НАШ БИЗНЕС

ХМАО-ЮГРА 16+

НОЯБРЬ 2021

National Business

журнал для руководителей нового поколения

КАДРОВЫЙ ГОЛОД НА РЫНКЕ ТРУДА

Как настроить эффективный подбор персонала?

ЭКСПЕРТИЗА

Простого бизнеса не бывает

Константин Сыпко:
Риелтор — динамичная профессия

этажи

ЭКСПЕРТЫ РЫНКА НЕДВИЖИМОСТИ

На фото:
Константин Сыпко
Андрей Ушаков
Лариса Терентьева
Сергей Носов
Наталья Еманакова
Елена Антонова
Татьяна Богомолова
Денис Пявка
Вячеслав Самоделов
Наталья Балакшеева
Айгум Абуев

СОДЕРЖАНИЕ

7 СЛОВО РЕДАКЦИИ

8 НОВОСТИ

РЕПОРТАЖ
12 Бизнес в спорт!

ПЕРСОНА
16 **Константин Сыпко:**
Риелтор — динамичная профессия

КАДРЫ
22 Кадровый голод на рынке труда

25 Как настроить эффективный подбор персонала

РЕЦЕПТЫ БИЗНЕСА
28 PRE-IPO как способ обогнать рынок

30 **Екатерина Буракова:**
Фабрика предпринимательства — это мое

ЭКСПЕРТИЗА
34 **Елена Чернявская:**
Простого бизнеса не бывает

СТИЛЬ ЖИЗНИ
38 **Мария Кравцива:**
На первом месте — харизма

ИНВЕСТИЦИИ
44 Как чувствует себя экологический бизнес в стране

ЛАЙФХАК
48 Электронная подпись: инструкция по применению

ТУРИЗМ
51 Между Россией и Европой: Таллин

58 **Никита Коростылев:**
Главное — не сдаваться

60 СИСТЕМА РАСПРОСТРАНЕНИЯ

62 КНИГИ

НАСЛЕДИЕ
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ

Профессионально к бизнесу, внимательно к экологии

КОМПЛЕКСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ

От экоаудита и организации мест накопления отходов до представления ваших интересов в надзорных органах

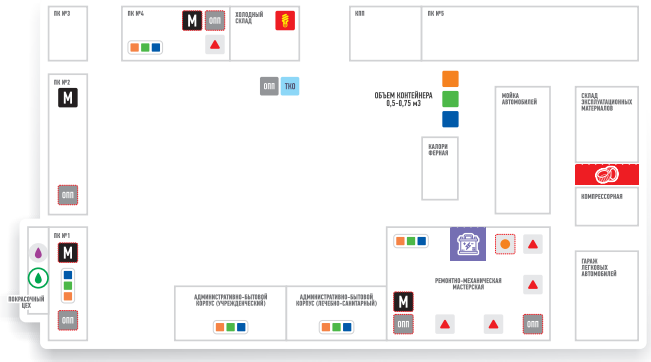
ЮМАН
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ХОЛДИНГ

Специализированная экологическая компания, оказывающая широкий спектр услуг в сфере обращения с отходами и охраны окружающей среды

Специалисты НПЦ «ЮМАН» не только проанализируют деятельность предприятия, определят виды и классы опасности отходов, рассчитают объемы образования отходов, составят оптимальную схему мест накопления всех отходов предприятия в соответствии с требованиями, но и изготовят, произведут монтаж всех необходимых площадок накопления для отходов ВАШЕГО предприятия!

КОМПЛЕКС УСЛУГ ВКЛЮЧАЕТ

- **Профессиональный экологический аудит**
- **Разработка природоохранной документации**
- **Организация и обслуживание мест накопления отходов**
- **Сбор, транспортирование, обезвреживание/утилизация отходов I — IV классов опасности**
- **Экологическое обучение сотрудников и повышение квалификации**
- **Представление интересов в надзорных органах**



КОНТЕЙНЕР ДЛЯ ОРГАНИЧЕСКИХ ОТХОДОВ
КОНТЕЙНЕР ДЛЯ ПЛАСТИКА
КОНТЕЙНЕР ДЛЯ СТЕКЛА
КОНТЕЙНЕР ДЛЯ БУМАГИ
КОНТЕЙНЕР ДЛЯ ТАРЫ ОТ ЛКМ
КОНТЕЙНЕР ДЛЯ МЕТАЛЛОЛОМА
КОНТЕЙНЕР ДЛЯ ОТРАБОТАННЫХ РТУТНЫХ ЛАМП
КОНТЕЙНЕР ДЛЯ ТВЕРДЫХ КОММУНАЛЬНЫХ ОТХОДОВ
МЕСТО НАКОПЛЕНИЯ АККУМУЛЯТОРОВ
ПЛОЩАДКА ДЛЯ НАКОПЛЕНИЯ ПОКРЫШЕК
КОНТЕЙНЕР ДЛЯ ОТХОДОВ ПРОИЗВОДСТВА И ПОТРЕБЛЕНИЯ
КОНТЕЙНЕР ДЛЯ ОБТИРОЧНОГО МАТЕРИАЛА
ЕМКОСТЬ ДЛЯ ОТРАБОТАННЫХ ФИЛЬТРОВ
КОНТЕЙНЕР ДЛЯ ЗАГРЯЗНЕННОЙ МАКУЛАТУРЫ
КОНТЕЙНЕР ДЛЯ СОРТИРОВКИ

ЮМАН
ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ХОЛДИНГ
www.uman.su

(3462) 938-008
uman@avize.ru

Назовите кодовое слово «НАСЛЕДИЕ» и получите бесплатный экоаудит вашего предприятия

ЛУЧШИЙ ТОВАР ЮГРЫ 2018

НАШ БИЗНЕС National Business

журнал для руководителей нового поколения

РЕДАКЦИЯ «НАШ БИЗНЕС — NATIONAL BUSINESS» В ХМАО-ЮГРА:

Издатель:	ООО «ЮМАН»
Учредитель:	Ярослав Лупунчук
Генеральный продюсер:	Маргарита Лупунчук
Главный редактор:	Татьяна Александровна Озорнина (ozornina-t@mail.ru)
Заместитель главного редактора:	Дарья Барышева (operator@avize.ru)
Шеф-редактор:	Лариса Старовойтова (938200@uman-ugra.ru)
Выпускающий редактор:	Ольга Озорнина
Авторы:	Анатолий Кузнецов, Лариса Старовойтова, Светлана Таран, Алексей Тарасов, Петр Козлов, Дарья Барышева, Александра Буре-Логинова, Маргарита Лупунчук, Татьяна Озорнина, Ксения Чачина, Елена Варикаш, Наталья Тарасова
Дизайн и верстка:	Наталья Васильева
Литературные редакторы:	Альфия Умарова, Наталья Тарасова
Корректоры:	Денис Карасев, Наталья Тарасова, Альфия Умарова
Фото:	Юлия Сажнева, Анастасия Иванова, Александра Буре-Логинова

По вопросам размещения рекламы обращайтесь по тел.: (3462) 206-106, (963) 777-72-06

БАНЗАЙ ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ

Генеральный директор:	Юрий Матвеев (dir@banzay.ru)
Главный редактор:	Александр Геннадьевич Бурков (nb_red@banzay.ru)
Литературный редактор:	Елена Сумина
Технический редактор:	Лариса Скоробогатова (gr-larisa@mail.ru)
Журналисты:	Виктория Харламова, Оксана Еремейкина, Людмила Шкоп, Дмитрий Харламов
Коммерческий отдел:	Лариса Соколова, Татьяна Жукова
Фотограф:	Евгения Ушакова

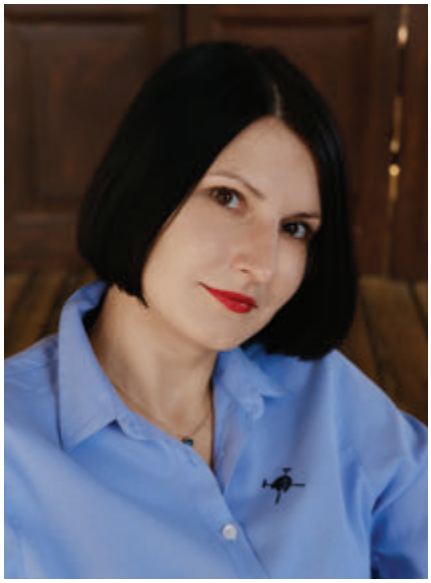
Журнал «Наш бизнес — National Business» № 24 ноябрь 2021. Учредитель: ООО «ИД Банзай», г. Екатеринбург, ул. Уральская, 3, оф. 8. Адрес издателя: ООО «ЮМАН», г. Сургут, пр-т Ленина, 18. Цена свободная. Подписной индекс: 191024. Адрес редакции: г. Сургут, пр-т Ленина, 18, тел.: (3462) 206-106, e-mail: operator@avize.ru, ozornina-t@mail.ru, сайт: hmao.nbnews.ru. Зарегистрирован Федеральной службой по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия. Свидетельство ПИ № ФС77-22778 от 30 декабря 2005 года. Издается в городах: Сургут (ХМАО-Югра), Екатеринбург, Пермь, Нижний Новгород, Волгоград, Уфа. ООО «Печатный мир г. Сургут», 628426, ХМАО-Югра, г. Сургут, ул. Маяковского, д. 14, тел.: (3462) 37-55-40. Заказ № 4499. Совокупный тираж 61 000 экз. Тираж в ХМАО-Югра 5000 экземпляров. Дата выхода тиража из печати: 24 ноября 2021 года. Редакция не несет ответственности за содержание рекламных объявлений. При перепечатке материалов и использовании их в любой форме, в том числе электронных СМИ, ссылка на NB обязательна. Все товары и услуги, рекламируемые в журнале, имеют необходимые лицензии и сертификаты. Сургут (ХМАО-Югра), пр-т Ленина, 18, тел.: (3462) 206-106, e-mail: operator@avize.ru. Санкт-Петербург, ул. Композиторов, 12, пом. 98 Н, тел.: (963) 777-72-06. Екатеринбург, ул. Уральская, 3, оф. 8, тел.: (343) 216-37-37 (38), e-mail: info@banzay.ru. Пермь, ул. Стахановская, 45, оф. 232, тел.: (342) 215-51-77, 215-51-52, 214-40-47, 214-40-39, e-mail: guryeva@banzay.perm.ru. Волгоград, пр-т Ленина, 85, оф.3, тел.: (8442) 49-96-33, 49-96-34, e-mail: nb_vlg@mail.ru. Нижний Новгород, ул. Ижорская, 3-36, тел.: (831) 419-78-63, e-mail: braun-media@yandex.ru. Уфа, ул. Коммунистическая, 128/4, тел.: (347) 273-47-39, 273-13-78, e-mail: banzayufa@mail.ru.

Компания Реклама Онлайн агентство полного цикла

Наше издание представлено в системе

www.reklama-online.ru

СЛОВО РЕДАКЦИИ



Татьяна Озорнина,
главный редактор

Уходящий год преподнес бизнесу немало сюрпризов. Повсеместная цифровизация, введение QR-кодов на всех уровнях бытовой и офисной жизни, налаживание рабочих процессов при помощи онлайн-коммуникаций — то, что заботило нас последние месяцы больше всего.

За этими хлопотами многие забыли о глобальных переменах на рынке труда. Руководители HR-департаментов и собственники бизнеса не сразу заметили, как мяч оказался на другой стороне поля: рынок, в котором правила игры определял работодатель, остался в прошлом. По результатам исследования международного рекрутингового центра Hays, 76% компаний России и стран СНГ столкнулись с кадровым голодом.

Раньше всех в новых условиях сориентировались представители IT-отрасли, ведь здесь дефицит специалистов ощущался всегда. Оперативно были созданы специальные подразделения HR, запущены программы по адаптации новых сотрудников, улучшены системы мотивации. Всё — для снижения показателей текучести персонала, удержания сильных профессионалов и привлечения новых.

Время, когда внештатному исполнителю можно было выдать гонорар в конверте, заставить работать «на перспективу» или в некомфортных условиях, прошло. Важным фактором при выборе работодателя выступает не только материальная выгода, но и всевозможные бенефиты: возможность получения полиса ДМС, корпоративное страхование жизни сотрудников и их родственников, возможность работать дистанционно или выбрать гибридный формат офис-дом.

Огромное значение приобретает и корпоративная жизнь. Старт пандемии и резкий переход к удаленному графику в 2020 году показали: изоляция неблагоприятно влияет на мотивацию, способствует выгоранию и многочисленным сбоям в коммуникации. Но опыт последних полутора лет говорит и о том, что даже в условиях жесткого карантина можно настроить любые процессы, будь то защита тендера при помощи звонка в Zoom или корпоративный абонемент на занятия йогой онлайн.

Тема нашего номера — кадровый голод. О том, как мотивировать персонал, привлекать в команду лучших из лучших и выстраивать кадровую политику так, чтобы в плюсе остались все стороны, мы поговорили с ведущими управленцами города: рукодителем сургутского филиала агентства «Этажи» Константином Сыпко, директором детской «Фабрики предпринимательства» Екатериной Бураковой, основательницей компании «Бух и К» Еленой Чернявской. Редактор рубрики «Кадры» Ксения Чачина рассказала, почему в нашей новой реальности не стоит скупиться на зарплаты ключевым сотрудникам, а глава экологического холдинга Маргарита Лупунчук поделилась личным опытом выстраивания кадровой политики.

Мы надеемся, что рекомендации, собранные в этом номере National Business, помогут вам по-новому посмотреть на свою компанию, ее корпоративную этику и миссию. Ведь залог успеха любого бизнеса — сильная и слаженная команда.

ВАША РЕДАКЦИЯ NB

НОВОСТИ

В РОССИИ РЕЗКО ВЫРОСЛО ЧИСЛО САМОЗАНЯТЫХ

И количество уже сравнялось с количеством индивидуальных предпринимателей — и тех и других в России насчитывается примерно по 3,5 миллиона человек. Всего год назад самозанятых было в два раза меньше. Самозанятость в России популярна в таких видах деятельности, как предоставление автомобильно-транспортных услуг, ремонт и строительство, в также в сфере красоты. Напомним, что с 2017 года стать самозанятыми могут предприниматели без наемных работников, чей доход не превышает 200 тыс. руб. в месяц (или 2,4 млн руб. в год). Самозанятые платят 4% за услуги физлицам и 6% при работе с компаниями вместо стандартной ставки подоходного налога (НДФЛ) 13%.

ПУТИН РАЗРЕШИЛ ЗАКЛЮЧАТЬ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОНЛАЙН

Президент России Владимир Путин подписал Закон об электронном документообороте в сфере трудовых отношений. Теперь заключать трудовой договор можно будет дистанционно с помощью электронной подписи без дублирования на бумаге. По задумке авторов, документ позволит работодателям и сотрудникам из разных регионов быстрее оформлять трудовые отношения после онлайн-собеседования. В 2020 году в России вышел Закон об удаленной работе. Он закрепил следующее: перевод на дистанционную работу не может служить основанием для снижения зарплаты, перевод сотрудника на такой режим работы требует его согласия, а также право работодателя уволить сотрудника, если он без уважительной причины не выходит на связь в течение двух дней. По данным SuperJob, доля вакансий с удаленным графиком за время пандемии заметно выросла и сейчас в некоторых городах превышает 10%.

ФНС ОТКАЖЕТСЯ ОТ ДЕКЛАРАЦИИ 3-НДФЛ

Федеральная налоговая служба хочет отказаться от стандартной для физлиц декларации о доходах по форме 3-НДФЛ. По словам главы ФНС Даниила Егорова, уже к 2024 году служба планирует отказаться от этой декларации по всем налоговым вычетам. «Наша общая стратегия направлена на то, чтобы в итоге привести систему к такому состоянию, чтобы деклараций не было вообще. Это касается и физических лиц: в перспективе мы планируем отказаться от декларации 3-НДФЛ для большинства случаев», — заявил Даниил Егоров РБК. По его словам, россияне подают около 14 млн деклараций в год. Также он объяснил, что возможность отказа от 3-НДФЛ будет зависеть от доступа ФНС к данным. Налог на доходы физлиц (НДФЛ), как правило, уплачивается автоматически, он удерживается из зарплаты. В ряде случаев требуется декларация по форме 3-НДФЛ. Например, при получении дохода от продажи имущества, выигрыша в лотерею, от источников за пределами России. Также форма 3-НДФЛ нужна при подаче документов на налоговый вычет. ФНС планирует автоматизировать сервисы по всем налоговым вычетам.

В ЮГРЕ ДЕЛАЮТ СТАВКУ НА РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

Правительство Югры подпишет соглашение с «Инносоциумом». Стороны будут развивать сотрудничество в сфере креативного предпринимательства. Проект соглашения накануне одобрили члены окружного правительства. Документ направлен на расширение занятости югорчан в творческих отраслях, международного сотрудничества и привлечение инвестиций в отрасль. «Предмет сотрудничества — создание экосистемы креативного предпринимательства, развития народных художественных промыслов и ремесел. Совместная разработка и реализация проектов "Фабрика региональных брендов". Создание медиаконтента с учетом исторического и культурного наследия народов, проживающих в Югре», — пояснила Елена Шумакова, директор регионального департамента общественных и внешних связей.

