. В итоге поступила на био-фак, меня отговорили становиться врачом. Работала в лаборатории новых и вновь возникающих инфекций в НИИ эпидемиологии, писала диплом. Какое-то время работала там после написания диплома, пока не поняла, что это совершенно не моё. Ушла, занималась бизнесом, у меня есть второе образование. Я, скажем так, искала себя.



ФОТОСЛУЖБА ИД РСРП

Сейчас ещё пишу стихи. Это моё хобби, но, может, что-то и получится. Я иногда размещаю стихи в социальных сетях, и мне приходит достаточно много отзывов.

– Диме нравятся ваши стихи?

Дмитрий: Да, очень нравятся. Может быть, издадим сборник, когда их будет много.

Мария: У меня есть разные стихи. В основном я пишу – почему я думаю, они трогают – не об абстрактных вещах, а о чувствах

Сейчас мы тоже счастливы, но по-другому.

Мария: Тогда было какое-то беззаботное время. Сейчас жизнь более распланирована, а тогда мы просто жили, смотрели в будущее.

Дмитрий: Да, какая-то лёгкость была. Когда ты не знаешь, что ждёт тебя впереди. Сейчас уже можно как-то предполагать.

– Вы были свободны тогда. Сейчас вы всё-таки зависимы от детей, от бизнеса...

«Я считаю, задача родителей – показать ребёнку всё, что только возможно, дать всё попробовать, чтобы он знал, что это есть, а дальше он будет выбирать.»

и переживаниях людей нашего поколения. В основном стихи достаточно грустные. Это, наверное, какая-то сублимация: чтобы не переносить на семью, я нашла для себя вот такую вещь, где могу погрустить, пофилософствовать, подумать.

– За прошедшие 12 лет совместной семейной жизни какие моменты вами вспоминаются как самые счастливые?

Дмитрий: Рождение детей, конечно. Это были наисчастливейшие моменты. И сейчас, когда смотришь на детей, до сих пор от этого испытываешь счастье. Мне кажется, очень счастливое время было в самом начале, когда была куча проблем, мало денег, жили в съёмной квартире. Вспоминаю его с огромным удовольствием.

Дмитрий: Безусловно. Возраст такой: уже сложно быть независимым от чего-то и абстрагироваться от обстоятельств.

Мария: Но это даже и хорошо. Я думаю, для меня самые счастливые моменты из категории Диминых достижений. Когда, допустим, Дима купил себе первую машину

и подъехал к нашему дому – чувство, что человек развивается, ему это нравится, повышается самооценка. Мне было очень приятно, что я это наблюдаю, участвую в том, как мужчина реализуется.

У меня действительно огромная гордость по поводу всех Диминых достижений. Я прекрасно понимаю, каким трудом всё это достается и какие для этого нужны качества характера. Он прошёл через кризисы, предательство партнёров по бизнесу и не сломался.

Если говорить про меня, такие моменты связаны с совместным отдыхом, совместным времяпрепровождением. Когда мы куда-то выбираемся вместе с детьми. Мне нравится, что у нас такая семья, такие дети.

Мы как бы создали свой собственный мир. Не изолированный, но стабильный. Сейчас мы знаем, что бы ни было, мы никогда не останемся без работы: хорошие специалисты ценятся везде и нужны во все времена. У нас



шире возможности. Мы уже поездили по миру, посмотрели его. Но вообще мы с Димой патриоты.

Дмитрий: Патриоты-оптимисты.

– В нынешней политической ситуации и то, и другое не лишнее...

Дмитрий: Сейчас происходят политические катаклизмы, и мы переживаем из-за этого. Раньше, лет 10 назад, возможно, думали бы: «происходит – не наше дело, наплевать», а сейчас переживаем. И насчёт ситуации в Украине, и в экономике.

Мария: Нас это волнует. Мы много разговариваем с Димой по этому поводу. Конечно, очень

неприятно, что сейчас такое происходит, но мы, в общем, с оптимизмом смотрим вперёд. И нам очень не нравится, когда только критикуют и ругают российскую жизнь. В этом нет ничего конструктивного. Всё-таки надо опираться на положительные моменты, они должны быть в приоритете.

Дмитрий: Если в целом брать нашу жизнь, наверное, у нас счастливая жизнь. Основные сложности, я надеюсь, позади. Дальше могут быть какие-то проблемы, но, думаю, они будут решаемы, и мы уже ниже какого-то уровня не опустимся.

Мария: Да. Нас, в общем, ничего не пугает. Были трудности. В раз-

витии Диминого бизнеса. У меня было много сложностей в становлении себя как личности: я долго занималась поиском своего предназначения, места в жизни. Мы не так легко, как может показаться, привыкли друг к другу, добились взаимопонимания. Были очень сложные моменты, которые приходилось переживать.

Но мы получили бесценный опыт. Сейчас нет таких вещей, кроме смерти, которых мы бы не преодолели.

Ты знаешь, что можешь всегда опереться на родного человека. У нас есть любовь, уважение и наши дети. Они тоже наша поддержка.

БР

СПРАВКА

Кравченко

Дмитрий Леонидович

Родился в 1980 г. в г. Сергиевом Посаде Московской области.

С 1987 г. активно занимался спортом. Неоднократно становился чемпионом Сергиева Посада и Московской области по борьбе самбо и дзюдо.

В 1997 г. окончил гимназию и поступил в Московский государственный университет сервиса.

В 1998 г. начал заниматься общественной деятельностью. Стал соучредителем и активистом сергиево-посадской молодёжной организации. Переехал жить в Москву. Параллельно с учёбой сменил несколько видов деятельности, работал в разных областях бизнеса услуг.

В 2003 г. основал «Рекламно-производственную компанию Грин» (GREEN advertising), которая к 2008 г. стала одним из лидеров на рынке рекламных услуг. На сегодняшний день



ФОТОСЛУЖБА ИД РСПП

компания имеет множество филиалов и представительств по всей стране.

В 2007 г. стал победителем федерального проекта «Профессиональная команда страны», который организовала партия «Единая Россия». Окончил курсы MBA. В этом же году вступил в ряды Ассоциации молодых предпринимателей России.

В 2009 г. стал победителем Всероссийской ежегодной премии «Лучший молодой предприниматель года». В 2010 г. стал победителем конкурса «Лучший управленец России».

В 2011–2012 гг. занимал должность заместителя министра по инвестиционной политике, ГЧП и внешним экономическим связям Тульской области.

В 2012 г. открыл девелоперскую компанию «Прокси групп», которая специализируется на инвестициях в строительные проекты по всей России.

В 2014 г. за активную общественную деятельность был переведён на должность председателя федерального президиума Ассоциации молодых предпринимателей России.

Богословская

Мария Владимировна

Родилась в 1984 г. в г. Новокубанске Краснодарского края. Детство провела в г. Сергиев Посад. Окончила Сергиево-Посадскую гимназию № 1. Поступила в МГУ им. М. В. Ломоносова (биологический факультет), работала в Центральном научно-исследовательском институте эпидемиологии, позже получила второе высшее образование.

С 2008 по 2011 г. работала у мужа в компании, параллельно занималась любительской фотографией. С 2011 г. в связи с рождением второго ребёнка ушла в декрет. Пишет стихи, два раза номинирована на литературную премию «Поэт года».

Дети:

Кравченко Роман Дмитриевич, 2010 г.р., Кравченко Диана Дмитриевна, 2011 г.р. Ходят в детский сад.

ГЧП В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ: КАК ПРИМЕНИТЬ ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В РОССИИ

Наша жизнь многообразна и неповторима, насыщена различными событиями, в ней сменяют друг друга белые и чёрные полосы. Когда у человека всё идёт по плану, он не задумывается о трудностях и проблемах. И вспоминает о них только при возникновении жизненных ситуаций, нуждающихся в немедленном разрешении, но к которым он заранее не был готов. Мы говорим о несчастных случаях, связанных с получением серьёзных физических и психологических травм, а также о различных заболеваниях, требующих не только длительного лечения, но и сохранения силы духа, настойчивости и веры.



*Игорь Станкевич,
учредитель и генеральный директор
Национальной патронажной службы*

Государственные органы склонны рассматривать социальную сферу как набор статистических категорий, игнорируя реальные образы динамичной и многоаспектной социальной жизни. Ограниченные организационные возможности вынуждают предлагать унифицированные решения, когда необходимо целенаправленно работать с большим количеством непохожих ситуаций. Государственные органы гораздо лучше приспособлены к управлению ресурсными потоками, чем к адресной помощи конкретным людям. В результате значительное количество людей, оказавшихся в сложной жизненной ситуации, не может получить помощи от государства, социальная политика которого направлена на более или менее абстрактных «нуждающихся».

Что же помогает преодолевать подобные недостатки в тех странах, в которых состояние социальной сферы находится на высоком уровне? Прежде всего это интенсивная совместная работа государственных органов и некоммерческих организаций (НКО) при оценке нужд, выборе приори-

тетных целей и разработке эффективных стратегий их достижения.

Социальная деятельность НКО становится всё более популярной в современном мире, сфера их интересов постоянно расширяется и осваивает всё новые направления социальной политики, регламентированные государством, а также не охваченные государственными социальными программами. Такой интенсивный рост роли третьего сектора во всём мире объясняется следующими факторами.

Во-первых, в условиях расширения круга социальных проблем, увеличения доли социально незащищённых групп, а также постоянного роста потребностей населения государство не способно решить все вопросы, возникающие на социальном уровне. Во-вторых, в современном обществе с его сложной, разветвлённой структурой многочисленные локальные организации и общественные объединения оказываются гораздо более эффективными субъектами социальной политики, так как находятся ближе к конкретным нуждам и проблемам населения. В-третьих, только свободные объединения граждан пол-

ностью раскрывают возможности для гражданских инициатив, предлагающих новые способы решения социальных проблем.

Сегодня социальное государство – это самоорганизация активных и ответственных граждан, совместно определяющих приоритетные направления деятельности государственных органов, контролирующих работу этих органов и дополняющих её разносторонней деятельностью структур гражданского общества. Россия находится ещё в начале пути к такой модели социального государ-

ства. В числе основных препятствий к продвижению – не только укоренившиеся предубеждения и неэффективные практики, но и отсутствие навыков сотрудничества у государственных и муниципальных органов с НКО и социально ответственным бизнесом.

Вместе с тем не следует недооценивать сделанное за последние несколько лет. Так, в июле 2009 г. была принята Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества, в апреле 2010 г. – Федеральный закон о поддержке социально ориентированных некоммерческих организаций. Позднее, в августе 2011 г., принято Постановление Правительства РФ «О предоставлении поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям». Согласно структуре государственного бюджета на 2015 г., в рамках масштабной государственной программы «Социальная поддержка граждан», принятой в апреле 2014 г., на финансирование социально ориентированных некоммерческих организаций в 2015 г. выделено 1749,6 млн руб. Программа направлена не только на прямое финансирование социально приоритетной

деятельности, но и на снятие бюрократических фискальных барьеров, на привлечение и рациональную организацию труда волонтеров, на развитие социальной рекламы о деятельности НКО, на их участие в реализации федеральных и региональных программ социального характера.

При этом российские некоммерческие организации ещё не готовы взять на себя ряд задач, с которыми

ления о деятельности общественных структур. Согласно опросам «Левада-центра» за 2013 г., примерно 30% респондентов ничего не знали об НКО.

Так или иначе, развитие «третьего сектора» невозможно без масштабной и целенаправленной государственной поддержки. В зарубежных странах государственное финансирование негосударственных некоммерческих общественных

СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НКО СТАНОВИТСЯ ВСЁ БОЛЕЕ ПОПУЛЯРНОЙ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ, СФЕРА ИХ ИНТЕРЕСОВ ПОСТОЯННО РАСШИРЯЕТСЯ И ОСВАИВАЕТ ВСЁ НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.

успешно справляются их аналоги в целом ряде зарубежных стран. Прежде всего доля социально ориентированных некоммерческих организаций в общем количестве НКО сравнительно невелика. По данным Boston Consulting Group, доля СОНКО в некоммерческом секторе Западной Европы и Северной Америки в среднем составляет 60–70%, в то время как в России – всего 13,5%. Помимо недостатка организаций, российский «третий сектор», действующий в социальной сфере, сталкивается ещё с рядом серьёзных проблем. Во-первых, это недостаточное количество профессиональных кадров. Во-вторых, это недостаток доверия к негосударственным некоммерческим организациям. В-третьих, это слабое информирование насе-

организаций является нормальной практикой, так же как делегирование полномочий государственных органов по предоставлению социальных услуг независимым общественным структурам.

Во многих индустриально развитых странах государство является значимым, но не единственным субъектом социальной политики. «Третий сектор» представлен во всех основных направлениях социальной политики – образовании, здравоохранении, поддержке пенсионеров и малоимущих семей, помощи безработным.