БОЛЕЕ ЧЕМ 60% ТУРОПЕРАТОРОВ ГРОЗИТ БАНКРОТСТВО

Более чем 60% российских туроператоров не смогут вернуть туристам деньги за несостоявшиеся из-за пандемии туры. Это следует из письма представителей турбизнеса в Правительство РФ с просьбой продлить отсрочку по долговым обязательствам агентств. Власти обсуждают вариант частичного решения проблемы — пойти на уступки только тем компаниям, которые не смогли реализовать туры в ныне закрытые страны. Долги туроператоров перед клиентами на сегодня составляют 25 млрд рублей — в то время как страховых средств накоплено лишь на 7 млрд. Если отсрочку не продлить, компании начнут массово уходить с рынка, а туристы лишатся и отдыха и денег. Турбизнес 12 ноября повторно направил письмо в адрес председателя Правительства Михаила Мишустина и главы Ростуризма Зарины Догузовой с просьбой о пролонгации Постановления № 1073, согласно которому туроператоры обязаны рассчитаться с долгами перед туристами до 31 декабря 2021 года. В зоне риска из-за возможного банкротства находятся свыше 60% туроператоров, состоящих в Едином федеральном реестре. Так, из 385 агентств по международному выездному туризму 230 компаний работают в рамках приграничных поездок и в большинстве своем считаются региональными и монопрофильными. Подавляющее большинство стран и даже целых туристических регионов по-прежнему закрыты для российских туристов: Китай, Юго-Восточная Азия, Дальний Восток и почти вся Европа. Это обстоятельство не позволило туроператорам исполнить в 2021 году обязательства перед туристами, взятые в 2020 году.

В ДЕКАБРЕ РОССИЯ ВОЗОБНОВИТ АВИАСООБЩЕНИЕ ЕЩЕ С ПЯТЬЮ СТРАНАМИ

С 1 декабря Россия снимает ограничения на авиасообщение с Аргентиной, Бангладеш, Бразилией, Коста-Рикой и Монголией. Также в декабре снимаются ограничения на регулярные и нерегулярные полеты на Кубу, в Мексику и Катар, а также увеличивается количество рейсов в Италию, Киргизию, Казахстан, Азербайджан и Вьетнам. С 12 декабря возобновляется пассажирское железнодорожное сообщение с Финляндией по маршруту Санкт-Петербург — Хельсинки. Ранее Россия восстановила на взаимной основе регулярное авиасообщение с девятью странами — Багамами, Ираном, Нидерландами, Норвегией, Оманом, Словенией, Тунисом, Таиландом и Швецией. Также РФ сняла ограничения на перелеты в ОАЭ, Австрию, Швейцарию и Финляндию и на регулярные и чартерные полеты в курортные города Египта — Хургаду и Шарм-эш-Шейх. Кроме того, выросло число регулярных рейсов в 12 стран: Албанию, Болгарию, Венгрию, Германию, Грецию, Испанию, Италию и Францию, Северную Македонию и Венесуэлу, на Мальту и Мальдивы.

К ЗАПУСКУ НОВОГО ИНВЕСТИЦИОННОГО ЦИКЛА ЮГРА ПОДГОТОВИЛА ИНВЕСТПРОЕКТЫ НА СУММУ БОЛЕЕ 37 МЛРД РУБЛЕЙ

Губернатор Югры Наталья Комарова рассказала, как в регионе будут стимулировать развитие экономики в 2022 году.

«У нас в стране запустили новый инвестиционный цикл, в основу которого заложены принципы защиты и поощрения капиталовложений в Российской Федерации. Мы очень рассчитываем, что будут приняты соответствующие федеральные акты, и вскоре их можно будет использовать. Мы готовы к этому. В регионе будут заключаться соглашения о защите и поощрении капиталовложений», — сказала Наталья Комарова.

Глава региона подчеркнула, что для данного направления в округе подготовлены инвестпроекты на сумму более 37 млрд рублей. Также власти Югры возлагают большие надежды на новый инструмент регионального развития — инфраструктурный кредит. Заявку Югры на выделение инфраструктурного кредита одобрили на 8,7 млрд рублей. Общий бюджет этих проектов составляет 64 млрд рублей. Их реализация позволит обеспечить дополнительные поступления в консолидированный бюджет региона в размере 38,6 млрд рублей на период реализации проектов.

В РОССИИ МОГУТ ВВЕСТИ ЕДИНЫЙ НАЛОГОВЫЙ ПЛАТЕЖ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИП

С 1 июля 2022 года в России планируется запустить пилотный проект сроком на шесть месяцев по распространению механизма внесения всех налогов единым платежом на организации и индивидуальных предпринимателей. Участие в проекте будет осуществляться на добровольной основе. Заявление на участие желающие смогут подать в апреле следующего года. Соответствующий законопроект во втором чтении приняла Государственная дума РФ. На сегодня право внести все налоги единым платежом есть только у физических лиц. В дальнейшем налоговая служба самостоятельно распределяет налоговый платеж.

В законопроекте пока не указывается, будет ли затем добровольный режим переводиться в обязательный. Опыт, который планируется получить в ходе реализации пилотного проекта, может использоваться в будущей системе единого налогового счета. Предполагается, что переход к единому налоговому счету для всех налогоплательщиков станет логичным решением. Это избавит налогоплательщиков от необходимости заполнять множество платежных поручений с большим количеством реквизитов.

РЕСТОРАНАМ ЮГРЫ РАЗРЕШИЛИ РАБОТАТЬ КРУГЛОСУТОЧНО

В Югре точкам общественного питания разрешили работать круглосуточно, а не до 23 часов, как это было ранее. Однако требуется соблюсти ряд условий:

- охвата вакцинацией от COVID-19 80% сотрудников и более, в том числе 100%-ной вакцинации сотрудников, занятых непосредственно обслуживанием посетителей;
- присоединения к югорской декларации «Бизнес без COVID»;
- наличия электронного уведомления, сформированного в государственной информационной системе самоконтроля передвижения граждан в Югре «Цифровое уведомление», в том числе о вакцинации сотрудников;
- соблюдения всех методических рекомендаций.

В ТРАНСПОРТЕ, КАФЕ И МАГАЗИНАХ: В РОССИИ УЗАКОНЯТ QR-КОДЫ НА ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ

Власти внесут два законопроекта об обязательных QR-кодах в транспорте, кафе и магазинах. После их утверждения свободными

для посещения в стране останутся только аптеки, продуктовые магазины и магазины с товарами первой необходимости, а также общественный транспорт. Мера будет действовать до июня 2022 года. Планируется, что до 1 февраля вместо QR-кодов можно будет предъявлять актуальный отрицательный ПЦР-тест. Но после 1 февраля такая возможность останется только у тех, кто получил медотвод от прививки. Законопроект обяжет медицинские лаборатории передавать результаты ПЦР-тестов на портал госуслуг в течение суток, чтобы исключить задержки.

РОССИЙСКИЙ ЦИФРОВОЙ РУБЛЬ ПОЯВИТСЯ УЖЕ В ЯНВАРЕ 2022 ГОДА

Банк России выпустит прототип национальной цифровой валюты в начале следующего года. В течение 2022 года регулятор будет тестировать цифровой рубль и после этого примет окончательное решение о выпуске национальной цифровой валюты. В январе 2022 года Госдума планирует начать разработку поправок в законодательство, необходимых для внедрения цифрового рубля в экономику страны. Поправки будут внесены как минимум в восемь федеральных законов и пять кодексов (Гражданский, Налоговый, Бюджетный, Уголовный и Административный). Владельцы цифровых рублей и обладатели наличных денег будут полностью равноправны, поскольку новую форму национальной валюты наделят всеми функциями денег: как средства обращения (платежа), меры стоимости и средства сбережения. Цифровой рубль — дополнительная форма российской национальной валюты, которая будет эмитироваться Банком России. Он сочетает в себе свойства наличных и безналичных рублей. Как и безналичные деньги, цифровой рубль делает возможными дистанционные платежи и расчеты онлайн. С другой стороны, как и наличные, он может использоваться в офлайн-режиме — при отсутствии доступа к интернету.

ЮГРА ВОШЛА В РЕЙТИНГ КРЕДИТНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ

ХМАО вошел в десятку рейтинга Фонда развития гражданского общества по кредитному благополучию населения. Для этого специалисты проанализировали средние зарплаты в регионах, потребкорзины и количество просроченных займов. Как отмечают авторы документа, индекс кредитного благополучия отражает, сколько минимальных региональных потребительских корзин содержит свободная от долговых обязательств часть среднемесячной зарплаты. ХМАО в этом рейтинге занял девятую строчку. Средняя зарплата — почти 90 000 рублей, а потребительская корзина — почти 21 000 рублей. Индекс с учетом показателя долгов по кредиту равен 2,42.

ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ЭКСПОРТ РОССИИ МОЖЕТ УПАСТЬ НА $179 МИЛЛИАРДОВ

Сбербанк прогнозирует, что энергетический экспорт России может упасть на 179 миллиардов долларов к 2035 году из-за энергоперехода. Согласно исследованию банка, к 2050 году падение составит 192 миллиарда долларов. «Это, конечно же, прямое использование этого топлива в виде источников энергии. Если мы сумеем сделать (а это надо сделать, конечно же) два маневра: в первую очередь иные способы переработки — это газохимия и нефтехимия, и превращение этих технологий в более экологичные системы, то тогда цифры мы сможем увидеть иные», — заявил Греф. Потенциальное падение производства к 2050 году нефти и газового конденсата (при энергопереходе) эксперты «Сбера» оценили в 72%, газа — 52%, энергетического угля —в 90%.

ЮГРА ВОШЛА В ДЕСЯТКУ РЕГИОНОВ ПО КОЛИЧЕСТВУ ЗАРПЛАТ, ПРЕВЫШАЮЩИХ 100 ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ

Топ регионов — лидеров социально-экономической устойчивости в РФ по итогам II квартала 2021 года возглавили ЯНАО, НАО и Магаданская область. Именно у них оказались самые высокие показатели по уровню заработной платы, прожиточному минимуму и другим экономическим данным. Югра вошла в десятку регионов по доле сотрудников, зарабатывающих от 100 000 рублей, — таких работников в Югре насчитывается 25,4%. В целом по стране зарплату от 100 тыс. рублей получает каждый десятый работник средних и крупных предприятий (10,3%), однако есть регионы, где доля работников с такой зарплатой значительно выше и существенно ниже средней по стране. Эксперты отмечают: высокие зарплаты больше всего распространены на нефтегазовом Севере, в регионах с богатой ресурсно-сырьевой базой и экономически развитых субъектах. В лидерах — Чукотка, где более 100 тыс. рублей получают 47% работников.

БИЗНЕС В СПОРТ!

Текст: **Александра Буре-Логинова**

Пандемия COVID-19 разделила жизнь человечества на до и после. Продовольственные магазины, спорт, форумы, фитнес и многое другое — у всего началась перезагрузка. Первый масштабный после начала пандемии офлайн-форум «Россия — спортивная держава» прошел в Казани с 8 по 10 сентября 2021 года. Что принципиально поменялось в организации и проведении мероприятий и какое место в жизни человечества займет спорт в новой реальности? И насколько теперь бизнес нужен спорту?

Все на спорт

Впервые международный спортивный форум «Россия — спортивная держава» состоялся в конце нулевых — в 2009 году. Местом проведения была выбрана Казань. В этом году, как и в первый раз, мероприятие прошло в столице Татарстана. Организаторами выступают Министерство спорта РФ, Правительство Республики Татарстан, АНО «Дирекция спортивных и социальных проектов» и АНО «Форум «Спортивная держава».

Форум традиционно объединяет руководителей общероссийских и международных спортивных федераций, глав субъектов РФ, руководителей федеральных органов исполнительной власти, известных спортсменов, лидеров спортивной индустрии и, конечно, представителей крупного бизнеса. В новом — постковидном — мире перед спортом стоит много интересных задач и вызовов. Например, защита прав спортсменов и репутации Российской Федерации на международной арене. Не менее амбициозно звучит и Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации до 2030 года», согласно которому в систематические занятия физической культурой и спортом предстоит вовлечь 70% граждан. И в параллель с этим появляется важный пункт — сформировать систему выявления талантов у детей. Именно поэтому девизом прошедшего форума стала формулировка из двух составляющих: «Территория спорта. Территория побед».

Кроме нового лозунга и амбициозных задач, в этом году устроителям форума пришлось приложить дополнительные

усилия — обеспечить строгое соблюдение санитарно-эпидемиологических требований: температурный контроль, масочный режим и волонтеры в помощь организаторам.

Киберспорт как новый виток

Похоже, что у спорта начинается новый виток развития. Для любителей киберспорта были организованы специальные зоны. В том числе и для тех, кто хочет заниматься тренировками, но не имеет возможности здесь и сейчас колесить по парку. Надо сказать, что процесс катания на велосипеде, пускай и на одном месте, может быть захватывающим, если подключить монитор. Со стороны это менее увлекательно, чем когда ты сам крутишь педали, смотря в экран с дорогой. Увлекательно!

Естественно, компьютер становится еще более значимым в жизни спортсменов. Здесь надо отметить еще одну особенность — стираются любые границы. И речь не только про географические, но и про разницу между мужчинами и женщинами, параатлетами и атлетами, людьми и роботами. Границ больше нет. Есть глобальное пространство, в котором можно соревноваться, выигрывать и анализировать свои ходы. Профессия судьи, возможно, в дальнейшем будет существовать исключительно для подстраховки робототехнологии. Учитывая эти особенности, можно предположить: в скором времени сдвинутся и границы возраста, в котором можно принимать участие в спортивных состязаниях. И если еще полвека назад спорт был уделом молодых и сильных, то сейчас — в новой реальности — мы существуем без границ и каких-либо ущемлений.

Бизнесу стоит всерьез задуматься о сопровождении нового киберспорта, где нет рамок, но есть хрупкость информации, защиту которой и надо обеспечивать на всех уровнях.

Вместе с тем российскому бизнесу есть где разгуляться. Сейчас как никогда важны технологии для аналитики и оцифровки спорта, в том числе и так называемого интеллектуального. Необходимы платформы, например, для распознавания и трансляции шахматных партий. Разные решения для записи бильярдных партий и других видов спорта на базе технологий искусственного интеллекта. Они уже есть, но совершенствовать это направление крайне необходимо. Ведь вместе с новшествами выявляются и проблемы, о которых раньше не задумывались.

Мы поговорили с **Константином Базаровым** — мастером ФИДЕ по шахматам, редактором социальной сети worldofchess.ru, организатором различных мероприятий и спортивных событий.

«В 2020 году в разгар пандемии стало больше проводиться разных онлайн-турниров. Международная шахматная федерация (ФИДЕ) провела первый чемпионат мира среди корпоративных команд. Я сам был главным судьей корпоративных чемпио-

Константин Базаров, мастер ФИДЕ по шахматам, редактор социальной сети worldofchess.ru, организатор различных мероприятий и спортивных событий

натов среди сотрудников Госкорпорации "Росатом", Yota и Мосэнергосбыта. Возросшее количество престижных шахматных соревнований в онлайне привело к обострению проблемы читерства. Часто возникают споры и скандалы по поводу того, что кто-то из игроков пользовался во время игры подсказками движков и разных шахматных программ. Причем сильным игрокам достаточно во время партии лишь пару раз посмотреть оценку позиции, чтобы понять, в какой из вариантов стоит пойти. Дальше они получают перевес и доводят партию до логической победы. Проблему читерства можно решить, если игроки будут состязаться из авторизованных зон под присмотром судей и при видеокамерах. Именно таким образом действовали команды на недавно завершившейся онлайн-олимпиаде ФИДЕ, победителем которой стала сборная России».

Спорт и прогнозы

Мы провели опрос в сети Facebook на предмет вовлеченности людей в спорт. Стало интересно, насколько реалистичен прогноз-2030 сделать бОльшую часть населения — 70% — спортивной?

Суммарно в опросе приняло участие около 50 человек. Одна четвертая ответивших сказала, что не занимается по тем или иным причинам спортом и не планирует. Из оставшихся 75% примерно 25% сожалели, что сейчас пандемийный период, это наложило отпечаток на сами занятия. Они или сократили время, или перешли на новый вид тренировок. Например, в онлайн. Однако в опросе приняли участие только взрослые люди от 25 лет.

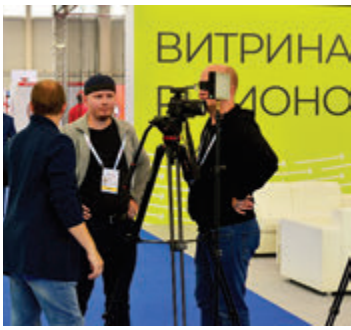
В этот репортаж мы решили включить и мнение тех, кто 24/7 бок о бок со спортом, но не совсем в нем.

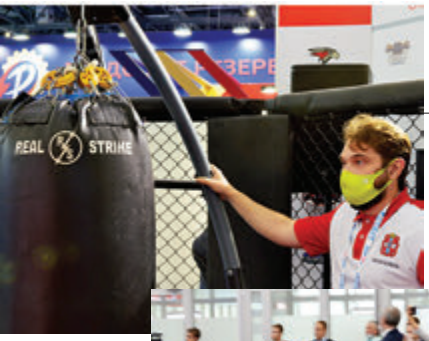
На наши вопросы ответил главный редактор «Радио Зенит» **Артем Татаринов:** *«Не думаю, что планка в 70% постоянно занимающихся спортом достижима в ближайшем будущем. Активности, направленные на популяризацию здорового образа жизни, безусловно, важны, но мгновенного эффекта они дать не могут. Однако я уверен, что при правильной работе с молодежью лет через 15–20 мы можем и превзойти 70-процентный показатель. Все зависит от того, какие ценности мы будем прививать своим детям. И в семье, и в школе. Эта фраза звучит очень официально и банально, но это действительно так. Если будет мода на здоровый образ жизни, то дети и подростки будут ей следовать. Если нет, то и никаких перспектив в этом направлении не будет. Могу привести пример из собственного опыта. В середине 90-х среди старшеклассников было модно курить. Дымили практически все. Многие не потому, что нравилось, а потому, что выглядело "круто". С течением времени — во многом благодаря запрету на рекламу табака — ситуация изменилась. Разумеется, курение в старших классах школ не искоренили полностью. Но количество курящих подростков сократилось. Потому что вокруг сигарет исчез флер "крутизны". Умение хорошо танцевать — условный хип-хоп — или количество подписчиков на Youtube сейчас котируются куда выше. Так что следующий шаг — это создание ореола героя и кумира вокруг молодого человека, который может быстро пробежать марафон, проплыть несколько стометровок в бассейне или без проблем подтянуться раз 20–30. Тогда регулярные занятия спортом войдут в привычку».*

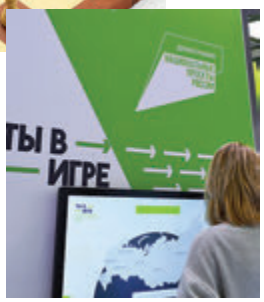
Артем Татаринов,
главный редактор
«Радио Зенит»

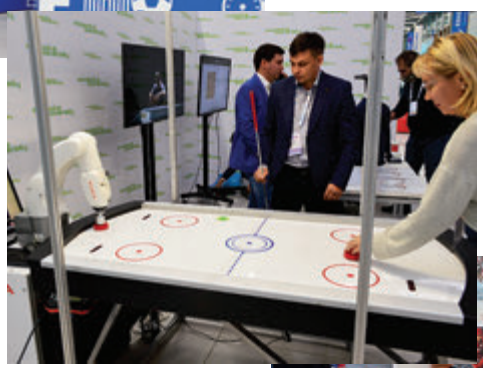
Глядя на то, в каком состоянии находится наше общество сегодня, нельзя не задуматься, что же будет, если все игры в бОльшей степени будут проходить в формате компьютерного взаимодействия. Что принципиально изменится в спорте? Другой накал борьбы?

На этот вопрос **Константин Базаров** отвечает, делясь уже своим реальным опытом в виртуальной реальности: *«У меня, например, в онлайне гораздо лучшие результаты в партиях с сильными соперниками, чем при игре в офлайне. За виртуальной доской ты не видишь своего соперника, его эмоций, переживаний, не можешь спрогнозировать или попытаться понять ход мыслей. Одно из преимуществ сильных онлайн-турниров заключается в том, что, скажем, любой мастер может сыграть чуть ли не с чемпионом мира Магнусом Карлсеном... Я стараюсь регулярно играть в Titled Tuesday, которые каждый вторник проводятся на самом популярном в мире шахматном портале Chess.com. В этих турнирах могут играть только шахматисты с международными*









званиями, и очень часто в них побеждает американец Хикару Накамура. Ну, и при игре в онлайне нельзя не учитывать скорость интернета, так называемые "лаги" и разные технические сбои на игровых площадках и тот факт, что в любой момент игрок может не донести свою фигуру до нужной клетки и обидно проиграть партию».

Но, тем не менее, в указе Президента говорится про стратегию-2030, что в бОльшей степени касается поколения Z и детей миллениалов. И что интересно здесь: спорт в том виде, что есть сейчас, для этого поколения уже не очень подходит. Спорту предстоит серьезно измениться. Поколение Z — это весьма требовательная аудитория. Это, как правило, студенты старших курсов или те, кто готовится окончить начальную школу. Они отчасти домоседы, у них есть выбор почти во всех направлениях жизни, будь то спорт или покупка одежды и еды. Нет тех ограничений, которые были у предыдущих поколений в виде пустых прилавков или железного занавеса. Считается, что они могут быстро определить, хотят они инвестировать время именно в то, что перед ними, или нет. Поколение, уважающее свое личное пространство. И самая главная их характеристика — с ними нельзя быть однотипным. Ведь именно они — цифровое поколение — ребята, получившие смартфоны и другие электронные интерактивные устройства с самого детства. У них всегда есть выбор — отдать свое время этому или другому. Многовариантность. А значит, у спортивных направлений должна быть высокая конкурентоспособность.

Что дальше?

Вывод напрашивается сам собой: если раньше спорт был важен, но был отдельной частью жизни, то сейчас все идет к стиранию границ. В том числе между цифровой реальностью и настоящей. Одна начнет в полной мере дополнять другую. Важно, чтобы юное поколение видело для себя ценность спорта в своей жизни. А для этого и сам спорт тоже должен «подтянуть» некоторые характеристики: стать мобильнее, динамичнее, непредсказуемее и проще. NB

РИЕЛТОР — ДИНАМИЧНАЯ ПРОФЕССИЯ

ДОСЬЕ

Константин Сыпко

Родился 22 апреля 1988 года в Казахстане.

В 2010 году окончил экономический факультет Омского государственного университета путей сообщения.

С 2013 по 2018 годы — ведущий специалист финансового отдела, руководитель отдела планирования и отчетности, руководитель центра управления сети устройств самообслуживания, менеджер по работе с ключевыми партнерами (ПАО Сбербанк).

В октябре 2018-го возглавил один из отделов продаж головного офиса компании «Этажи» в Тюмени.

С апреля 2021-го — генеральный директор компании «Этажи Сургут».

Постпандемийный рекрутмент диктует новые условия для работодателей. Всё больше кандидатов отказываются от всевозможных «выгодных» предложений в пользу проверенных флагманов рынка. Один из которых — компания «Этажи». 185 офисов в России и за рубежом, 18 тысяч специалистов различного профиля, топ-25 крупнейших компаний России* — таков результат совместной и эффективной работы всех департаментов. О том, как важно мотивировать сотрудников, о доверии как бизнес-стратегии и инструментах снижения текучести кадров National Business рассказал Константин Сыпко — директор сургутского филиала компании.

Текст: **Татьяна Озорнина**
Фото: **Юлия Сажнева**

Константин, практически с начала своей карьеры вы занимаете руководящие должности. Руководитель, по вашему мнению, — призвание?
Мои родители — предприниматели. И мать, и отец. Организация своего дела с нуля, приемка товара, ведение бюджета, подсчет оборачиваемости — за этим я наблюдал с самого детства. Лет с девяти и сам принимал участие в семейном бизнесе: распределял товар, подписывал ценники, в подростковом возрасте мог организовать мероприятие или ярмарку. Уже тогда понял: нужно инвестировать в себя, в свои знания и умения.

Вы пять лет проработали в ПАО Сбербанк. Это важный опыт?
Думал, что это временная работа, не видел себя банкиром.

Дело было в 2013 году, уже тогда в компании существовала хорошая традиция — ежегодная онлайн-встреча сотрудников с Германом Грефом. Это заряжало на рост внутри компании, на чтение специальной литературы и саморазвитие.

Из финансового отдела вскоре перешел в отдел планирования. Департамент в тот период полностью обновлялся в плане отчетности и всей организации работы. Фактически мы с коллегами взяли все на себя, целым отделом.

Продолжил работать в компании в должности руководителя центра устройств самообслуживания. Это все, что касается управления банкоматами по югу Тюменской области.

Закончил работать в партнерском канале продаж в сфере ипотечного кредитования в должности менеджера по работе с ключевыми партнерами.

Было интересно?
Очень. Этот опыт помог проявить и прокачать навыки интеграционного взаимодействия. Ведь банкоматы — это и силовой блок (инкассаторы), это и IT-сфера, которая обслуживает и направляет новое ПО. Кроме того, это работа с ребятами на аутсорсе, которые непосредственно устанавливают аппараты, чистят, моют.

Потом работал в продвижении ипотечных продуктов Сбербанка для агентств недвижимости и застройщиков. Занимал должность менеджера по работе с ключевыми партнерами. Среди них были и «Этажи».

Долго трудились в этом направлении?
Больше года.

В дальнейшем поступило предложение сменить направление деятельности и присоединиться к компании «Этажи». К тому времени я уже видел себя в сфере недвижимости. Начал с должности руководителя отдела продаж (далее — РОП. — Прим. ред.). Первое, что сделал, — сдал assessment. Процедура длится довольно долго, четыре-пять часов. После сдачи assessment и ряда собеседований меня одобрили на позицию РОПа.

Сомнений не было?
Были. Ведь у меня не было никакой риелторской практики. Зато было понимание процесса проведения сделки. Я пришел РОПом в уже

* По данным «Рейтинга работодателей России — 2020» HeadHunter.

сложившуюся команду, но постепенно адаптировался. Проработал в должности РОПа с октября 2018 года по март 2021-го, затем мне предложили должность директора офиса.

Из этого мы делаем вывод, что в компании «Этажи» уделяют большое внимание адаптации новых сотрудников и их дальнейшему развитию?

Более того, у нас есть определенная система — «Золотой кадровый резерв».

Как туда попасть? Показывать высокие результаты. Немаловажно и то, какой потенциал видит в тебе руководитель. Для этого есть определенная шкала. Сам я всегда был в первом квадрате резерва, то есть главным претендентом на вышестоящие должности.

Вы уже отметили, что очень важно в любой период жизни инвестировать в себя. Как, по-вашему, грамотно это делать?

Для меня есть четыре направления такого инвестирования. Инвестиции в себя — это мое саморазвитие. Всегда нужно развиваться в спорте, поддерживать свое физическое состояние. Это регулярные тренировки или спортивное увлечение.

Второй момент — развитие на текущем карьерном уровне. Всегда нужно брать новые проекты, быть проактивным, как любят говорить в команде Сбербанка. Нужно делать больше, чем от тебя требуется, реализовывать дополнительные проекты. Это очень хорошо развивает.

Третье — развитие с точки зрения чтения книг и получения дополнительной информации, самообразование. Да, нужно просто читать профессиональную литературу и постоянно развиваться.

И еще, что для меня немаловажно, — развитие с точки зрения духовного, семейного. Важно при развитии карьерном, эмоциональном и физическом не забывать о семье. Несмотря на высокий рейтинг в работе, семья для меня — самое главное. У меня двое детей и замечательная жена. Стараюсь быть примерным отцом и мужем.

МЫ ИНВЕСТИРУЕМ СРЕДСТВА И СИЛЫ В ПОДБОР ПЕРСОНАЛА, ЕГО АДАПТАЦИЮ И МОТИВАЦИЮ

Расскажите о плюсах работы риелтором.

Во-первых, это интересная, творческая и ответственная работа. Каждый случай не похож на предыдущий: разные люди, разные ситуации, разные условия и потребности. Сделка с объектом недвижимости — это очень важный шаг в жизни наших клиентов, и я испытывал удовольствие, когда в этот ответственный момент оказывал людям поддержку и создавал уверенность в том, что все интересы сторон учтены. Во-вторых, это нетворкинг. Профессия риелтора предполагает интеграцию всех участников сделки — от клиента до сотрудников МФЦ, банков, опеки и многих других новых знакомств, которые полезны не только в работе. В-третьих, это неограниченный доход: средний доход одного риелтора у нас выше, чем средняя зарплата по региону. А если оценивать доходы топ-50 наших специалистов, то они будут кратно выше. Еще отмечу гибкий график работы. Если риелтор эффективен, то со стороны компании к нему минимальные требования, но если это не так, то команда отдела продаж приложит максимум усилий, чтобы это исправить, в том числе и мы ожидаем полную отдачу от самого специалиста. Поэтому порой гибкий график может стать режимом работы по требованию менеджера. Еще один плюс: профессия не требует опыта работы в сфере недвижимости, не нужно специальное образование. В университетах нет курсов, где бы учили быть риелтором. Но есть системное обучение и опытные наставники. В нашей практике масса примеров, когда люди из сферы ресторанного бизнеса, образования, экономисты, инженеры, специалисты нефтегазовой сферы очень быстро находили себя в риелторстве и становились топами.

«Пандемия стала катализатором рынка» — очень популярная фраза, которая сегодня звучит из каждого утюга.

Не секрет, что рынок недвижимости в 2020 году совершил определенный рывок: как часто бывает во время экономического кризиса, люди стремились сохранить сбережения — пусть и миллион рублей — путем инвестиций в недвижимость. Но после любого взлета следует спад, мы это понимаем. И этот спад уже наблюдается. Расскажите, как обстоят дела в «Этажах»?

Вы абсолютно правы. 2020-й ознаменовался резким скачком продаж по всем направлениям. Отмечу, мы всегда концентрировались не только на развитии сегмента новостроек, вторички, коммерческой недвижимости, но и загородной недвижимости. А в мае 2020 года, в период пандемии, произошел резкий рост спроса на землю, на строительство частных домов.

Сейчас мы наблюдаем определенное закрепление цен на объекты недвижимости. Да, понижения прайса на новостройки пока нет, но отчетливо видно замедление темпа роста цен от месяца к месяцу. Если посмотреть предыдущие месяцы до июля: там всегда сохранялось +1,5-2% ежемесячно — цена квадратного метра в целом по России неумолимо росла. В июле этот показатель снизился до +0,8%.

Что касается будущего: рынок Сургута, да и страны в целом, стремительно растет. Активно подключаются банки, они эффективно взаимодействуют с застройщиками, развивают

совместные программы по кредитованию. Как результат — появляются новые уникальные продукты с точки зрения удержания привлекательной процентной ставки по ипотеке.

Банки и застройщики выходят на новый уровень взаимодействия, появляется такой продукт, как субсидирование процентной ставки. Соответственно, у клиентов есть возможность купить квартиру в ипотеку под более низкий процент. На мой взгляд, и по этой причине в том числе сегодня мы наблюдаем сохранение интереса и стабильного спроса на жилье. Возможность приобретения по более низкой процентной ставке квартиры в новостройке стимулирует и на смену жилья, то есть параллельно двигает рынок вторичной недвижимости.

РЕГУЛЯРНО МОНИТОРИМ ПОКАЗАТЕЛИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ РИЕЛТОРА ПЕРВЫЕ ТРИ МЕСЯЦА, ВЫЯВЛЯЕМ ПРОБЛЕМНЫЕ ЗОНЫ, ЗАПРАШИВАЕМ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

Сегодня найти хорошего специалиста непросто, а удержать его в компании еще сложнее. Расскажите о вашем подходе к работе с персоналом. Какие инструменты для мотивации работников используете?

HR-департамент — один из ключевых отделов наряду с отделом продаж! Важный критерий развития риелторского бизнеса в компании «Этажи» — очень высокая оценка HR-функций и очень уважительное отношение к каждому риелтору и построение эффективной системы бизнес-процессов в области продаж.

Мы инвестируем средства и силы в подбор персонала, его адаптацию и мотивацию. В сургутском филиале слаженная команда специалистов отдела продаж и HR: в их компетенции — подбор и найм персонала, адаптационные мероприятия, организация и проведение школы риелторов.

Так у каждого нового сотрудника почти сразу складывается понимание: что это за профессия, что за компания «Этажи», что мы представлены во всех регионах России и даже за пределами страны. Есть HR-рекрутинг, есть учебный центр — это команда тренеров, которые в первый месяц активно занимаются обучением риелтора. Более того, за каждым работником закреплен менеджер — это его непосредственный руководитель.

На мой взгляд, важно обращать внимание на адаптацию сотрудников. И мы регулярно мониторим показатели по производительности риелтора первые три месяца, выявляем проблемные зоны, запрашиваем обратную связь.

Также смотрим на закрепляемость. То есть сколько человек у нас

зашло и сколько вышло — показатель текучести кадров. Активно изучаем причины, по которым люди от нас уходят. Работа с текучестью, ее анализ — определенный, очень сложный и требующий внимания процесс.

Какое значение имеет обратная связь от персонала?
Обратная связь позволяет понимать: что в организации работы компании можно сделать лучше. Важно оценивать качество совместной работы смежных департаментов (например, юридического и ипотечного), важно обращать внимание на условия труда. Сейчас мы обновляем офисную технику, старые компьютеры поизносились, следим за состоянием принтеров.

Стараемся поддерживать общие условия труда на надлежащем уровне и вообще всегда открыты для обратной связи.

Как вы ее получаете?
Проводим ежемесячные обеды с топовыми риелторами. Существуют регулярные собрания всех менеджеров — каждый сотрудник «Этажей» может донести информацию до руководства, обратиться за помощью.