**ГОСУДАРСТВЕННЫЕ
ОРГАНЫ ГОРАЗДО ЛУЧШЕ
ПРИСПОСОБЛЕНЫ
К УПРАВЛЕНИЮ РЕСУРС-
НЫМИ ПОТОКАМИ, ЧЕМ
К АДРЕСНОЙ ПОМОЩИ
КОНКРЕТНЫМ ЛЮДЯМ.**



Общественно-государственное партнёрство в социальной сфере позволяет не только повышать качество оказываемых услуг, но и более эффективно расходовать

организаций в западных странах весьма значительны, поскольку данные НКО обеспечивают оказание широкого спектра социальных услуг, предоставление кото-

тексте развития общественно-государственного партнёрства в РФ являются социальный грант и социальный заказ. Они могут стать эффективными способами сотрудничества государства, бизнеса и «третьего сектора» в условиях недостатка государственного бюджета.

Полагаем, что любого гражданина России не должно заботить,

где он получает социальную услугу – в государственной, муниципальной, частной организации. Его право – обратиться к тем, кто будет работать профессионально, с душой, с полной отдачей. Всё остальное, включая решение технических, организационных, юридических вопросов предоставления социальных услуг, – это обязанность государства и привлекаемых им НКО.

Конкуренция – это решающий фактор повышения качества услуг социальной сферы. Кроме того, необходимо запустить механизм независимой оценки качества услуг, обеспечить открытость информации о работе учреждений социальной сферы. Каждый, кто готов брать на себя ответственность, должен быть вовлечён в реализацию планов развития страны, конкретных регионов и муниципалитетов. Если государство и общество действуют в одной повестке, в атмосфере сотрудничества и доверия, – это гарантия достижения успеха. **БР**

Любого гражданина России не должно заботить, где он получает социальную услугу – в государственной, муниципальной, частной организации. Его право – обратиться к тем, кто будет работать профессионально, с душой, с полной отдачей.

средства, выделяемые на социальную поддержку граждан.

В 2009 г. в официальном докладе Главного бюджетно-контрольного управления при Конгрессе США было отмечено, что государственные учреждения должны принять решение о сотрудничестве с некоммерческой организацией только в том случае, если данная организация способна предложить услугу более высокого качества, чем другая НКО или государственное учреждение. Таким образом, государственные учреждения США, выбирая поставщика необходимой социальной услуги, не ставят задачи оказания поддержки некоммерческого сектора, а исходят из соображений экономической эффективности сотрудничества с общественными структурами.

Масштабы государственного финансирования некоммерческих

рых входит в задачи государства. Основная часть поддержки осуществляется в следующих формах: – прямое выделение финансовых средств государственными структурами; – предоставление социальных грантов; – на основе заключения контрактов на предоставление социальных услуг; – на основе подписания соглашений о сотрудничестве; – в виде предоставления ссуд и вложения акций.

В России, как и за рубежом, государственная поддержка НКО представлена в виде грантов, контрактов, долгосрочных субсидий, льготных кредитов и призовых выплат.

Наиболее значимыми формами государственного финансирования в кон-



ФОТОБАНК ЖУРНАЛА

БИЗНЕС
РОССИИ

- Уникальные фотографии лидеров мнений – представителей бизнес-сообщества, органов власти, общественных деятелей и людей из мира культуры и искусства
- Знаковые мероприятия при поддержке или с участием РСПП
- Редкие фото городов, исторических объектов и промышленных предприятий



Издательский дом РСПП предлагает следующие виды фотоуслуг:

- Фоторепортажи с нефтегазовых месторождений и промышленных объектов.
- Съёмка форумов, конференций и других знаковых событий.
- Постановочные фотосессии руководителей и топ-менеджеров.

По вопросам приобретения фотографий и заказа услуг фотографа обращайтесь:

Светлана Бобринёва
раб.: +7 (495) 663-04-04 доб.1182
моб.: +7 (985) 222-03-98
e-mail: BobrinyovaSA@rspp.ru



КАК БЫСТРО ВЫСТРОИТЬ СИСТЕМУ КВАЛИФИКАЦИЙ – «ЯИЧНЫЙ КЕЙС»

Как ни странно, именно яйца задолго до балета и балалайки были тем продуктом, к которому в массовом сознании в Европе прилепилось устойчивое прилагательное «русское». В начале XX в. человеку, не читающему газет (а если и читающему, так только статьи о спорте), далёкая Россия представлялась как место, где производились пресловутые русские яйца. Скорость, с которой была выстроена в России целая индустрия с развитой системой оценки качества, поражает исследователей и в наши дни.



Виктор Куликов,
российский историк-экономист,
специалист по истории русского
экспорта, к. ист. н., доцент,
преподаватель ЯрГУ им. П. Г. Демидова

КАК НИ СТРАННО,
ИМЕННО ЯЙЦА
ЗАДОЛГО ДО БАЛЕТА
И БАЛАЛАЙКИ БЫЛИ
ТЕМ ПРОДУКТОМ,
К КОТОРОМУ
В МАССОВОМ
СОЗНАНИИ В ЕВРОПЕ
ПРИКРЕПИЛОСЬ
УСТОЙЧИВОЕ
ПРИЛАГАТЕЛЬНОЕ
«РУССКОЕ».

Историк британской диетологии Дерек Одд называет свежеснесённые яйца одним из первых товаров новой индустриальной цивилизации. Их массовое появление на рынках произошло только в 1890-е гг. Связано это было с продолжающейся урбанизацией и стремлением разросшегося «нижнего среднего класса» в Великобритании к более лёгкой пище в условиях преимущественно малоподвижной работы. А яйца были первым продуктом, по его мнению, лёгшим в основу диетического питания XX в.

Поставки яиц в Великобританию были одной из самых проблемных и быстрорастущих статей русского экспорта. К 1913 г. в его структуре они занимали четвёртое место после зерна, леса и воска. Более того, в 1913 г. Россия стала крупнейшим экспортёром яиц в мире, отправив за рубеж 3 млрд 751 млн яиц общей стоимостью 90,6 млн руб. То есть примерно 6% от всего российского вывоза за рубеж.

Огромная часть «яичного пирога» шла в Великобританию. В 1909 г. сюда было отправлено 2 млрд 845 млн яиц и выручено 62 млн 751 тыс. руб. Почему именно Великобритания? Н. А. Крюков в

1910 г. в своём обзоре «Англия как рынок сельскохозяйственных продуктов», выполненной по заказу Русско-британской торгово-промышленной палаты, писал: «Это государство есть главный покупатель сельскохозяйственных продуктов всего земного шара, а Лондон – величайший на свете рынок. ... Здесь чванный янки, гордый мексиканец, чёрный, как сажа, негр центральной Африки, унылый инородец Сибири, чукча Берингова моря, богач землевладелец Южной России, псковский мужик – все могут найти знакомые им плоды, произведения их родных гнёзд».

Попасть на этот рынок было крайне сложно, как же удалось это сделать русским экспортёрам? Ответ, скорее всего, кроется именно в относительной новизне этого товара для британского рынка. А собственные производители, и так перегруженные заказами, посчитав рентабельность, не смогли оказать достойной конкуренции. Нельзя забывать также, что ввоз яиц в Англию был беспощадным (кроме уплаты единовременного взноса за санитарный осмотр), что в отличие от Германии и других европейских стран было несомненным преимуществом рынка.

Разумеется, задолго до русского экспорта дорожка была уже проторена другими нациями. К началу века Дания всё ещё лидировала в общей структуре яичного экспорта. Первые сообщения о быстрорастущем русском экспорте появляются к 1897 г. В 1900 г. в Великобританию был ввезён 1 млрд 780 млн яиц на сумму

3 млн 321 тыс. 263 фунта стерлингов (примерно 30 млн руб.). А в 1903 г. газета «Манчестер Гардиан» отмечала стремительный рост русских поставок, что уже говорит о революции в структуре экспорта, и призывала местных фермеров изучать русский опыт.

Было ли (как у немецких экспортёров) централизованное планирование выхода на рынок? В газете «Дейли мейл» в 1903 г. писали о визите «агрокультуристов» в Великобританию во главе с главой па-

латы земледелия Н. А. Крюковым (известным своими книгами об опыте товарного земледелия в разных странах и тем, что он обидел Мичурина). Но никакого влияния на рынок его поездка не оказала –

данные момент уже работают шесть компаний. В 1902 г. Казань и близлежащие города собрали 1,2 тыс. вагонов яиц (185 млн штук).

Были попытки создать и компании, специализированно рабо-

Поставки яиц в Великобританию были одной из самых проблемных и быстрорастущих статей русского экспорта. К 1913 г. в его структуре они занимали четвёртое место после зерна, леса и воска.

тот развивался сам по себе. В британской прессе был традиционный интерес к тому, откуда берётся такое количество недорогих яиц, из какого района России. Обычно называлось два региона: Юг России (включая нынешнюю Украину) и Поволжье, где центром сбора и упаковки считалась Казань. Газета «Ноттингем ивинг пост» писала, что ещё в 1877 г. в Казань приехали иностранные коммерсанты-скупщики для покупки яиц для английского и немецкого рынков, а на

тающие на поставках русских яиц, например, Russian egg and produce company в порте Лит (ныне северный район Эдинбурга), которая, правда, уже в 1913 г. прекратила своё существование. В апреле 1914 г. отсудить 10 фунтов у Томаса Джонса из Ньюкасла (которые он заплатил, посчитав, что ему поставили слишком маленькие яйца) пыталась «Рижская яичная компания».

Вывоз южных яиц осуществлялся через Одессу, но большая часть



шла через рижский порт – две трети всего русского экспорта яиц в Великобританию в 1909 г. Три корабля компании «Уильсон лайнс» выполняли регулярные рейсы

других, а причина была, по мнению Крюкова, в качестве. Дело в том, что яйца из России были «мельче и суше», чем яйца из других стран. Вообще, есть зависи-

Как и любой товар, который стремительно занимает место на рынке и даже ведёт его к монополизации, русские яйца к 1905 г. становятся объектом пристального внимания критики. В 1906 г. бдительная домохозяйка из Манчестера написала письмо редактору «Дейли мейл» с требованием обратить внимание на пробле-

му подмены яиц и монополизации рынка русскими. В 1907 г. на конференции национального общества птицеводов была даже сделана попытка дать классификацию яйцам (свежеснесённые, к завтраку, для варки) и утверждалось, что вполне можно установить и национальность яйца. Русские яйца (блёклые и жидкие по причине плохого корма куриц), как утверждалось на конференции, может быть только не уважающий себя человек. И, разумеется, им были противопоставлены отечественные, качественные яйца, которые вполне могут заменить русский и прочий иностранный экспорт.

Секретарь птицеводов Браун дошёл в итоге и до парламента. Его петиция рассматривалась на специальном комитете и вызвала общую поддержку. «Мы не боимся любой иностранной конкуренции, но боимся наших отечественных продавцов. Они разбавляют партии британских и ирландских яиц русскими и получают дополнительную прибыль. Продажи русских яиц растут, а конечный потребитель всё ещё думает, что он ест отечественный продукт». В итоге решено было провести через палату общин специальный акт об обязательной маркировке иностранных яиц и птицы.

Пресса, негативно относящаяся к сближению с Россией, активно использовала яичный вопрос в своих

В БРИТАНСКОЙ ПРЕССЕ БЫЛ ТРАДИЦИОННЫЙ ИНТЕРЕС К ТОМУ, ОТКУДА БЕРЁТСЯ ТАКОЕ КОЛИЧЕСТВО НЕДОРОГИХ ЯИЦ, ИЗ КАКОГО РАЙОНА РОССИИ. ОБЫЧНО НАЗЫВАЛОСЬ ДВА РЕГИОНА: ЮГ РОССИИ (ВКЛЮЧАЯ НЫНЕШНЮЮ УКРАИНУ) И ПОВОЛЖЬЕ.

Гуль – Рига с грузом яиц на борту. В Англии в оптовой торговле яйца считали на сотни в 120 штук (great hundred). Оптовые цены на яйца были очень устойчивы, кроме сезонных колебаний. Крюков собрал следующие данные с рынков (переведа в рубли, см. табл.).

Как видно, яйца из России ценились значительно дешевле всех

мощь стоимости яйца от его размера, она существовала и тогда. В Великобритании на оптовом рынке ценились крупные яйца – 15 фунтов в 120 штука. А по вопросу свежести яйца, правильности даты на его скорлупе на страницах газет можно встретить даже стихи (в подражание художнику и поэту Уильяму Блейку).