Колоссальная поддержка в этом плане идет со стороны головного офиса. Особенно это ценно для наших коллег из IT-департамента. В компании стремительно развиваются IT-сервисы, которые делают работу риелтора более удобной и быстрой. Это CRM-система «РИЕС», это онлайн-продукты, которые предоставляют возможность внести задаток в режиме онлайн, подписать договор или оформить ипотеку.

Кого мы видим на первом развороте журнала National Business? Все они — риелторы?
Да, это топ-10 наших риелторов. Лучшие сотрудники с лучшими показателями. К оценке результативности риелторов компания подходит ответственно — у нас для этого существует специальная система «Светофор».

СТРЕМИТЕЛЬНО РАЗВИВАЮТСЯ IT-СЕРВИСЫ, КОТОРЫЕ ДЕЛАЮТ РАБОТУ РИЕЛТОРА БОЛЕЕ УДОБНОЙ И БЫСТРОЙ. ЭТО CRM-СИСТЕМА «РИЕС», ЭТО ОНЛАЙН-ПРОДУКТЫ, КОТОРЫЕ ПРЕДОСТАВЛЯЮТ ВОЗМОЖНОСТЬ ВНЕСТИ ЗАДАТОК В РЕЖИМЕ ОНЛАЙН, ПОДПИСАТЬ ДОГОВОР ИЛИ ОФОРМИТЬ ИПОТЕКУ

Задам неудобный вопрос, но для России это пока еще очень болезненная и, увы, актуальная тема. Компания «Этажи» уже преодолела такие моменты, как эйджизм, как страх принимать на работу женщин до 35 лет (вдруг сбежит в декрет), или вы только на пути к этому? Не опасаетесь ли вы брать женщин на руководящие должности?
Вы знаете, наш портрет говорит об обратном.

И всё же. Какие критерии отбора?
Отбор ограничен несколькими критериями. Это возраст: мы стараемся нанимать людей от 21 года. Определенное образование — неоконченное/законченное высшее либо среднее специальное и соответствие корпоративным компетенциям. Существуют и требования со стороны службы безопасности: отсутствие судимости, долгов... На этом всё.

У нас есть опыт работы коллег из разных сфер, разного пола и возраста. Никакой привязки здесь нет, и мы не боимся, когда наши риелторы уходят в декрет. (Смеется.) Часто бывает, что наши сотрудницы выходят на работу через неделю-другую после родов. Вот вам прекрасный пример — наша звезда, топ-1, Наталья Георгиевна Балакшеева. Она уже активно проводит сделки, на которых нередко присутствует ее маленький сын Давид.

Это ее мы видим на развороте с лучшими сотрудниками?
Да-да.

И такие примеры есть, их множество в нашей компании, во всех регионах. Мой менеджер рассказывала, что уже лежала на родильном столе, но продолжала консультировать клиентов по телефону по поводу того, что дальше делать по сделке. Поэтому уверенно могу заявить: сексизма в компании нет. В части ограничений — определенные критерии по возрасту, потому что риелтор — это все-таки такая динамичная профессия, требующая сил. Нередко люди старшего возраста не совсем подходят. Но и здесь бывают исключения, все зависит от человека. Если менеджер отдела продаж после собеседования скажет: «Я возьму этого человека», — то мы его примем.

У компании «Этажи» есть определенная миссия? Закреплена ли она в кодексе корпоративной этики, и есть ли у вас таковой?
Кодекс корпоративной этики у нас есть, мы постоянно работаем над его улучшением. Риелтор — более динамичная профессия. Этот человек скорее выступает в качестве подрядчика и партнера компании. Соответственно, мы всегда держим фокус на то, чтобы кодекс корпоративной этики соблюдался. Основными принципами являются: уважение, честность, профессионализм, ответственность и справедливость.

Вам наверняка не раз приходилось увольнять людей. Что для вас как

для руководителя обычно становится последней каплей?
Когда я встречаюсь с новыми людьми, у меня всегда повышен градус доверия — доверяю человеку. Но в процессе взаимодействия доверие нередко иссякает. Обман, недомолвки или регулярное нарушение исполнительской дисциплины — все это причины для увольнения. Также поводом может стать определенное нарушение поведения — драка или еще что-то. Здесь наша позиция неизменна: никто не имеет права посягать на жизнь и здоровье другого человека.

Наряду с этим в компании «Этажи» действует апелляционный комитет. Если уволенный сотрудник хочет вернуться, если проявляет инициативу, комитет рассмотрит этот вопрос.

Сегодня в мире популярна модель управления персоналом, когда любой сотрудник может выбрать определенный путь: развиваться как руководитель (вертикальный трек развития) или прокачивать экспертные навыки (горизонтальный трек). Существует ли в компании «Этажи» подобная практика?
Конечно! Мы как раз держим фокус на развитие наших специалистов. Системно этот подход существовал и раньше, но мы решили его еще раз пересмотреть, сделать лучше — видим большой потенциал в нашей команде.

В компании есть понятная карьерная лестница для департамента продаж. Риелтор может сразу сориентироваться, что нужно сделать за определенное время, чтобы дорасти до менеджера, а что — чтобы попасть в кадровый резерв на должность руководителя отдела продаж.

Выше я упоминал систему оценки по квадратам — когда наши сотрудники из АУП (административно-управляющий персонал. — Прим. ред.) и менеджерский состав ежеквартально оцениваются по двум шкалам — результативности и потенциального роста. Так и формируется золотой кадровый фонд. Он представляет собой резерв на вышестоящие позиции как в рамках Сургута, так и в других городах.

Для чего нужен этот резерв?
Компания находится в фазе активного открытия других филиалов как со стороны центрального офиса, так и со стороны Сургута. В скором времени потребуются новые кадры на ту же позицию открывающего менеджера в какой-то определенный город.

Активно работает HR-служба Сургута, есть HR-департамент в центральном офисе — все они мониторят внутренние кадры и ищут специалистов по всей России. Мы делаем максимально прозрачную систему развития — сотрудник узнает первым о том, что попал в кадровый резерв. Эта история — про вертикальное развитие.

Что касается горизонтального развития, то у нас существуют программы для каждого направления. Это относится и к риелторам, и к менеджерам, и к административному персоналу.

Какие бенефиты и бонусы для сотрудников предусмотрены? ДМС, скидки на обучение?
У нас есть программы годовой, полугодовой лояльности и различные конкурсы с материальным вознаграждением в течение года. Компания на постоянной основе работает над улучшением текущих и созданием новых преимуществ для работы риелтора. Это возможности компенсации затрат на рекламу, уникальные условия по работе с партнерами (банки, застройщики, агрегаторы), поддержка юридического и ипотечного блока на месте, современная и развивающаяся IT-сфера, возможность обучаться у профильных бизнес-тренеров регионального и федерального значения.

То же самое у административного персонала: почти у всех предусмотрены полугодовые или квартальные бонусы, а по некоторым кадровым позициям — бонус за сверхрезультат.

Ваши пожелания руководителям нового поколения.
Успех руководителя — это история про создание партнерской среды, про открытость управленца своему персоналу. Каждый сотрудник должен иметь возможность подойти к тебе лично, дать обратную связь по тому или иному процессу. Я не приверженец директивного управления, считаю некорректным без надлежащих на то оснований ругать подчиненных. Мое пожелание всем руководителям — создавать такую партнерскую среду, которая в дальнейшем принесет результаты. Когда люди доверяют тебе, когда готовы предоставить четкую обратную связь, это дает положительный эффект в той системе, где ты работаешь.

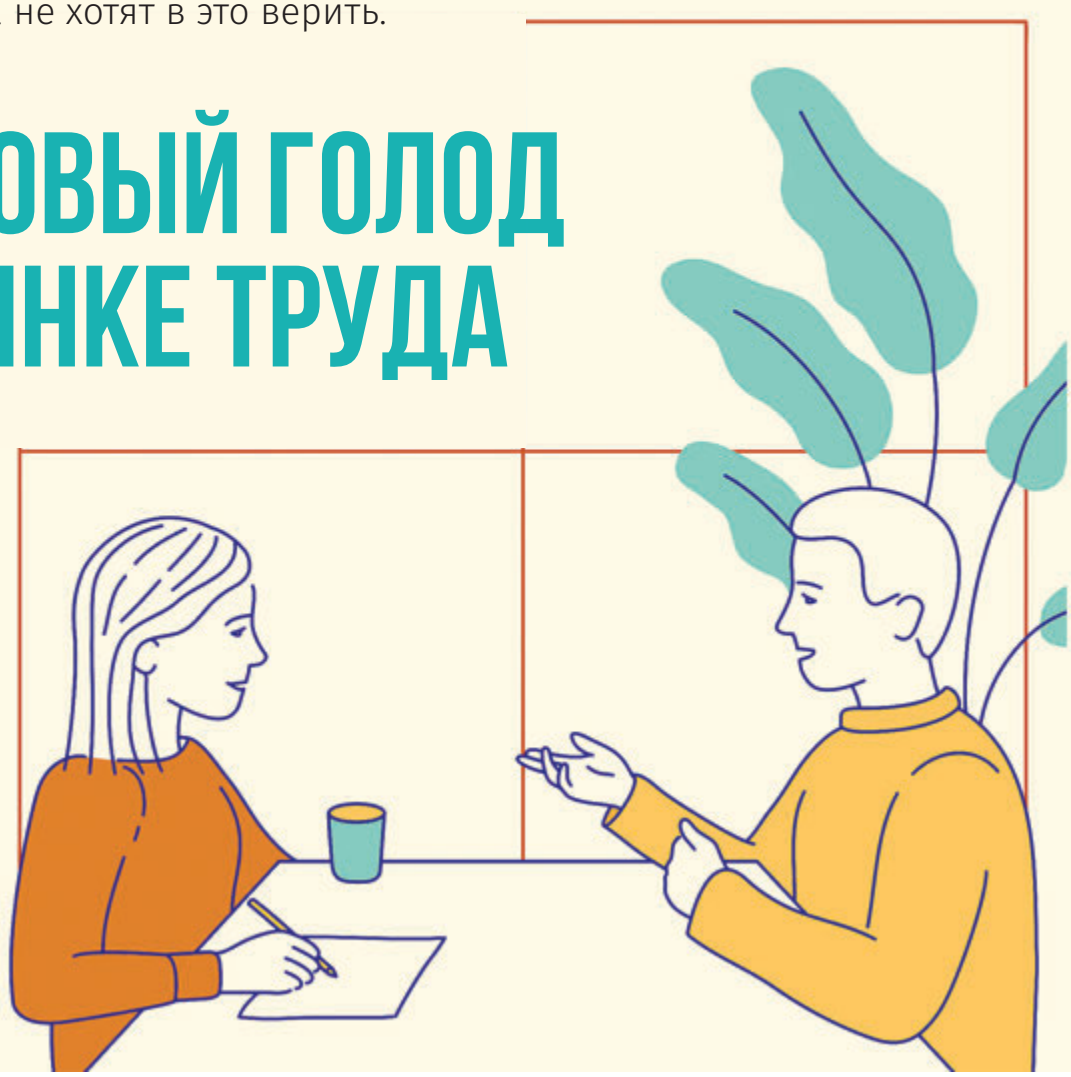
Какие цели ваша команда ставит на 2022 год?
Главная цель — это совершенствование качества нашей услуги для внешнего, внутреннего клиента и рост доходов риелтора и АУП. Компания много инвестирует в IT-сферу, делает сервисы более доступными. Нужно всегда делать максимум для того, чтобы наш клиент остался доволен.

Есть пространство для роста нашей доли на рынке Сургута. По последним подсчетам, мы держим 40% рынка. Вижу потенциал на рост до 50-60%. Но это, конечно, задача не в рамках одного года.

В ближайшей перспективе мы будем активно развиваться, для того чтобы доходы наших сотрудников росли. Счастливый сотрудник — счастливый клиент. Это — ключевая задача, для решения которой мы работаем и выстраиваем весь бизнес-процесс. NB

«Кадровый голод» — звучит пугающе. Но именно так можно охарактеризовать ситуацию на рынке труда в 2021 году. Руководители компаний пока не хотят в это верить.

КАДРОВЫЙ ГОЛОД НА РЫНКЕ ТРУДА



Текст:
Ксения Чачина,
психолог,
карьерный
консультант

Руководители компаний говорят: ***«Какой еще голод? Сейчас же безработица! Стоит только свистнуть — и у наших дверей выстроятся толпы желающих!»*** А если не выстраиваются и работать некому — значит, плохо справляется hr-отдел. Так рассуждают руководители и собственники бизнеса.

Рекрутеры в 2021 году работают изо всех сил, хотя у них уже опускаются руки.

Все hr-форумы заполнены жалобами: негде брать людей. Кандидаты не откликаются на вакансии, не отвечают на звонки, не приходят на собеседования, не принимают офферы. Такова новая реальность.

Сегодня рынок труда — это рынок кандидата, а не работодателя.

Согласно статистике сайта hh.ru, количество вакансий неуклонно растет, а количество резюме снижается. За последний год прирост вакансий составил +56%, а прирост резюме — -7%. И это по России в целом, по Москве и Санкт-Петербургу соотношение еще разительнее.

Есть такой важный показатель рынка труда, как hh-индекс. Это отношение числа соискателей к количеству открытых вакансий. Если он больше 10, это рынок работодателя, когда многие ищут работу и ком-

пании диктуют свои условия. Если индекс 5-9 — это нормальная конкуренция на рынке труда. Последние месяцы hh-индекс балансирует около показателя 3,7 — такого не было никогда. Эта цифра говорит о том, что предложений о работе больше, чем желающих трудиться. А значит, соискатель решает, какое предложение для него самое интересное. Работодателям приходится включаться в конкурентную борьбу за сотрудников: повышать заработную плату, предлагать гибкий график, обеспечивать комфортную офисную среду либо предоставлять технические возможности для дистанционной работы.

В чем причина

Весь 2020 год компании по объективным причинам откладывали подбор персонала, а обязанности сокращенных сотрудников перераспределяли между оставшимися. Работодатели собирались «переждать» тяжелые времена, а сотрудники были готовы работать сверхурочно, лишь бы не лишиться места.

Но труд на пределе возможностей не может продолжаться долго. У многих стали появляться симптомы выгорания и депрессии, которые усугублялись общей нервной обстановкой в мире и беспокойством за здоровье родных и близких. Люди стали увольняться сами.

РЫНОК ТРУДА СЕГОДНЯ — ЭТО РЫНОК КАНДИДАТА, А НЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Сотрудники, которые временно ушли на удаленку, не хотели возвращаться в офисы и писали заявления на увольнение, если их вызывали приказом. Оказалось, что деньги не самый важный мотиватор. Пандемия заставила людей пересмотреть приоритеты, и на первое место вышли семья, здоровье и душевное равновесие.

К концу 2020 года работодатели стали понимать, что невозможно ждать, когда мир победит пандемию и все вернется на круги своя. Надо приспосабливаться к новым экономическим реалиям, бизнес должен работать, а для этого нужны человеческие ресурсы.

Тогда компании возобновили подбор персонала. Сначала предлагали те же оклады, которые были до карантина, или меньшие, помня про безработицу.

Но желающих работать на прежних условиях уже не было.

За время карантина возникли процессы, которые довольно серьезно изменили рынок труда

Целые отрасли, которые с началом пандемии быстро перешли на дистанционку (например, IT и консалтинг), создали и продолжают создавать огромное количество удаленных рабочих мест. Другие компании постепенно подтягиваются. Теперь, чтобы иметь высокооплачиваемую работу в крупной компании, не надо ехать в мегаполис, снимать там жилье и каждый день приходить в офис. Человек может оставаться в родном городе, жить в собственной квартире или на даче, или вообще уехать на побережье. Работать оттуда в крупной российской или зарубежной компании за вполне конкурентоспособную заработную плату, экономить тем самым на съеме жилья, проезде и многом другом.

Огромный скачок в развитии сделали все бизнесы, которые перешли в онлайн, — онлайн-торговля, онлайн-образование, онлайн-развлечения. На протяжении всего 2020 года эти компании активно набирали сотрудников, которые преимущественно работают удаленно.

56%

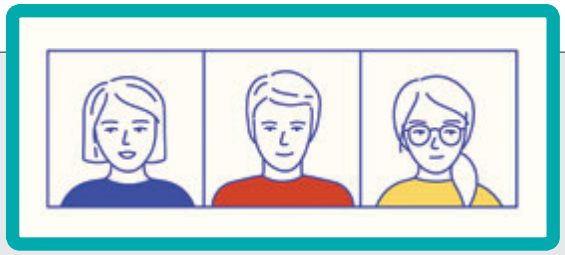
ПРИРОСТ ВАКАНСИЙ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД

7%

ПРИРОСТ РЕЗЮМЕ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД

РАБОТОДАТЕЛИ СОБИРАЛИСЬ «ПЕРЕЖДАТЬ» ТЯЖЕЛЫЕ ВРЕМЕНА, СОТРУДНИКИ ЖЕ БЫЛИ ГОТОВЫ РАБОТАТЬ СВЕРХУРОЧНО, ЛИШЬ БЫ НЕ ЛИШИТЬСЯ МЕСТА

Ощутимо вырос рынок фрилансеров, которые продают свои услуги через социальные сети. Речь не только об инфобизнесменах, но и юристах, психологах, маркетологах и видеоблогерах. Каждому из них для продвижения в соцсетях нужны услуги продюсера, сторисмейкера, маркетолога, таргетолога, копирайтера, видеооператора и других. При кажущейся несерьезности такой бизнес позволяет зарабатывать миллионам человек. И работать при этом не с 9:00 до 18:00, а в свободном графике, соблюдая модный work-life balance.