SHUTTERSTOCK.COM

Цена за 120 штук перед Рождеством	1897	1901	1909
Французские	5 руб. 50 коп. – 6 руб. 75 коп.	5 руб. 60 коп. – 6 руб. 20 коп.	6 руб. 10 коп. – 9 руб. 40 коп.
Датские	5 руб. 20 коп. – 6 руб. 00 коп.	5 руб. 00 коп. – 6 руб. 00 коп.	6 руб. 50 коп. – 8 руб. 00 коп.
Итальянские	4 руб. 60 коп. – 6 руб. 25 коп.	4 руб. 80 коп. – 6 руб. 00 коп.	5 руб. 90 коп. – 6 руб. 80 коп.
Венгерские	3 руб. 20 коп. – 4 руб. 40 коп.	3 руб. 00 коп. – 4 руб. 25 коп.	3 руб. 90 коп. – 5 руб. 50 коп.
Русские	3 руб. 60 коп. – 4 руб. 00 коп.	3 руб. 80 коп. – 4 руб. 50 коп.	3 руб. 30 коп. – 4 руб. 70 коп.



целях. Хороший пример – статья со зловещим названием «Великая русская торговля с Англией. Риски». История арбитражного разбирательства с ретейлером «Джи. М. Ренхард Лимитед» обошла многие газеты. Обвинение было по факту продажи низкокачественных русских яиц – «пёстрых и чёрных, забракованных санитарной инспекцией». Представитель продавца объяснял: «Мы продаём

делю приходят из России в Лондон, и в каждой 1440 яиц. По дороге они не хранятся во льду, поэтому любой нормальный продавец будет продавать сразу (Таким образом, ретейлер пояснял, что не держал товар на складе. – Прим. авт.), даже в жаркую погоду. Ведь риски торговли очень велики». А что касается вопроса, почему вы занимаетесь продажей низкока-

Судья Ламли Смит сказал, что не знает никаких вторых яиц, а знает только свежие и те, из которых вылупляются птенцы. Дилер заявил, что понятие «второй сорт»

существует, что он даже лучше в варёном виде, потому что не жирный. А вооб-

КАК И ЛЮБОЙ ТОВАР, КОТОРЫЙ СТРЕМИТЕЛЬНО ЗАНИМАЕТ МЕСТО НА РЫНКЕ И ДАЖЕ ВЕДЁТ ЕГО К МОНОПОЛИЗАЦИИ, РУССКИЕ ЯЙЦА К 1905 Г. СТАНОВЯТСЯ ОБЪЕКТОМ ПРИСТАЛЬНОГО ВНИМАНИЯ КРИТИКИ.

их яйца второго сорта, хотя они вполне приемлемого качества. Ужасная жара помешала их сохранить в надлежащем виде, к тому же доставка всегда очень долгая – от 10 до 14 дней, а 14 дней – это как раз максимальный срок хранения. От 8 до 10 тыс. коробок каждую не-

В 1906 Г. БДИТЕЛЬНАЯ ДОМОХОЗЯЙКА ИЗ МАНЧЕСТЕРА НАПИСАЛА ПИСЬМО РЕДАКТОРУ «ДЕЙЛИ МЕЙЛ» С ТРЕБОВАНИЕМ ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ НА ПРОБЛЕМУ ПОДМЕНЫ ЯИЦ И МОНОПОЛИЗАЦИИ РЫНКА РУССКИМИ.

чественного продукта, ответ был прост: «Большинство на лондонских рынках – это русские яйца». То есть не продавать – означает проиграть конкурентную борьбу.

еще есть ещё и третий сорт, который идёт не для потребления, а для обработки кож. Секретарь лондонского яичного рынка сказал, что яйца, вызывающие вопросы, лучше всего

использовать в пудинг простым людям и что яйца классифицируются при упаковке. Судья счёл, что яйца реализовывались негодными для продажи и вынес решение в пользу истца, приговорив дилера к оплате всех расходов.

ВЫРАЖЕНИЕ «РУССКИЕ ЯЙЦА» СТАНОВЯТСЯ ПОПУЛЯРНЫМ РЕЧЕВЫМ ОБОРОТОМ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИМ УДИВИТЕЛЬНУЮ ДЕШЕВИЗНУ.

Похожих историй было немало. В Ливерпуле в июле 1911 г. Томас Литтлфорд был оштрафован на 5 фунтов за продажу русских яиц вместо обещанных ирландских. В городе Престоне было дело против ирландских поставщиков яиц Джона и Майкла Хиггинса (торговая марка «Ховард Бразерс»), которые продавали вместо яиц сорта best Irish русские яйца. Сторона обвинения привлекла экспертов, которые утверждали, что русские яйца легко отличить из-за их безвкусности и густоты, а эксперты на стороне Хиггинсов говорили, что национальность яйца вообще невозможно установить по каким-либо качествам. Судья в итоге прекратил дело, но расходов обвиняемым выплачивать не постановил.

Выражение «русские яйца» становятся популярным речевым оборотом, характеризующим удивительную дешевизну. Письмо некоего Джона Грувса в редакцию было посвящено продаже куриц, но он использует этот оборот для

сравнения: «русские яйца мы покупаем только в Лондоне на 40 тыс. фунтов стерлингов в неделю». Вот такие объявления можно было встретить в газете «Бёрнли экспресс»: «Не берите русские или египетские яйца. Вы можете купить выбор английских фермеров – свежеснесённые яйца по практически такой же цене, если придёте в молочную Уайта Хита на рыночную площадь в Бёрнли».

Однако поставки русских яиц росли с каждым годом, несмотря ни на что. Лондонский рынок был очень чувствителен к цене, да и у конкурентов дела шли не лучше. 21 сен-

тября 1913 г. в «Дейли Миррор» появилась статья о голоде в Ирландии и возможности прекращения поставок бекона и яиц. В ней описана география продаж – открыто пропагандируемые ирландские яйца продаются в большей степени в Ливерпуле (который находится напротив Дублина) и на севере Англии. То есть на главный рынок, на

рынок Лондона, ирландцам так и не удалось выйти. Здесь же и цены за 120 штук: ирландские от 11 до 12 стерлингов, датские – от 10 до 12, русские – от 8 до 9,6 стерлингов. В розницу ирландское яйцо – полтора пенса, а русское – три четверти пенса. В статье от 17 июля 1914 г. можно прочитать, что «русские яйца на рынке в Лондоне стоят дешевле, чем на рынке в России». Вообще, это было очень распространённое представление, что был де факто серьёзный демпинг со стороны российских ориентированных поставщиков. Во многом оно было верным, если сравнивать со столичными ценами. Например, газета «Новое вре-



Ускоренный инкубатор Мило Гастинга

мя» сообщала, что в январе 1912 г. за десяток яиц на рынке в Петербурге давали 30–35 копеек, то есть примерно 15 пенсов (В одном шиллинге 40 пенсов. – Прим. авт.) за десяток, и 1,5 пенса за штуку – это лондонская цена. И ещё одна причина – резкое повышение цен на продукты питания перед Первой мировой войной в России.

Любопытно, как война изменила отношение к русским яйцам – газета «Лутон таймс» высмеивала немцев за то, что они переименовали «русские яйца» в «патриотические яйца» в меню берлинских ресторанов. Яйца вспоминали с ностальгией. На Рождество 1914 г. несколько изданий вышло с подзаголовками «Милые русские яйца» (Dear Russian eggs) в связи с очень любопытным инцидентом. Некто Уильям Митчелл, коммерсант из Абердина, был обвинён в том, что вступил в контакт с предпринимателем из Гамбурга Петером Лудерсом по вопросу продажи ему партии русских яиц в самый разгар войны, что вызвало бурю возмущения в прессе. При рассмотрении дела в суде Эдинбурга выяснилось, что Лудерс и Митчелл ещё в апреле 1914 г. заключили сделку о

поставке 150 ящиков «солёных» яиц. Митчелл был как раз из той когорты купцов, которая брала партии не напрямую, а через немецких посредников, связанных с рижскими компаниями. Но началась война, поставка зависла в воздухе, и 25 октября Митчелл написал письмо партнёру с целью выяснить дальнейшие действия. Его можно понять: деньги были внесены, впереди пиковые предпраздничные продажи, а поставок яиц нет, в то время как спрос на них традиционно огромный.



Погрузка яиц для морской перевозки

Поэтому Митчелл пошёл на отчаянную меру и связался с партнёром из Германии. На трейдера донесли его же коллеги по бизнесу. В итоге суд приговорил Митчелла к выплате штрафа, но иски о предательстве отклонил.

В начале войны, 26 августа 1914 г., наивный английский журналист написал: «Вся немец-

брокера У. Кордероу, «добралась до нас быстрее, чем ирландская, и в хорошем состоянии. Фасовка не так хороша, как до войны, но по-прежнему лучше отечественной». В 1920-х гг. поставки яиц стали вновь налаживаться, в Советской России возникло активное движение за рост экспорта этого продукта, на что Михаил Булгаков в

В НАЧАЛЕ ВОЙНЫ, 26 АВГУСТА 1914 Г., НАИВНЫЙ АНГЛИЙСКИЙ ЖУРНАЛИСТ НАПИСАЛ: «ВСЯ НЕМЕЦКАЯ ТОРГОВЛЯ ГЕРМАНИИ С РОССИЕЙ ОТНЫНЕ ПРИНАДЛЕЖИТ АНГЛИИ. ... БРИТАНСКИЕ ВОЕННЫЕ КОРАБЛИ ГАРАНТИРУЮТ БЕЗОПАСНОСТЬ ПУТИ ЧЕРЕЗ АРХАНГЕЛЬСК. ТОННЫ СИБИРСКОГО МАСЛА И МИЛЛИОНЫ РУССКИХ ЯИЦ ПРОДАНЫ БРИТАНИИ...»

кая торговля Германии с Россией отныне принадлежит Англии. ... Британские военные корабли гарантируют безопасность пути через Архангельск. Тонны сибирского масла и миллионы русских яиц проданы Британии...» На самом деле осенний подвоз продовольствия из России был вскоре прекращён – стране очень быстро самой понадобились продукты питания. Вернулись яйца в Великобританию только в 1921 г., но значительно раньше, чем остальные русские товары. По словам

своём романе «Роковые яйца» откликнулся описанием знаменитого смоленского совхоза «Красный луч». Однако с завершением эры «фритрейда» в Великобритании и после уничтожения русского крестьянства вскоре прекратятся и эти поставки.

И главное, яичная промышленность не стояла на месте. Уже в 1911 г. в США Мило Гастингс построил свой первый ускоренный инкубатор на 30 тыс. яиц на 150 кв. метрах, который ляжет в основу современной технологии. **БР**



РИА «НОВОСТИ»/РОССИЯ СЕГОДНЯ

ВЫСТАВКИ
АРТЕФАКТЫ РОССИЙСКОЙ МОДЫ

Выставка «Мода пушкинской эпохи», на которой представлены уникальные костюмы и платья из коллекции известного российского историка моды Александра Васильева, открылась в московском Государственном музее А. С. Пушкина.

В экспозицию вошли более 50 подлинных костюмов и платьев пушкинской эпохи и более 500 дамских и мужских аксессуаров, деталей гардероба, а также живописные портреты, предметы интерьера и быта из музейных собраний.

В первом зале зрители узнают, как в XIX в. светская публика проводила первую половину дня, в которую входил утренний туалет, прогулка, утренний визит, обед и послеобеденное общение в кабинете хозяйки.

Отдельный зал выставки посвящён театру, очень модному светскому времяпрепровождению в пушкинское время. К туалетам, уместным в вечернее время, относятся разделы «Бал» и «Английский клуб».



ГМИ

ТЕАТР
АКТУАЛЬНЫЙ ЕРОФЕЕВ

О том, что художественный руководитель театра «Ленком» Марк Захаров задумал авторскую сценическую версию произведений Венедикта Ерофеева, стало известно ещё в начале прошлого года. В октябре режиссёр приступил к репетициям спектакля. На 14 марта в «Ленкоме» запланирован премьерный показ.

«Название спектаклю – “Вальпургиева ночь” – дала одноимённая пьеса Ерофеева, но на самом деле мы использовали в той или иной мере все основные его произведения, включая знаменитую поэму “Москва – Петушки”, “Записки психопата” и другие. Я, к сожалению, поздно познакомился с творчеством Венедикта Ерофеева. Он оказался очень интересным, своеобразным, не похожим ни на кого писателем. В созданном им сюрреалистическом аномальном мире Ерофеев коснулся таких болевых точек и проблем, которые вызывают наши мысли и... сегодня», – рассказал «РИА Новости» Марк Захаров.