КАК ЖЕ РАБОТОДАТЕЛЯМ ВЫЖИТЬ В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ?

Автоматизировать все процессы, которые могут быть автоматизированы. Механизировать и роботизировать ручной труд. Это долгий процесс и большие инвестиции, но потратиться придется только один раз, зато потом много лет будет значительная экономия фонда заработной платы.

Искать новые способы привлечения кандидатов, использовать маркетинговые инструменты в рекрутинге, отстраивать воронку кандидатов. Кстати, сейчас новый тренд — маркетолог внутри hr-отдела, именно для настройки целевой аудитории рекрутинга.

Пересмотреть подход к оценке кандидатов. Если hr-служба находит хорошего кандидата, не выбирайте стратегию «посмотрим еще», а принимайте человека на работу сразу. Договаривайтесь по уровню заработной платы, согласовывайте индивидуальные условия. Помните: людей, которые действительно хотят работать, сегодня реально мало.

Отказаться от эйджизма «все работники старше 40 — усталые», от гендерных предрассудков — «женщины слишком эмоциональны» и от других стереотипов вроде: «молодые женщины уйдут в декрет», «женщины с детьми будут все время сидеть на больничных»... Стоит рассматривать кандидатов любого пола и возраста и проводить оценку необходимых для работы компетенций.

Бороться с текучестью персонала. Выявлять ценности своих сотрудников, работать над системой мотивации, разрабатывать программы лояльности и удержания персонала. Делать офисы современными и комфортными, а личный бренд компании — интересным и притягательным. Это требует ресурсов, но подбор новых сотрудников обойдется гораздо дороже.

Продумать варианты с гибкой занятостью и гибридной системой «офис-удаленка». Действительно ли на данной должности необходимо присутствие на рабочем месте? А если необходимо, то в какие конкретно дни и часы? Люди сейчас отлично разбираются, какие требования — необходимость, а какие существуют потому, что так было всегда.

Принимать на работу сотрудников с частичной занятостью — студентов, женщин в декрете. Подбирать им удобные графики: не только стандартное «на полставки», но и на два-три часа в день, на один-два дня в неделю.

Еще одна причина, которая существует давно, но именно сейчас проявилась в полной мере, — демографическая ситуация.

Кандидатов самого желанного работодателями возраста — 20-25 лет — сейчас в два (!) раза меньше, чем 10 лет назад. Это наследие 90-х, когда в нашей стране рожали только самые отважные. Ситуация с демографией в целом выглядит драматично и в ближайшее время не улучшится. Смертность в стране последние годы выше рождаемости, а из-за последствий ковида ее показатели еще выросли: возможно, больше, чем указано в официальных отчетах.

По данным Росстата, численность населения России — примерно 146 млн человек. Занятого населения из них в 2020 году было примерно 70,6 млн человек. Средний возраст работающих — 41,7 года. Людей в возрасте до 40 лет, занятых в экономике, — 32,7 млн человек, а после 40 лет — 38,1 млн человек.

> *В ПОСЛЕДНИЕ ГОДЫ СОКРАЩЕНИЕ ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ КОМПЕНСИРОВАЛОСЬ ПРИВЛЕЧЕНИЕМ МИГРАНТОВ, НО СЕЙЧАС И ИХ СТАЛО В РАЗЫ МЕНЬШЕ*

Из-за тотального эйджизма работодателей в нашей стране и философии в духе «рассматриваем кандидатов только до 40 лет» больше половины тех, кто способен полноценно работать, оказываются за бортом.

В последние годы сокращение трудоспособного населения компенсировалось привлечением мигрантов, но сейчас и их стало в разы меньше. Причин немало: где-то закрыты границы, тарифы авиаперевозчиков выросли, к тому же люди попросту не решаются уезжать далеко от дома в условиях текущей эпидемиологической ситуации.

Если в вашей компании кадровый голод сейчас не ощущается, это очень хорошо.

Но людей, которые могут и хотят работать, становится все меньше, и скоро столкнуться с нехваткой человеческих ресурсов придется всем. NB

КАК НАСТРОИТЬ ЭФФЕКТИВНЫЙ ПОДБОР ПЕРСОНАЛА

НА НОВЫЕ МЕСТОРОЖДЕНИЯ

Рекрутмент в нефтегазовой отрасли — особенный. Открытие новых месторождений — настоящее испытание для команды по подбору персонала компаний отрасли. С одной стороны, необходимо быстро укомплектовать необходимый штат — от рабочего персонала до инженерного состава, с другой — из-за вахтового формата работы поиск сотрудников приходится вести по всей стране. Однако социально-экономические и демографические изменения в России вынуждают перестраивать давно отлаженный механизм найма персонала.

Текст: **Алексей Тарасов**

Наталья Данина, директор Департамента аналитических бизнес-решений hh.ru

Тренды

Только последние два года принесли российскому рынку труда больше изменений, чем все предыдущие годы, вместе взятые.

До 2019 года активность соискателей и работодателей была синхронизированной, а значит — поддавалась прогнозированию. Отчетливо наблюдалась сезонность — пики и спады в течение календарного года. Со второй половины 2020 года это изменилось: теперь работодатели и соискатели находятся в противофазе — запрос и потребность в людях со стороны работодателей выше, чем наличие кадров на соискательском рынке.

По данным hh.ru, на июль 2021 года количество активных вакансий выросло на 48% по сравнению с началом года и на 61% по сравнению с первым кварталом 2019 года.

Помимо роста активных вакансий, есть и другие факторы:

1. Из-за пандемии работники из СНГ начали возвращаться домой, уменьшился прирост кадров за счет внешней миграции.
2. По данным Росстата, снизилась и внутренняя миграция.
3. С сентября 2020 года пошел на спад уровень безработицы — пиковые 6,4% в августе 2020 года против 5,4% в марте 2021 года.

4. Демографические изменения: за последние десять лет людей в возрасте 20–24 лет стало меньше на 5 миллионов, мы видим спад численности с 12 до 7 миллионов.

«Какие выводы здесь сделать бизнесу? Осознать, что на рынке труда просто физически нет такого количества соискателей, как раньше. Пять лет назад рекрутер мог опубликовать не самую привлекательную вакансию без инвестиций в рекламу или дополнительные каналы поиска, и все равно кто-то откликался. Сейчас так не получится: сроки закрытия позиций растягиваются в условиях повсеместного дефицита кадров», — комментирует Наталья Данина, директор Департамента аналитических бизнес-решений hh.ru.

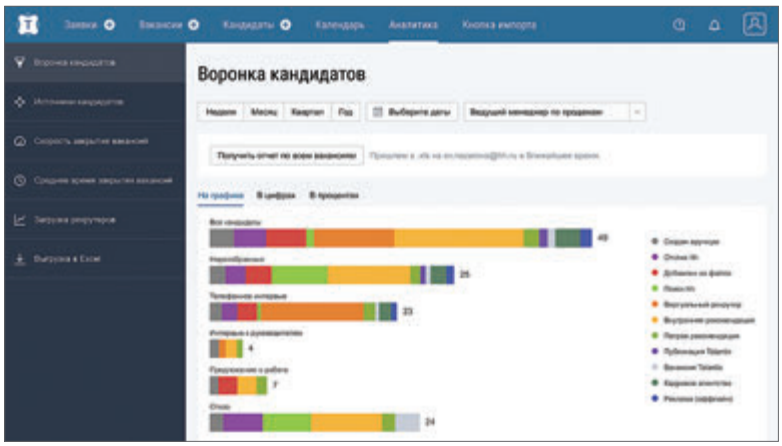
Кадровый резерв как инструмент эффективного найма

Как закрывать вакансии на дефицитном рынке? Как сохранить баланс между скоростью и качеством подбора в узкоспециализированной отрасли? На протяжении последнего года HR-эксперты подтверждают: отправной точкой качественного рекрутмента в компании является собственная база резюме. Этот инструмент показал свою эффективность в ИТ-индустрии и плавно переходит в фармацевтическую, пищевую, нефтегазовую, строительную отрасли.

При дефиците кандидатов с отраслевой специализацией рекрутеры перестраивают формат коммуникации с кандидатами и формируют внешний кадровый резерв компании. Почему это важно?

Во-первых, компании, которые ведут внешний кадровый резерв, нанимают сотрудников быстрее. Когда у вас открывается вакансия, особенно с узкоотраслевой спецификой, вернуться к базе резюме инженеров или геологов, связаться с кандидатами и провести повторное собеседование по новой вакансии намного проще, чем запускать процесс подбора с нуля. Вы тратите меньше времени на закрытие новой вакансии независимо от причины ее появления: замена сотрудника или плановое открытие вакансии.

Во-вторых, собственная база резюме обеспечивает более высокое качество найма. Сотрудники, которые уже однажды рассматривались на позицию в компании или работали на прошлом проекте компании, более мотивированны на прохождение всех этапов подбора и результат после выхода на работу.



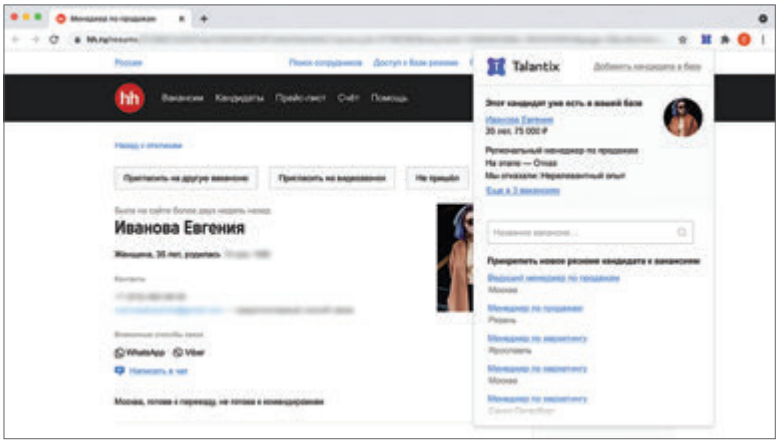
Третий и не менее важный критерий — экономия бюджета на подбор. При найме на большие проекты расходы только на размещение вакансий оцениваются в немалые суммы. При формировании собственной базы вы сохраняете все данные кандидата и не тратите средств повторно на просмотр контактов на job-сайтах при новом поиске.

Цифровой подбор — в один клик

Классический или традиционный способ хранения резюме — в бумажном формате, во внутреннем хранилище компьютера или в архиве электронной почты — становится скорее не просто неэффективным, а убийственным для специалистов по подбору. Как грамотно выстроить процесс подбора?

ПО ДАННЫМ HH.RU, НА ИЮЛЬ 2021 ГОДА КОЛИЧЕСТВО АКТИВНЫХ ВАКАНСИЙ ВЫРОСЛО НА 48% ПО СРАВНЕНИЮ С НАЧАЛОМ ГОДА И НА 61% ПО СРАВНЕНИЮ С ПЕРВЫМ КВАРТАЛОМ 2019 ГОДА

Создание кадрового резерва можно и уже необходимо автоматизировать с помощью онлайн-решений и ПО для рекрутмента. Особенно если вы работаете с большим потоком кандидатов, часто переиспользуете



базу резюме и ведете подбор на вахтовый график. Однако многие могут спросить: зачем вести собственную базу резюме, если отклики кандидатов можно отслеживать в личном кабинете job-сайтов? Если вернуться к ситуации на рынке и обратить внимание на специфику работы в нефтегазовой отрасли, то, когда вы создаете свою базу резюме, например, в одном облачном пространстве, у вас всегда под рукой пул кандидатов, которые максимально подходят под ваши требования и требования компании. От этого зависит скорость реакции на запрос бизнеса по подбору персонала. Полагаться только на сохраненные или избранные резюме на нескольких сайтах лучше не стоит. Как минимум вы рискуете потерять время на поиск среди всех откликов в вашем личном кабинете резюме именно тех, кто подходит для открытых вакансий на данный момент. Во-вторых, получение доступа к контактам клиентов потребует новых расходов на подбор, а значит, и времени на проведение оплаты.

Марина Хадина,
директор по развитию Talantix

Как вести базу и с чего начать

1. Присмотритесь к облачным решениям для рекрутмента. В экосистеме hh.ru есть CRM-система Talantix, которая реализовала возможность для специалистов по подбору вести кадровый резерв компании без ограничений по количеству резюме, допустимого объема памяти или срока ведения базы.

2. Начните формировать свой кадровый резерв с сохраненной на компьютере базы резюме (файлы в word или pdf). Дополнить ее можно через импорт откликов с hh.ru, из собранных резюме на hh.ru, Avito.ru, SuperJob.ru, Joblab.ru, LinkedIn.com, «Хабр Карьера» и Zarplata.ru. А еще перенести из папки «Избранное» на hh.ru. Даже если доступ к базе hh.ru закончится, кандидаты останутся в базе Talantix. Кандидат останется в базе Talantix, даже если он скроет или удалит резюме в hh.ru. Перенесенные кандидаты будут размечены источником пополнения базы в системе.

3. Обратите внимание на качество базы. В интерфейсе Talantix умная кнопка импорта распознает «двойников» на hh.ru даже без доступа к их контактам. В среднем один из 18 кандидатов с hh.ru, скорее всего, уже есть в вашей базе, поэтому переплачивать за доступ к контактам кандидатов, которые находятся в базе Talantix, не придется. А при импорте вы увидите еще и всю историю вашей работы с кандидатом: по каким вакансиям вы уже общались, обратная связь кандидату, почему отказывали или в какое время он уже работал на проекте.

4. После того, как вы перенесли свою базу резюме в облачное решение, управлять ею легко, а находить нужных кандидатов — быстро. Например, в Talantix реализовано решение, основанное на наиболее популярных запросах и фильтрах:

- по ключевым словам — имени, фамилии, названию компании или навыкам;
- внутри вакансии или этапа;
- по источникам и меткам;
- по социально-демографическим признакам (региону или возрасту);
- по уровню зарплаты, дате добавления или причине отказа.

«Компании стоит подсчитать финансовую выгоду от внедрения CRM с разных сторон. Допустим, вы экономите на покупке своих серверов, на автоматизации рутинного труда рекрутера (если перевести рутину на человеко-часы). Создание своей базы кандидатов позволяет рационально использовать бюджет на подбор персонала, не прибегая к новым поискам. Качественная оценка кандидатов снижает «ошибки на производстве» — простой и недополученную выгоду. Подсчеты с помощью калькулятора экономии показывают, что снижение временных затрат на одного рекрутера составит в среднем 61 день, более 156 тысяч часов в год», — отмечает Марина Хадина, директор по развитию Talantix. NB

PRE-IPO
КАК СПОСОБ ОБОГНАТЬ РЫНОК

На фоне растущих биржевых индексов инвестиции в акции привлекают внимание все большего числа частных инвесторов. Еще большую доходность может дать покупка акций непубличных компаний, готовящихся выйти на биржу. О том, что нужно знать инвестору о сделках pre-IPO, рассказала директор по работе с клиентами УК «Альфа-Капитал» в Тюмени Марина Жукова.

Инвестиции в акции — один из трендов последнего времени. Спрос на стратегии и продукты, использующие рискованные активы для вложений, растет вместе с биржевыми индексами. Чтобы защитить свои накопления от инфляции, многие инвесторы покупают бумаги биржевых и открытых фондов, инвестируют в инструменты в валюте, а также участвуют в сделках IPO и pre-IPO.

Между инвестициями в компании на стадии IPO и покупкой бумаг непубличных компаний, только-только готовящихся выйти на биржу (pre-IPO), есть несколько существенных различий. Самое основное — это срок инвестиций: в первом случае акции покупаются за несколько дней до выхода компании на биржу. Срок уже известен, бумаги продаются по цене банка-андеррайтера, организующего размещение. Если банк объявляет локап, то продать в этот период купленные бумаги невозможно: придется ждать начала торгов на бирже. Если со стороны инвесторов на рынке будет высокий спрос, котировки акций компании поднимутся выше цены банка-андеррайтера, сделка принесет доход.

Классический пример такого удачного для инвесторов размещения — IPO компании Airbnb, которая разработала онлайн-платформу для поиска и аренды частного жилья по всему миру. В декабре 2020 года компания вышла на биржу Nasdaq. К концу первого торгового дня стоимость ее акций выросла более чем в два раза: на старте размещения они стоили по 68 долларов, а поднялись выше 144 долларов.