Художественный руководитель театра «Ленком» Марк Захаров

ПАВЕЛ СМЕРТИН/ТАСС

ФЕСТИВАЛИ
KUBANA МЕНЯЕТ ПРОПИСКУ

Организаторы музыкального фестиваля KUBANA, который в этом году переедет из Краснодарского края на побережье Балтийского моря, в Калининградскую область, рассчитывают собрать до 100 тыс. зрителей за 3 фестивальных дня, сообщил «РИА Новости» продюсер Илья Островский.

Ожидается, что фестиваль состоится в посёлке Янтарный, что в 40 км от Калининграда, 6–9 августа.

Известно, что под фестиваль отведут около 26 гектаров земли. Стоимость билетов составит от 3 до 60 тыс. руб. На сегодняшний день продано уже несколько тысяч билетов.

Список участников фестиваля до конца не согласован, первыми объявленными участниками KUBANA-2015 стали известные коллективы «Браво», «Ленинград», Trubetskoy.



KONSTANTIN TRONIN/SHUTTERSTOCK.COM

МУЗЫКА. КИНО
РУССКАЯ НОТА «ОСКАРА»

Коллективу Государственного академического русского народного ансамбля «Россия» им. Людмилы Зыкиной пришла поздравительная телеграмма из Америки. Продюсеры фильма «Отель “Гранд Будапешт”» поблагодарили ансамбль за участие в записи «оскароносного» саундтрека к их фильму.

Музыка к ленте Уэса Андерсона «Отель “Гранд Будапешт”» была признана Американской киноакадемией лучшей. Работая над ней, французский композитор Александр Деспла экспериментировал со славянской музыкой. Несколько композиций исполнил русский народный ансамбль «Россия». Интересно, что в фильм попали не заготовленные продюсерами записи, а исполненная артистами на разминке песня «Светит месяц». Аранжировка этой композиции звучит в титрах «Отеля “Гранд Будапешт”», и под неё композитор выходил получать «Оскар» за лучший саундтрек.



Композитор Александр Деспла

PAUL BUCK/EPA/ТАСС



CULTURE.RU

Государственный академический русский народный ансамбль «Россия» им. Людмилы Зыкиной

Культурный комментарий



ПРОТИВОРЕЧИВЫЕ КРЕАКЛЫ

Марина Юденич, писатель, журналист, член Общественной палаты Московской области.
– Мне достаточно близко творчество Сергея Минаева, и поэтому выхода фильма «Duhless 2», поставленного по его сценарию, я ждала с большим интересом. И не ошиблась. Фильм и честный, и откровенный. В то же время он позволяет лучше понять, что из себя представляют так называемые креаклы – представители креативного класса. Я отношусь к ним

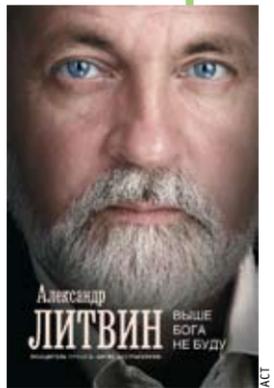
достаточно осторожно: да, они умны, образованны, легко адаптируются к любым условиям. Но в то же время у них, как мне представляется, несколько смещены нравственные ориентиры, они расчётливы до цинизма, слово «Родина» для них – пустой звук... Посмотрев фильм, понимаешь, что не всё так просто. Креаклы по Минаеву – люди, не утратившие способность к подлинным чувствам, переживаниям. В фильме это показано очень убедительно.

КНИГИ
СИЛА «ШЕСТОГО ЧУВСТВА»

Книга Александра Литвина «Выше Бога не буду», вышедшая в издательстве АСТ, наверное, заинтересует многих.

Эта книга перевернёт ваше представление об интуиции. Не ждите раскрытия тайн, не ждите мистики. Всё намного проще. И сложнее одновременно. Неустанно наблюдая за, казалось бы, незначительными событиями жизни, систематизируя свои эмоции и ощущения, запоминая и интерпретируя свои сны, автор на собственном примере рассказывает читателю, как заставить этот инструмент включиться в работу, раскрыть свой потенциал.

Участие в телепроекте «Битва экстрасенсов» стало для Александра Литвина переломным. В период съёмок он потерял любимую жену и, переживая эту невосполнимую утрату, продолжил сниматься. «Битва экстрасенсов» стала для Александра Литвина настоящей битвой – с самим собой, со своим горем, с утратой – и стала временем преодоления. Из этой битвы Александр вышел абсолютным победителем – сегодня он помогает другим людям развить в себе уверенность и то самое «шестое чувство», благодаря которому можно достигнуть успеха в любых сферах жизни.



АСТ

**ГЛАВНАЯ ТЕМА
СЛЕДУЮЩЕГО
НОМЕРА ЖУРНАЛА:
«МЕРЫ ПО РАЗВИТИЮ
МАЛОГО И СРЕДНЕГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**



Стоимость подписки:

Корпоративная подписка осуществляется от 5 экземпляров.
Цена за 1 экземпляр составляет 205 руб. с учётом НДС 18%.
Годовая подписка включает в себя 10 журналов в связи с выпуском сдвоенных номеров (декабрь/январь, июль/август).
Оформить заявку на подписку журнала вы сможете на сайте www.businessofrussia.com или по телефону редакции +7 (495) 663-04-04, доб. 1211

Способы доставки:

1. Курьерская доставка по Москве и МО.
 2. В регионы РФ доставка «Почтой России».
 3. Бесплатный самовывоз журналов из редакции.
- Адрес: м. Таганская, Котельническая наб., д. 17, будни с 10:00 до 18:00.
Стоимость доставки по Москве – 300 руб., по МО от 500 руб.
Стоимость доставки в регионы – по договорённости.

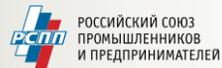
Реквизиты для банковского перевода:

000 «Издательский дом РСПП». ИНН 7705929411, КПП 770501001
Юр. адрес: 109240, Москва, Котельническая наб., д. 17
Р/с 40702810501050000678 в «Банк Москвы» (ОАО) г. Москва
К/с 30101810500000000219, БИК 044525219

**С 1999 до 2013 года журнал издавался
под названием «Промышленник России»**



БИЗНЕС РОССИИ



РЕДАКЦИЯ:

Евгения Шохина Главный редактор
Виктор Родионов Специальный корреспондент
Алексей Лоссан Обозреватель
Бронислав Сури Фотокорреспондент
Наталья Елина / **Татьяна Степанова** Корректура
Анна Родионова Менеджер редакции
Вячеслав Булькин Веб-редактор
Сергей Пронин / **Татьяна Мацеевская** Вёрстка
Михаил Саянов Цветокоррекция
Мария Ахмедова Билд-редактор

ДИРЕКЦИЯ:

Евгения Шохина Генеральный директор
Светлана Бобрынёва Управляющий директор
Наталья Скрябикова Главный бухгалтер
Екатерина Жабина Юрисконсульт

КОНТАКТЫ

Адрес: Москва, Котельническая наб., д. 17
Для писем: 109240, Москва, Котельническая наб., д. 17,
в редакцию журнала «Бизнес России»
Редакция: id_rspp@rspp.ru
Тел.: +7(495) 663-04-04 доб. 1182, факс: +7(495) 606-06-19
Отдел рекламы: reklama@rspp.ru
Тел.: +7(495) 663-04-04, доб. 1182
www.businessofrussia.com
www.бизнесроссии.рф

ФОТОГРАФИИ И ИНФОРМАЦИЯ

Фотоархив ИД РСПП, ИА «Рускомпресс», ИТАР-ТАСС,
РИА «Новости»/Россия сегодня, Starslife, Dailyonline, gazeta.ru
Фото на обложке: РИА «НОВОСТИ»/РОССИЯ СЕГОДНЯ

ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОЕ РАСПРОСТРАНЕНИЕ

Администрация Президента РФ,
Государственная Дума ФС РФ,
Совет Федерации ФС РФ,
Московская городская и областная Дума,
представительства субъектов Федерации
при Правительстве РФ, Торгово-промышленная палата РФ,
Правительство Тюменской области,
Тюменская областная Дума, Министерство культуры России,
Министерство образования и науки России,
Министерство регионального развития России,
Министерство связи и массовых коммуникаций России,
Министерство транспорта России,
Министерство финансов России,
члены Бюро Правления ИД РСПП,
руководители региональных отделений РСПП.

НАС МОЖНО УВИДЕТЬ:

Отель Ritz-Carlton (клубный этаж),
рестораны «Татлер клуб» (в гостинице «Украина»),
«Ноев Ковчег», EL GAUCHO,
Swissôtel Krasnye Holmy Moscow,
в сети гастрономов «Глобус Гурмэ».

Полное или частичное воспроизведение
или размножение каким бы то ни было способом материалов,
опубликованных в настоящем издании,
допускается только с разрешения редакции.

ИЗДАТЕЛЬ

000 «Издательский дом РСПП»
Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в
сфере связи, информационных технологий и массовых
коммуникаций (Роскомнадзор)
Свидетельство ПИ № ФС77-52259 от 19 декабря 2012 г.

ПЕЧАТЬ

Типография «Сити Принт»
Тираж 10 000 экз.

Мнения авторов могут не совпадать
с мнением редакции.

Рекомендуемая цена 205 руб.



Российский союз
промышленников
и предпринимателей

ЦЕНТР КОРПОРАТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

Наши квалифицированные специалисты обеспечат для Вас организационное и техническое сопровождение мероприятия. Мы готовы предложить Вам как полные комплексные решения, так и обеспечение отдельных блоков конференций, презентаций, симпозиумов, конгрессов, семинаров, деловых встреч и т.д., а имеющиеся у нас конференц-пакеты представляют собой идеальное соотношение цены и качества, также позволяют гибко подойти к выбору услуг и исполнению пожеланий Заказчика.

Специалисты Отдела обеспечения корпоративных мероприятий помогут при выборе подходящего зала, проконсультируют по вопросам дополнительного оборудования, порекомендуют оптимальный вариант рассадки участников мероприятия, представят специальные предложения, подходящие именно Вам.

Отдел обеспечения корпоративных мероприятий сфокусирован на предоставлении широкого спектра качественных услуг по обеспечению мероприятий различного формата и наполнения. Более подробную информацию можно узнать на сайте РСПП или по телефону, указанным ниже.

КОНТАКТЫ

109240, Россия, Москва,
ул. Котельническая наб, д.17
тел: +7 495 663-04-04, доб. 1154
www.rspp.ru
e-mail: event@rspp.ru



БИЗНЕС-ШКОЛА
РСПП



ПРАКТИКИ ДЛЯ ПРАКТИКОВ

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРОГРАММА EXECUTIVE MBA «НОВЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ И GR-ТЕХНОЛОГИИ»

О ПРОГРАММЕ

Программа по личностному и корпоративному развитию для собственников и топ-менеджеров, ориентированных на внедрение новых управленческих методик для повышения эффективности организации в условиях быстроменяющегося мира и новых вызовов времени. Слушателями изучается практика взаимодействия бизнеса и власти в рамках корпоративных визитов на предприятия различных отраслей и встреч с руководством субъектов РФ. Программа нацелена как на личностное развитие слушателей, так и на развитие навыков профессиональных и деловых коммуникаций

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

Модуль 1. 14–17 октября 2015 года
GR-технологии и профессиональные коммуникации

Модуль 2. 18–21 ноября 2015 года
Макроэкономика, экономика фирмы и стратегический менеджмент

Модуль 3. 27–30 января 2016 года
Технологии взаимодействия бизнеса и власти

Модуль 4. 15–18 февраля 2016 года
Диалог бизнеса и власти в субъектах РФ

Модуль 5. Март 2016 года
Участие в IX Неделе российского бизнеса (НРБ) www.nrb-rspp.ru

Модуль 6. 18–22 апреля 2016 года
Выездной модуль в Италию

Модуль 7. 18–21 мая 2016 года
Лидерство и человеческий капитал

Модуль 8. 22–24 июня 2016 года
Инновационный менеджмент: современные управленческие технологии

ЗАЩИТА ПРОЕКТОВ

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРОГРАММЫ

Октябрь 2015 года – июнь 2016 года,
восемь модулей, 9 месяцев, 300 ак. часов.

УСЛОВИЯ ПОСТУПЛЕНИЯ

Высшее образование,
наличие управленческого опыта
не менее 5 лет,
прохождение собеседования

СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ

715 000 руб. без учёта НДС и выездного модуля в Италию

СКИДКИ

При наличии диплома MBA – 5 %
Для двух и более слушателей – 5 %
для каждого
При полной оплате
обучения до 1 июля – 10 %

ПО ОКОНЧАНИЮ

Слушателям выдаётся Диплом Executive MBA Бизнес-школы РСПП

КОНТАКТЫ

Светлана Бобрынёва

Тел.: +7 (985) 222-03-98

E-mail: bs@rspp.ru