Сделки pre-IPO, как правило, носят долгосрочный характер, выход компании на биржу может затянуться на месяцы, а то и на годы. Средний горизонт таких инвестиций обычно составляет 1,5 года. Для инвестора это сродни инвестициям в венчурный бизнес: необходимо найти зрелый и быстрорастущий бизнес, который может принести высокую доходность, если компания станет публичной. Вместе с тем, вкладывая свои деньги в бизнесы, ориентированные на скорый выход на биржу, инвестор, в отличие от сделок IPO, может получить 100% от своей заявки.

Потребность в новых деньгах обычно испытывают уже состоявшиеся развитые компании, капитализация которых может достигать десятков миллиардов долларов и которые готовятся к выходу на биржу в ближайшем будущем. Привлечение внешних инвесторов позволяет им лучше

ПОТРЕБНОСТЬ В НОВЫХ ДЕНЬГАХ ОБЫЧНО ИСПЫТЫВАЮТ УЖЕ СОСТОЯВШИЕСЯ РАЗВИТЫЕ КОМПАНИИ, КАПИТАЛИЗАЦИЯ КОТОРЫХ МОЖЕТ ДОСТИГАТЬ ДЕСЯТКОВ МИЛЛИАРДОВ

подготовиться к выходу на биржу. В свою очередь главный интерес инвестора — купить долю в компании по самой низкой цене, пока компания не стала публичной и пока существенно более широкий круг инвесторов также не получит возможность инвестировать в нее.

Инвестиции в компании на стадии pre-IPO могут принести очень высокую прибыль. Например, многие инвесторы, вложившие в 2020 году средства в акции американского онлайн-сервиса по доставке еды DoorDash, смогли увеличить свой капитал в несколько раз. В конце прошлого года компания вышла на биржу в Нью-Йорке, и стоимость ее акций достигла 102 долларов, а капитализация составила 70 млрд долларов. Буквально несколько месяцев назад бизнес DoorDash оценивался в 16 млрд долларов.

Для непрофессионального инвестора покупка акций непубличных компаний несет в себе ряд сложностей. Во-первых, бумаги таких компаний доступны лишь квалифицированным или крупным институциональным инвесторам. Во-вторых, в случае необходимости продать долю в такой компании очень трудно: потенциальными покупателями могут быть частные инвесторы, или фонды, либо сам менеджмент компании. В противном случае инвестору придется ждать выхода компании на биржу, чтобы потом реализовать принадлежащие ему акции на рынке.

В этом случае инвестор понесет потери: деньги его фактически заморожены, а продать неликвидные акции невозможно. И, в-третьих, компания может и вовсе не выйти на биржу, если, скажем, найдет крупного стратегического инвестора или изменится ситуация на рынке. Поэтому, чтобы минимизировать риски, крупные инвесторы, фонды и банки стремятся вкладывать в те компании на стадии pre-IPO, у которых уже есть стабильная подтвержденная операционная прибыль и более или менее понятная стратегия. Проблема усложняется тем, что частные непубличные компании не обязаны публиковать отчетность, а это значит, что оценить их отдельному инвестору довольно сложно.

Чтобы снизить риски инвестиций в компании на стадии pre-IPO, имеет смысл использовать портфельный подход, то есть не покупать бумаги одной-двух компаний, кажущихся перспективными, а инвестировать сразу в десяток разных проектов. Такую возможность, в частности, дают фонды pre-IPO, которые инвестируют сразу в диверсифицированный портфель акций непубличных компаний, готовящихся выйти на биржу.

Такие фонды ориентированы на состоятельных инвесторов (например, в УК «Альфа-Капитал» порог входа составляет 5 млн рублей) и могут инвестировать в разных валютах в компании буквально по всему миру. Это существенно расширяет возможности инвесторов, открывая им доступ на самые крупные торговые площадки. Скажем, только на американских биржах в 2020 году прошло более 450 публичных размещений.

В ЭТОМ СЛУЧАЕ ИНВЕСТОР ПОНЕСЕТ ПОТЕРИ: ДЕНЬГИ ЕГО ФАКТИЧЕСКИ ЗАМОРОЖЕНЫ, А ПРОДАТЬ НЕЛИКВИДНЫЕ АКЦИИ НЕВОЗМОЖНО

Инвестору участие в таком фонде дает возможность не только разместить деньги в растущие отрасли мировой экономики, но и — главное — получить поддержку со стороны профессионалов рынка. Как правило, получить достоверную информацию о состоянии дел в компании, взаимоотношениях менеджмента и акционеров, планах на будущее и другой инсайт имеют возможность далеко не все. В случае со сделками pre-IPO это является серьезным преимуществом и далеко не всегда доступно для частных инвесторов. А главное — в управляющей или инвестиционной компании отбором и оценкой бумаг для включения их в портфель фонда pre-IPO, оценкой рисков всегда занимается целый штат специалистов, аналитиков и управляющих, которые заинтересованы в том, чтобы их клиенты заработали.

ЕКАТЕРИНА БУРАКОВА: ФАБРИКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА — ЭТО МОЁ

Для того чтобы принять решение о создании собственного бизнеса и купить франшизу «Фабрика предпринимательства — Дети», Екатерине Бураковой потребовался один день. В чем особенность обучения в школе и как монетизировать свое хобби — в эксклюзивном интервью National Business.

Текст: **Светлана Таран, Лариса Старовойтова**

Екатерина, как появилась идея создания бизнес-школы для детей?

Начну с предыстории. Так получилось, что я с 11 лет сама зарабатываю деньги. Мы жили в деревне, мама держала пасеку, а я ездила с подружкой на рынок, чтобы продать мед или сметану. Получается, что предприниматель я — с пеленок. Конечно, меня никто ничему не учил. Все деньги, что выручали, тут же тратили. Никакого представления о финансовой грамотности тогда у нас не было.

Позднее получила педагогическое образование, у меня в профессии более 12 лет стажа. У нас с мужем есть своя автостудия, поэтому я всегда металась. Одной ногой была в бизнесе, другой — с детьми.

Когда увидела франшизу «Фабрика предпринимательства — Дети», сразу подумала: «Вот оно — мое». Это уникальная возможность учить с семи лет азам финансовой грамотности, способам построения личного бренда, монетизации своего хобби. Признаюсь, я недолго раздумывала, купила франшизу в тот же день.

Анализ рыночной ситуации показал, что в Нижневартовске есть один успешно работающий партнер, а в Сургуте не было никого, кто бы занимался бизнес-образованием детей. Открылись мы 1 марта этого года.

Кто сегодня ваши ученики?

В основном мальчики. Причем это очень талантливые дети, с интересными хобби и увлечениями. Есть мальчишки, которые параллельно успешно занимаются в художе-

ВСЕ ДЕНЬГИ, ЧТО ВЫРУЧАЛИ, ТУТ ЖЕ ТРАТИЛИ. НИКАКОГО ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ФИНАНСОВОЙ ГРАМОТНОСТИ ТОГДА У НАС НЕ БЫЛО

ственной школе. Кстати, был случай, когда наш ученик Степан продал к 8 Марта некоторые свои картины, и его за это отругал педагог в художественной школе. Сказал, что так делать нехорошо и что это некрасивый поступок.

Что стыдно продавать?

Да, стыдно продавать. А ребенок сделал это искренне, чтобы маме подарок купить. И мама пришла с просьбой: «Сын расстроился, скажите ему, что ничего плохого в этом нет, а скорее даже наоборот — это правильно». И действительно, если подумать, для чего мы что-либо создаем? Чтобы зарабатывать деньги, а деньги нам нужны, чтобы реализовывать мечты и доставлять радость себе и своим близким. Много детей, которые что-то умеют отлично делать, но не могут это монетизировать, и подсказать, как это можно сделать, — некому.

На вашем сайте очень большой перечень услуг. Там и ораторское искусство, и психологическая помощь, и многое другое. Какое направление пользуется большим спросом?

В совокупности. Обучение состоит из трех модулей. Первый — это лидерство и целеполагание. Второй — тайм-менеджмент. Третий — все, что связано с бизнесом. Это бизнес-проект, его создание и зарабатывание своих первых денег. Все аспекты, которые я назвала, — это то, чему не учат в школе, но наши дети в этих навыках очень нуждаются.

В наше время это опыт № 1.

Когда я познакомилась с программой, у меня не осталось сомнений, что школу открывать нужно. Это авторская программа, имеющая лицензию. Мы одобрены Министерством развития экономики Российской Федерации. Наши ребята при выпуске получают дипломы государственного образца. У меня 12-летний подросток, и я подумала, что открою школу и первым запишу туда своего ребенка.

А сколько лет надо учиться, чтобы получить диплом?

Базовый курс длится девять месяцев. Вторая ступень — для продвинутых.

Мы набираем с семи до 17 лет. Сначала волновались, что семилеткам будет трудно усвоить даже простые финансовые термины — акции, облигации и т. д. Удивительно, но чем меньше дети, тем они быстрее все понимают и впитывают.

Как мама, сталкиваюсь с тем, что мои дети не умеют копить. Как научить ребенка рационально тратить?

NB

ДОСЬЕ

Бизнес-школа «Фабрика предпринимательства — Дети»

Фабрика предпринимательства «Дети» — это авторский курс по развитию бизнес-мышления и лидерских качеств для детей и подростков.

Школа наставничества № 1 в России по версии АСИ.

Лицензия Министерства образования РФ.

Первый курс, вошедший в список программ, рекомендованных Минэкономразвития РФ для развития предпринимательских навыков у детей.

17 760 учеников по всей России.

989 детских бизнесов.

МИССИЯ

- Раскрыть природный потенциал и помочь ребенку найти свое предназначение
- Сформировать предпринимательские знания, умения и навыки
- Развить финансовую грамотность, стратегическое мышление и результативность
- Создать правильное окружение ребенку

Приводите к нам, мы с удовольствием обучим финансовой грамотности. Например, у нас есть партнер — независимый финансовый консультант Анастасия Сорокина. Она на практике вместе с детьми составляет их личный финансовый план, показывая возможности роста, даже если у вас всего лишь тысяча рублей.

Расскажите о своей команде. Как сформирован штат?
Все — действующие педагоги, при приеме каждый проходит тщательный отбор, в несколько этапов. Собеседование, допуск к изучению программы, обучение и тестирование. Есть у нас и финансовые консультанты, и свой профориентолог.

В онлайн-формате у ребят есть возможность услышать и пообщаться со спикерами федерального масштаба, такими как наш основатель Айдар Булатов. Бывают международные квизы и вебинары.

Вы сама мама, сколько у вас детей?
Двое. Подросток и годовалый.

Как удается совмещать бизнес и семью?
Это тонкая грань, которую нужно соблюдать. Для меня каждый ребенок, который приходит к нам обучаться, становится родным, поэтому «Фабрика предпринимательства» — это тоже моя семья. Возможно, поэтому мне несложно. Я получаю огромное удовольствие от своей работы. Когда видишь результат, это еще больше мотивирует. Счастливые глаза детей, слова благодарности родителей — это лучшая награда.

Да, это не традиционная школа.
Не школа, да. У нас все непринужденнее, груши, пуфики, где ученики могут отдохнуть. Спокойно встать и чай попить, если захотели, перекусить. Нет каких-то строгих рамок. Ребята в такой обстановке легче раскрываются. Мы даем им возможность ошибиться, не делаем акцента на ошибках, а мягко подводим к результату.

Что для вас результат?
На протяжении всего обучения ребята учатся монетизировать свое хобби. В конце обучения проводится ярмарка-распродажа. Мы выходим в «Сити Молл», где детям необходимо презентовать свой товар, эффективно коммуницировать с незнакомыми людьми, продавать и зарабатывать свои первые деньги. Это самая такая жесткая проверка.

Не каждый взрослый справится.
Я всегда очень волнуюсь перед этим событием. За день до ярмарки начинают звонить встревоженные родители: «Екатерина, а вдруг никто ничего не купит?» Но, как правило, все проходит замечательно. Первые полчаса ребята еще скованные, а потом привыкают, начинают импровизировать, переступают порог неуверенности и страха. В итоге все рады полученному результату — честно заработанным деньгам, у большинства это их первые деньги.

Понять, что это не стыдно и быть готовым принять отказ?
После ярмарки мы с ребятами собираемся и анализируем результат. У кого-то все продалось, у кого-то — половина, у кого-то — совсем немного. Цель ярмарки — не продать все, а уметь выстраивать отношения с покупателем и презентовать свой товар.

ОБУЧЕНИЕ СОСТОИТ ИЗ ТРЕХ МОДУЛЕЙ. ПЕРВЫЙ — ЭТО ЛИДЕРСТВО И ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ. ВТОРОЙ — ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ. ТРЕТИЙ — ВСЕ, ЧТО СВЯЗАНО С БИЗНЕСОМ

ЦЕЛЬ ПРОГРАММЫ — НЕ ХЕНДМЕЙД, А ПОКАЗАТЬ РЕБЯТАМ СТРУКТУРУ ПРОДАЖИ, ЧТОБЫ ОНИ В ДАЛЬНЕЙШЕМ МОГЛИ ИСПОЛЬЗОВАТЬ ДАННУЮ СХЕМУ, ПРОДАТЬ И ЗАРАБОТАТЬ ДЕНЬГИ

А какие хобби бывают, помимо картин? Что еще можно монетизировать? Ну, допустим, я умею говорить, у меня ораторский талант. Что в моем случае?
Вы можете помочь своей подруге, которая испекла пиццу, продать ее. Она стесняется, а у вас ораторский талант, помогите ей, используя свои сильные стороны. Можете выступить в партнерстве со своей мамой, она напечет маффины или печенье с предсказаниями, а вы это успешно реализуете.

Цель программы — не хендмейд, а показать ребятам структуру продажи, чтобы они в дальнейшем могли использовать данную схему, продать и заработать деньги.

Планируете ли вы со своей школой принимать участие в городских конкурсах? Например, не так давно прошел конкурс «Предприниматель года».
Обязательно. Уверена, что будем в числе победителей. К слову, наша школа включена в реестр креативных индустрий ХМАО.

Какие у вас еще планы на ближайшее будущее?
Мы открыты к сотрудничеству, посещаем с детьми успешные предприятия города — это тоже один из видов обучения. Планируем открыть лофт-пространство, где подростки будут собираться и общаться друг с другом, играть в настольные игры. Создать второй дом для детей — вот такие у меня планы.

ЕЛЕНА ЧЕРНЯВСКАЯ: ПРОСТОГО БИЗНЕСА НЕ БЫВАЕТ

Текст: **Светлана Таран, Лариса Старовойтова**

Деятельность компании «Бух и К» выходит далеко за рамки консультирования по бухгалтерским вопросам. Качественное техническое и программное обеспечение, информационно-правовая поддержка, слаженная работа команды — все это вселяет уверенность в клиентов. Жизненное кредо компании: достиг определенной высоты — двигайся дальше! О том, как создать команду мечты, как выстраивать долгосрочные отношения с клиентами и находить внутренние ресурсы, нам рассказала Елена Чернявская, основатель и руководитель компании «Бух и К».

Елена Валерьевна, компания «Бух и К» на рынке 15 лет. Как все началось?
В определенный момент жизни я просто почувствовала, что выросла из формата работы по найму, и ушла на вольные хлеба. Сначала открыла ИП, а через год — бухгалтерскую компанию.

В Сургуте 15 лет назад бухгалтерского аутсорсинга практически не было — полторы компании на весь город. Мне же хотелось внедрить передачу отчетности через интернет, тогда это было в новинку. Начинали с подачи деклараций 3-НДФЛ физических лиц. Вскоре появились первые клиенты — около десяти организаций разного профиля.

Офис в то время был совсем небольшим. С помещением помог один из наших первых клиентов, Петр Антонович Николайчук. Я ему очень благодарна, он здорово нас поддержал.

Сегодня «Бух и К» — это не только бухгалтерские услуги. Это и кадровая служба, и юридическая. Пока еще мы не представляем интересы клиентов в суде, но это лишь вопрос времени.

В каком году это происходило?
«Бух и К» я открыла в конце 2007 года. «Раскачались» ближе к весне 2008-го. Почти сразу возникла потребность в наемных работниках, в качественном техническом оснащении. Необходимо было приобрести программное обеспечение, это недешево. У меня пунктик: ПО должно быть лицензионным, никак иначе.

Компьютеры, принтеры, оргтехника — все должно работать безукоризненно, не вызывать невроз у пользователей. Для меня очень важны условия, в которых трудятся люди. Работа должна быть в радость, только в этом случае она будет продуктивной!

Что подразумевается под юридическим сопровождением в вашем случае?
Все регистрационные действия.

У многих наших клиентов есть должники, поэтому мы работаем с арбитражем. Имя нашего арбитражного управляющего внесено в СРО (саморегулируемая организация. — Прим. ред.). Административная служба в арбитражном секторе в целом довольно обширная, у нас два администратора, у каждого свой функционал. У предпринимателей часто возникают сложности с использованием электронных сервисов. Мы им активно помогаем. Консультируем и объясняем все максимально доступно.

Случалось ли такое, когда хотелось махнуть рукой и все бросить? Или вы всегда точно знали, что находитесь на своем месте?
Скажу прямо: простого бизнеса не бывает. Ни в каком сегменте. Вопрос в том, как вы относитесь к своему делу, насколько им болеете. Есть какой-то определенный уровень, четкая цель. Достиг — двигайся дальше. А опустить руки и все бросить никогда даже в голову не приходило, мне это несвойственно. Наши не сдаются!

Какой момент был наиболее сложным? Ведь вы открылись в 2008 году, в разгар экономического кризиса...
Все было непросто, но точно не скучно. Чем сложнее задача, тем ее интереснее решать. Это была работа 24/7. Был момент, когда я осталась одна. Отчетный период, а я одна! Работала в режиме «бессмертного пони» — приезжала домой поспать буквально раз в двое суток. Справилась! Не могла подвести клиентов.

Были моменты, связанные с оттоком кадров. Однажды ценный сотрудник ушел в Газпром, никто этого не ожидал. Но все проходит: мы дружим и общаемся до сих пор, я им горжусь, и мы нередко обращаемся друг к другу за помощью или советом. Мне чертовски приятно, что этот человек начинал у меня с нуля.

ДЛЯ МЕНЯ ОЧЕНЬ ВАЖНЫ УСЛОВИЯ, В КОТОРЫХ РАБОТАЮТ МОИ СОТРУДНИКИ. ОФИСНОЕ ПРОСТРАНСТВО ДОЛЖНО БЫТЬ КОМФОРТНЫМ. РАБОТА ДОЛЖНА БЫТЬ В РАДОСТЬ

Кадровый голод актуален всегда?
Часто это вопрос заработной платы. Не всегда у меня была возможность платить так, как сейчас. И в принципе нынешний состав — не второй и не третий. Тем не менее я благодарна всем, кто когда-либо у меня работал. Надеюсь, и им есть за что сказать мне спасибо.

Почему финансовое сопровождение на аутсорсинге в последнее время так актуально для бизнеса? Какие плюсы именно у аут-

сорсинга в финансовом сопровождении? И для какого бизнеса эти плюсы неоспоримо важны?

Клиенты моей компании — это малые и микропредприятия, предприниматели. Малому бизнесу очень сложно. Чтобы находиться в правовом поле, нужен целый штат: бухгалтер, кадровик, юрист. В действующем законодательстве довольно много изменений, которые мы, профессионалы, постоянно отслеживаем. Содержать необходимое количество сотрудников для малого предприятия часто проблема. Самостоятельно же уследить за всеми изменениями нереально. В этом случае аутсорсинг — палочка-выручалочка.

И средний бизнес периодически обращается к нам по каким-то моментам работы.

На фото:
Максим Силаев
Виктория Илюшкина
Ксения Гордеева
Наталья Тибейкина
Елена Чернявская
Мария Коклягина
Екатерина Больбат
Магдалина Алиахмедова
Олеся Парначева
Мария Тимошина
Савиана Николенко

По каким чаще?

Кадровый и бухгалтерский учет.

Есть вещи, с которыми я не сталкивалась никогда, но это не значит, что я от этого откажусь. Полезу искать нормативку, перелопачу кучу литературы. Мне не привыкать. Так я и стала бухгалтером. У меня техническое образование. Но в силу жизненных обстоятельств мне сказали: «Давай ты будешь главбухом, будешь только подписывать документы». Но это не про меня: если уж я буду подписывать, то буду их делать. Мне на тот момент было 24 года. Пришлось во всем разбираться и много учиться.

Перечень оказываемых вами услуг довольно широк. Это и кадровый учет, и налоговое планирование, и решение нестандартных вопросов. Какая услуга в последнее время особенно популярна и почему это важно?

Сейчас большой спрос на услуги арбитражного управляющего и сопровождение банкротства. Вызван он, увы, экономической ситуацией. Этим наша компания начала заниматься недавно. К сожалению, порой нет иного выхода, кроме как банкротство. Причем лучше, когда компания сама себя банкротит, то есть это не исходит извне. Речь о том, чтобы минимизировать последствия. Конечно, чтобы не доводить до крайности, нужно серьезно анализировать бухучет предприятия. Мы и в этом готовы помочь.

И, конечно, восстановление бухучета. Это сложный комплекс мер, в котором нуждаются 85% наших новых клиентов.

Вы осуществляете бухгалтерское сопровождение исходя из документов, которые вам предоставили?

Есть клиенты, у которых мы полностью ведем бухучет. Есть те, кто первичной документацией занимается самостоятельно. Например, это касается крупной оптовой торговли. Там первичную документацию берут на себя менеджеры. Мы потом все равно проверяем бумаги на соответствие. Если клиенты готовы за это нести ответственность, я ничего не имею против. Что касается бухгалтерского сопровождения, то здесь у нас уже налаженная система. Таких предприятий у нас не одно и не два.

В любом случае, наша работа строится так, чтобы было удобно и клиенту и нам. При возможностях современных средств коммуникации это совсем не сложно.

Как пандемия отразилась на вашей работе?

Сбоя это не вызвало. Кто хотел, приезжал в офис, кому-то было удобнее дома.

Все требуемые санитарные меры были приняты. Но степень тревоги у наших клиентов была высока, новые законодательные акты выходили практически каждый день. Субсидии субсидиями, но, если существовала хоть какая-то возможность работать в правовом поле, мы ее находили. Возникало много вопросов, так что в прошлом году я, без преувеличения, была звездой прямых эфиров.

На сайте «Бух и К» указано, что главное для вас — команда. Как в наше время избира-

тельности сформировать сплоченную команду?
Готового рецепта нет, все интуитивно.

Есть некое предубеждение, что нельзя своих брать на работу. Я думаю, все зависит от конкретного человека. Порой отдавала предпочтение кандидатам, у которых не хватало профессионального опыта, но были интерес и желание работать в моей команде.

Удается ли в этом случае соблюдать субординацию?
Да. Для этого есть определенный порядок действий.

Как вы мотивируете сотрудников?
Большая часть сотрудников — предприниматели, они получают определенный процент. И это хорошая мотивация. У меня также два наемных работника, у них другая степень ответственности. По договоренности зарплату выплачиваю раз в неделю. Мне нравится, когда в офисе благоприятная атмосфера, нет сплетен и конфликтов. Считаю, что все проблемы можно решить, достаточно сесть и обсудить их. Я вообще кайфую от своей команды!

Образование, повышение квалификации очень важны для юристов, кадровиков, бухгалтеров. Как часто ваши сотрудники проходят курсы повышения квалификации? Вы их отправляете на семинары или они сами проявляют инициативу? И имеет ли место какое-то софинансирование от компании?
Серьезный мониторинг законодательства мы ведем внутри компании, плюс практика — это лучшее повышение квалификации. Как правило, я оплачиваю обучение и посещение семинаров моими сотрудниками. Другое дело, что к предлагаемому обучению у меня много вопросов — часто на 80% это «вода». Для меня же важны практические советы, а нормативные акты и Налоговый кодекс я и сама прочитать могу. Интересные вопросы и случаи всегда обсуждаем внутри коллектива.

Давайте отойдем от бизнеса. Как женщине-руководителю да и вообще руководителю сохранить баланс? Как вы отдыхаете, наполняетесь, чтобы быть в ресурсе, мотивировать команду, вдохновлять клиентов и покорять новые высоты.

У ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ПОРОЙ ВОЗНИКАЮТ СЛОЖНОСТИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЭЛЕКТРОННЫХ СЕРВИСОВ. В ЭТОМ СЛУЧАЕ МЫ АКТИВНО ПОМОГАЕМ — КОНСУЛЬТИРУЕМ, ОБЪЯСНЯЕМ НА ПАЛЬЦАХ, ГОВОРИМ С КЛИЕНТАМИ НА ДОСТУПНОМ И ПОНЯТНОМ ЯЗЫКЕ

Чтобы быть в ресурсе, нужно переключаться и испытывать яркие эмоции. Я люблю историю, живопись, театр, архитектуру, музыку, но до определенного момента у меня не было возможностей, которые есть сейчас.

В путешествиях ценю активность, много хожу пешком, «тюлений» отдых — в принципе не моя история. Я в отпуске обычно килограммов на шесть-семь худею.

С удовольствием посещаю хорошие концерты и спектакли. На Стинга летала в Москву, на Scorpions — в Екатеринбург, очень люблю этих исполнителей. Я по натуре дитя рок-н-ролла.

Запомнилась поездка на Абалакское поле в Тобольск. Там, помимо рыцарских боев, было ночное рок-фолк- и фаер-шоу. Супермероприятие! Такие моменты, кардинально отличающиеся от работы, — как живительная влага.

В пандемию с этим было очень тяжело. Никуда не сходить. Одно дело смотреть концерт по телевизору, а другое — вживую, энергетика — сумасшедшая.

Как восполняли собственные ресурсы в период пандемии?
Было сложно, очень много негатива. Как-то пережили. Я в прошлом сентябре позволила себе на десять дней слетать в Крым. Некоторая перезагрузка все-таки произошла. 2020-й был сложным для меня во многих отношениях, но тот год у всех был непростым. Мы, пережившие 90-е, понимали, что справимся и с этим.

Самое главное — настрой на позитив. Даже в самой сложной ситуации всегда есть что-то комичное, над чем можно посмеяться. Хотя иногда можно и поплакать.

Что бы вы пожелали руководителям нового поколения?
Всегда оставаться людьми, независимо от количества денег и занимаемой должности. NB

МАРИЯ КРАВЦИВА: НА ПЕРВОМ МЕСТЕ — ХАРИЗМА

Конкурс «Хрустальная корона Югры» проходит в регионе с 2018 года. Сегодня это не просто яркое шоу, но еще и площадка для раскрытия потенциала и творческой реализации участниц. О том, что значит мероприятие для его организаторов, закулисье «Хрустальной короны» и планах на будущее National Business рассказала Мария Кравцива, действующий директор и организатор конкурса.

Текст: **Анатолий Кузнецов, Татьяна Озорнина**

Мария, скажем прямо: ваш пример мотивирует многих женщин подать заявку на участие в «Хрустальной короне». В 2020 году вы стали обладательницей сразу двух корон — региональной и общероссийской, а вскоре заняли должность директора мероприятия. Какова сегодняшняя миссия конкурса?

В первую очередь — раскрытие женственности и женского потенциала. Проработка уверенности в себе, открытие новых возмож-

Я СРАЗУ ПОНИМАЛА, ЧТО ОРГАНИЗАЦИЯ МЕРОПРИЯТИЯ ТАКОГО МАСШТАБА — РАБОТА ТРУДОЕМКАЯ. НУЖНО ПРОДУМАТЬ ВСЕ ДО МЕЛОЧЕЙ, СОБРАТЬ ЛУЧШИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ГОРОДА

ностей — все это получают наши участницы. Почему так происходит? Потому что это очень хороший бэкграунд: достигнуть цели, пройдя нелегкую подготовку. Это большая работа в первую очередь над собой, а порой и серьезная внутренняя борьба: выход на сцену, выступление перед публикой.

Я бы назвала это неким обновлением. Ты — другая после конкурса, на все смотришь другими глазами. И все идеи, которые хочется воплотить в жизнь, начинают реализовываться. Говорю это, опираясь и на собственный пример, и глядя на других участниц. Победительница первого конкурса Елена Ермак построила потрясающую карьеру. Юлия Иванова открыла сеть фитнес-центров. Примеров множество.

Как все выглядит «по ту сторону баррикад», глазами организатора?

Когда я решилась участвовать в конкурсе, чувствовала страх и неуверенность: а вдруг не получится. Провела работу над собой, удалось перенастроиться. Теперь я смотрю на участниц со стороны уже как руководитель проекта. И так приятно за ними наблюдать! То, как девушки преображают себя, как они реализовываются, какими они приходят и какими уходят с конкурса, — это просто потрясающе.

Да, многие расстраиваются, если не занимают призовых мест. Но более осознанные, напротив, поворачивают все себе в плюс: «Не победила, значит, вскоре смогу проявить себя в чем-то ином». Это настоящая трансформация участниц.

Как вы решились заняться организацией конкурса?

«ХРУСТАЛЬНАЯ КОРОНА ЮГРЫ»

Миссия проекта:
показать многообразие национальных культур и традиций народов мира, а также обозначить роль женщин в сохранении культурного наследия многих поколений.

Конкурс продвигает в обществе семейные ценности и индивидуальность женского образа, который сочетает в себе внешнюю привлекательность, харизму и интеллект.

Организатор и директор конкурса:
Мария Кравцива

Режиссер конкурса:
Елена Полеева

Генеральный спонсор:
ООО «СГСК» (благоустройство территории города)
Генеральный партнер:
Центр Здоровья и Красоты DiPaEl
Генеральный информационный партнер:
телеканал «СУРГУТ 24»
Информационный партнер:
журнал National Business

Партнеры конкурса:
Фитнес-клуб Fitness Plaza
ГК «Медвежий Угол»
Банкетный зал Dali Hall
Ресторан «Клюква»
Стоматология Salve
«ЭльКрис»
Элитная обувь «БашмаК»
ZEPTER URAL
Центр LPG-массажа CHi-CHi

МАСТЕР-КЛАССЫ ДЛЯ УЧАСТНИЦ ОТ СПОНСОРОВ — ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ РЕКЛАМА И ПРИВЛЕЧЕНИЕ КЛИЕНТОВ

Решиться было непросто. Я сразу понимала, что организация мероприятия такого масштаба — работа трудоемкая. Нужно продумать все до мелочей, собрать лучших специалистов города.

В этом году режиссером конкурса стала Елена Валеева — она ас в своем деле. Приглашали ведущих экспертов Сургута и ХМАО для проведения мастер-классов: ораторское искусство, уроки этикета и даже по юриспруденции. А еще нумеролога приглашали, он просчитывал даты рождения девушек, составлял гороскопы. (Улыбается.) Кулинарные мастер-классы — отдельная тема. Мастер-классов провели много — программа получилась насыщенной.

Чем отличалась программа 2021 года от 2020-го?

Я впервые включила спортивный выход участниц: жюри оценивало его в номинации «Миссис Фитнес». Видеролики просматривал директор «Фитнес Плазы»: эти ролики создавались на территории самого фитнес-центра. Красивый получился выход, динамичный. Девушки смогли проявить себя, продемонстрировать свою фигуру, харизму и спортивную подготовку.

И еще одна особенность конкурса этого года — множество ценных призов и подарков участницам от наших спонсоров. Все остались довольны! Это приятно.

Были установлены фотозоны протяженностью 9 метров авторства лучшего дизайнера города. Шоу-программа, организация, режиссура — все новое.

С каждым годом конкурс набирает обороты, увеличиваются масштабы. Это касается и шоу-программы, и отборочных туров, и выстраивания партнерских взаимоотношений со спонсорами. В этом году наши участницы представляли Россию на международных конкурсах. И победили! Одна из главных корон — «Миссис Хрустальная корона России и Мира», которой была удостоена Елена Ческидова. Когда откроются границы, она представит Сургут на международном конкурсе «Миссис мир» в Китае. Вторая вице-миссис «Хрустальной короны России 2021» — Розалия Сабитова.

Очень интересный момент со спонсорами и партнерами мероприятия. Кто они, что это за компании? И чувствуете ли вы, что интерес к конкурсу со стороны бизнеса неуклонно растет?

Спрос со стороны спонсоров действительно растет, и в этом прямая заслуга насыщенной и обновленной программы. Люди понимают, что наше мероприятие не на один вечер: работа кипит задолго до главного вечера, логотипы партнеров представлены во всех фотозонах и в репортажах СМИ, и все это — на протяжении нескольких месяцев.

Мастер-классы для участниц от спонсоров — дополнительная реклама и привлечение клиентов. В результате довольны все: наши девушки получают в подарок достойные продукты и услуги, а партнеры — рекламу с широким охватом.

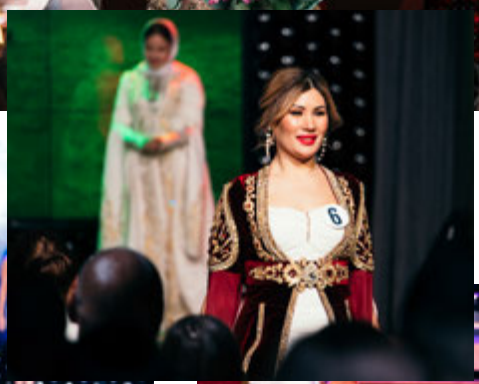
Старый добрый бартер?

Конечно! Это история не столько про деньги, сколько про взаимную выгоду и дружеский пиар. Центр здоровья и красоты DiPaEl — наш генеральный партнер. Всем участницам были предоставлены услуги маникюра и педикюра, а на все остальные услуги действовала 20%-ная скидка. Также они организовали для нас праздничный вечер с музыкальной программой, фуршетом и мастер-классом по макияжу от московского визажиста.

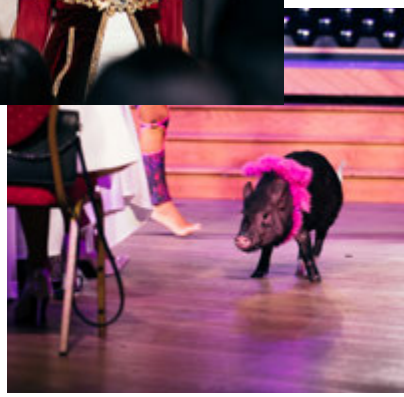
Сеть Fitness Plaza подарила абонементы участницам. В 2021 году стоматология «Сальве» стала нашим партнером, чему я очень рада. Продолжать можно беско-

ЭТО ИСТОРИЯ НЕ СТОЛЬКО ПРО ДЕНЬГИ, СКОЛЬКО ПРО ВЗАИМНУЮ ВЫГОДУ И ДРУЖЕСКИЙ ПИАР

KOPOHA - ЮГРЫ

4

6

10



нечно — девушки получили множество подарков и бонусов от наших партнеров.

Как спонсоры выходят на проект?
У нас работает сайт «Хрустальной короны». В этом году был выполнен редизайн.

Привлекли разработчиков: «отшлифовали» до мелочей. Теперь все спонсоры на виду, все логотипы партнеров кликабельны: гиперссылки ведут на сайты или паблики в Instagram.

Как нахожу партнеров?
Кто-то приходит сам: пишут в Instagram. Инструменты социальных сетей прекрасно работают. Запускаю периодически таргетированную рекламу, в результате бизнес интересуется, многим хочется принять участие в организации мероприятия. Второй вариант: я, как организатор, делаю коммерческие предложения заинтересовавшей меня организации.

Когда планируете следующий конкурс? Подготовка идет полным ходом?
Подготовка стартовала в ноябре. Сам конкурс по сложившейся традиции запланирован на весну, ориентировочно на март-апрель.

Возраст участниц ограничен? И имеют ли значение род занятий и семейный статус?
Возраст участниц не ограничен, принять участие может любая женщина от 22 до 45 лет. Это может быть многодетная мама, бизнес-леди или та, которой удается совмещать несколько ролей, — мы рады всем.

Попробовать свои силы в вашем конкурсе может каждая или это все-таки больше история про женщин модельной внешности?
Каждая. Безусловно, важны все факторы, в том числе внешние данные. Обаяние, непринужденность в общении, творческие способности и таланты, эрудированность, культура речи, насмотренность в любых сферах — бизнесе, спорте, политике, общественной жизни. Жюри учтет все. Главное — быть собой.

ЛЮДИ ПОНИМАЮТ, ЧТО НАШЕ МЕРОПРИЯТИЕ НЕ НА ОДИН ВЕЧЕР: РАБОТА КИПИТ ЗАДОЛГО ДО ГЛАВНОГО ВЕЧЕРА

Человек, когда выходит на сцену, больше показывает не наряды и макияж. Безусловно, образ важен, но оценка идет по определенным критериям, на первом месте из которых — харизма.

Ваши пожелания руководителям нового поколения.
Быть собой, не останавливаться. Заниматься тем делом, которое тебе под стать. Неважно, какими шагами, главное — двигаться вперед. И цель будет достигнута.

ВПЕРВЫЕ ЗА ВРЕМЯ СУЩЕСТВОВАНИЯ КОНКУРСА ГОЛОСОВАНИЕ ДЛИЛОСЬ ДВА ЧАСА. ЭТО ОЧЕНЬ ДОЛГО! ЖЮРИ БЫЛО СЛОЖНО ОПРЕДЕЛИТЬСЯ С ВЫБОРОМ ПОБЕДИТЕЛЬНИЦ

Ваше Золотое сердце

КАК ЧУВСТВУЕТ СЕБЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ БИЗНЕС В СТРАНЕ?

Текст: **Татьяна Озорнина**

Как не потерять свободные деньги в экономический кризис? Взлет продаж в сегменте недвижимости в апреле 2020 года показал: методы и технологии инвестирования в России для большинства граждан — китайская грамота. Меж тем, помимо советской установки «вложиться в квадратные метры», в XXI веке существует множество способов приумножить свой капитал. Об этих способах — в новой рубрике National Business.

Экологический холдинг «Юман» — пионер в переработке отходов. Свою деятельность компания начала в далеком 1992 году — в то время, когда полезные советские привычки (сдача макулатуры, стекла и пищевых отходов в переработку) уже канули в Лету, а новые еще не зародились. Мы поговорили с главой холдинга Маргаритой Лупунчук и узнали, как чувствует себя экологический бизнес в России, чего ждать от циклической экономики и как заработать на переработке отходов, будучи новичком в экологической отрасли.

Маргарита Юрьевна, социально значимый экологический проект «Накорми мамонтенка» успешно реализуется на территории ХМАО-Югра и Санкт-Петербурга вот уже третий год. Не могу не спросить: почему именно пищевые отходы? Органика — самая опасная фракция. Именно из-за неграмотной утилизации пищевых отходов свалки горят и источают неприятные запахи, из-за пищевых отходов все остальные вторичные ресурсы загрязнены —

это значит, что в дальнейшем они не могут быть отправлены на переработку, ведь органику практически невозможно очистить. И да, во время СССР пищевые отходы сдавали раздельно. Сейчас мы эту привычку у населения возрождаем. Это не так уж и сложно! В России мы первые, но в большинстве развитых стран такой подход успешно внедрен.

Если бы на наших свалках и полигонах лежали бы те же самые отходы, но без органики — это было бы настоящее месторождение полезных ископаемых для будущих поколений. Представьте: тонны полезного вторсырья, которое можно отправить на переработку и получить биомассу для нового производства.

Что мы имеем по факту? Вторресуры, которые невозможно переработать, невозможно что-то с ними сделать. С течением времени они попросту начинают гнить. Из-за наличия органических отходов любая свалка перегнивает очень долго.

Я была на полигонах в Германии. Этим полигонам больше 50 лет, но они до сих пор горячие. Горячие как раз из-за тех процессов гниения, которые происходят в теле полигона. Это печально. Но ситуацию можно исправить.

Мы четко подсчитали, какой процент органики на душу населения образуется в России, в любом городе, в любой деревне — от населения, от магазинов (испорченные продукты), ресторанов, всего сегмента HoReCa, образовательных учреждений... Этот показатель гораздо выше, чем 30%, которые считаются нормативом. Да и 30% — очень много. Важно учитывать, что органика — не только пищевые отходы, но и трава, земля, ветки деревьев, цветы. У меня в планах как раз подключить к сотрудничеству, помимо овощных ларьков, еще и цветочные магазины.

ПОСЛЕ ПЕРЕРАБОТКИ МЫ ПОЛУЧАЕМ УДОБРЕНИЕ В УЖЕ ВЫСУШЕННОМ, ИЗМЕЛЬЧЕННОМ И СТЕРИЛЬНОМ ВИДЕ — НИКАКОЙ ОПАСНОСТИ ЗАРАЖЕНИЯ ПОЧВЫ

И все это можно переработать? Какое полезное сырье в результате получим?

Сейчас мы взяли в разработку вариант с применением полученной биомассы в качестве удобрения. Соответственно для переработки подойдет все — и листья, и трава, и земля. Зачем это перерабатывать? Любой садовод может годами складировать на своем участке определенный вид травы, но он будет с большой опаской разносить этот вид по всему огороду: внутри сохраняются всевозможные споры растений, которые являются сорняками. Как следствие, эти сорняки при использовании дачного компоста разносятся по всему огороду.

После переработки мы получаем удобрение в уже высушенном, измельченном и стерильном виде — никакой опасности заражения почвы. Расширяется круг использования полезного удобрения.

Конечно, в случае изготовления кормовых добавок для животных — другая история. К отбору первичного сырья нужно относиться ответственно. Но и это не так сложно, как может показаться на первый взгляд.

В Сургуте и за его пределами наслышаны о мобильной акции «Караван мамонтенка», которая стартовала в феврале этого года. Чтобы сдать вторсырье, люди выстраиваются в очередь к ЭКОмобилю, что не может не радовать. Что, по вашему мнению, изменилось в сознании горожан за последние годы? Почему проект столь популярен в рамках нашего региона?

Мы с коллегами отмечаем, что сейчас очень много молодежи задумывается о разумном потреблении.

В СРЕДНЕМ ОДИН ГИПЕРМАРКЕТ ГЕНЕРИРУЕТ ДО ТОННЫ ОТХОДОВ В СУТКИ

Радует, что на наши акции люди приходят целыми семьями, берут с собой маленьких детей. Они с радостью принимают участие: кладут на весы принесенное вторсырье, участвуют в конкурсах. Это для них — увлекательная игра. А в игре образуются определенные нейронные связи, что не может не отразиться на нашем будущем поколении.

Дети с малых лет знают: вот это надо нести сюда, это нужно сортировать так, а это — иначе. На одну из последних акций принесли очень много маленьких стеклянных баночек из-под детского питания. Участники подкинули хорошую идею: подключить магазины по продаже детского питания к нашему проекту: пусть дадут людям возможность сдавать эти баночки прямо в магазин! В обмен на новую продукцию или хорошую скидку.

Партнерская сетка развивается динамично? Кто сотрудничает с проектом?

Из крупных ретейлеров к нам недавно присоединился «Магнит» в городе Сургуте, не первый год работаем со всеми гипермаркетами Metro. У «Магнита» мы уже забрали более 2 тонн биологических отходов. Эти отходы уже не попадут на свалку. И это — здорово!

Для понимания объемов: в среднем один гипермаркет генерирует до тонны отходов в сутки.

Экологический бизнес в России — что вы можете о нем сказать? И больно ли ударила по сегменту пандемия коронавируса?

Я пристально слежу за экологическими производствами, в которые вложены огромные деньги, и могу

сказать, что отрасль развивается. Развивается именно в плане переработчиков. Какое-то время назад посетила завод, который занимается стеклом. Этот завод готов собирать стекло со всего Санкт-Петербурга и Ленобласти, даже если сверх нормативов считать — они готовы принять все.

Недавно побывала на заводе по переработке бытовой и офисной техники. Мы сейчас на стадии переговоров. Забегая вперед, скажу: скоро начнем принимать бытовую и офисную технику.

Что за завод?

Корпорация «Экополис». В нее вложено порядка 7,5 млрд рублей. Завод, который я посетила, — это примерно 1,5 млрд рублей частных инвестиций. На данный момент производство загружено на 25% — это к слову о том, как чувствует себя экологический бизнес в стране. Если производство будет загружено на 50%, то это будет уже маржинальный бизнес. Мощности корпорации «Экополис» позволяют собирать бытовую и офисную технику со всей страны.

Производство устроено таким образом, что 90% отходов перерабатывается. Да, сегодня существуют специальные шредеры — можно хоть холодильник переработать целиком. Но потом из этого шредера полезных фракций не извлечь. В «Экополисе» подход более глубокий, более понятный. Есть фракция, которая подходит в качестве топлива, есть металл — все разделяется. Поэтому мы будем подключать компанию к нашему проекту. Они реализуют комплексный подход к тому сегменту, которым на сегодняшний день мало кто занимается.

ЕСЛИ ПРОИЗВОДСТВО БУДЕТ ЗАГРУЖЕНО НА 50%, ТО ЭТО БУДЕТ УЖЕ МАРЖИНАЛЬНЫЙ БИЗНЕС

ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА ВСЕХ ПЕРЕРАБОТЧИКОВ — НАСТРОЙКА КАНАЛА ПОСТУПЛЕНИЯ СЫРЬЯ

Отмечу главное: предприниматели (которые не просто производители, а те, кто действительно что-то перерабатывает) испытывают недостаток сырья. И это при наличии огромных свалок в стране. Система не настроена. Я, например, очень боюсь неправильной настройки системы: это мы с вами понимаем, что и куда нужно сдать на переработку, кого нужно «накормить» вторресурсами — например, землю или животных. Общество же в большей своей массе не верит в существующие возможности, не осознает масштабов циклической экономики. А ведь на любом производстве можно создать замкнутый цикл.

Поэтому основная проблема всех переработчиков — настройка канала поступления сырья. Многие заводы по переработке (зачастую это целые корпорации, производства площадью в тысячи квадратных метров!) давно готовы принять весь производимый населением объем.

Как обстоят дела с сортировкой?

Могу сказать, что в целом в стране этот процесс идет небольшими шагами, но есть тенденция к ускорению. И если мусоросортировочные заводы так или иначе находятся под инвестициями государства (также это могут быть гранты, всевозможные субсидии), то небольшим или франшизным предприятиям осуществлять эту деятельность сложнее. Главное, чтобы их не вытеснили с рынка. Так уже произошло во всех регионах РФ, когда пришел региональный оператор и вытеснил всех, кто годами и даже десятилетиями вывозил отходы. По сути, предприниматели были выброшены за порог.

Ожидается ли расширение географии проекта в ближайшем будущем?

Нас приглашают в Рязанскую область. Пока думаем, куда можно поставить «Мамонтенка». Чтобы куда-то встать, нужно в выбранном регионе иметь заинтересованное лицо. Так, недавно мы нашли потенциального партнера в Выборге с богатым опытом работы в экологических проектах. Волонтерство в данном случае уже неуместно, поэтому будем думать над материально выгодным для всех сторон предложением.

Привлекая партнеров в том или ином регионе страны, я руководствуюсь принципом: предоставлять готовую модель бизнеса. С развитой партнерской сеткой нет необходимости привлекать подрядчиков и поставщиков.

Вы не могли бы назвать основные составляющие подобной модели экологического бизнеса?

Доступ к льготному кредитованию и к лизингу, обеспечение поддержки города и органов власти, гарантийное и постгарантийное обслуживание со стороны поставщика оборудования — это южнокорейская компания GAIA. Отдельное внимание мы уделяем перспективе превращения вторичной биомассы в источник доходов: наши партнеры всегда имеют представление, что делать с полученным продуктом. Он может быть продан в качестве удобрения, кормовых добавок и даже энерготоплива.

Тема нашего номера — кадры. Для любого бизнеса важна команда. Как мотивировать персонал, привлекать новые кадры в компанию и отсеивать «лишние звенья»? Есть ли у вас какие-либо личные лайфхаки и принципы?

В определенный момент, когда я почувствовала изменения в себе лично, перемены коснулись и организации работы. Почти 90% сотруд-

ников уволились. Сейчас мы проходим период недостатка кадров. Кадров, которые бы поддерживали ценности экологического холдинга «Юман». И для меня лично, и для моей команды на первом месте — качественное и оперативное выполнение своих обязанностей.

Какой критерий для меня, как руководителя, наиболее важен при приеме сотрудника на работу? Профессионализм. Он бывает разный. Есть специальности, которые требуют непрерывного мыслительного процесса, предполагают творческую составляющую. А есть должности, в основе которых лежит четкая исполнительность.

Наверное, впервые в истории компании я не держусь за хороших людей в принципе, если они нехорошие сотрудники, если не справляются со своими обязанностями.

Раньше было по-другому?

Да. Мне казалось, что если человек хороший и честный, как я могу его уволить? Теперь все изменилось.

Всем сотрудникам мы предоставляем возможности для повышения своей квалификации. В любой момент каждый может пройти какие-то курсы, получить дополнительное образование — наверстать те или иные пробелы, научиться чему-то новому в своем профессиональном сегменте. Подобные бенефиты должен предоставлять любой работодатель, заинтересованный в успехе своего предприятия.

Если по каким-либо причинам у сотрудника все равно не получается соответствовать занимаемой должности — мы расстаемся. Самое важное для меня: чтобы людям не было безразлично то, что они делают. Мне кажется, отчасти в этом, среди прочего, секрет успеха проекта «Накорми мамонтенка».

Что для вас лично значит проект?

Проект «Накорми мамоменка» — мое любимое и, скажу больше, базовое детище. Сейчас, когда он начал приносить хороший доход, вдохновлена не только я, но и весь коллектив. Это очень радует! Мы наконец-то приближаемся к той планке, которую я себе когда-то поставила — еще на стадии запуска пилотного проекта.

Да, еще много нерешенных проблем — с теми же баками, с той же реализацией биомассы. Но их уже легче решать, когда есть деньги. Ведь, когда проект не приносит прибыли, — проблемы решать тяжко. (Смеется.)

С каких сумм начинали?

В самом начале было 10 тысяч рублей дохода в месяц. Чуть позже — 80 тысяч. Сейчас добавились крупные структуры: зарабатываем на проекте до 1,5 млн в месяц.

Ваши пожелания руководителям нового поколения.

При открытии нового предприятия в первую очередь должны быть отлажены все процессы: чтобы все работало очень четко. Это касается и кадровой политики, и ведения бухгалтерии. Не затягивайте с настройкой своего бизнеса. Года достаточно для четкой организации. Самое важное: хорошо смотрите по сторонам. Потому что нередки случаи, когда предприниматель тщательно настраивает свой бизнес, отлаживает все процессы от и до, потом оглядывается — а бизнес уже устарел. Это не значит, что нужно все время бояться за актуальность своей идеи, нет. Просто не цепляйтесь за устаревшее. Своему любимому делу всегда можно устроить некоторый апгрейд, приспособить его к современным реалиям. И от этого ваше дело лишь выиграет. NB

ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСЬ: ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ

На территории г. Сургута электронную подпись в настоящее время используют около 12 тысяч индивидуальных предпринимателей и юридических лиц.

С 1 июля 2021 года Удостоверяющий центр (далее — УЦ) ФНС России выдает квалифицированные сертификаты ключа электронной подписи в рамках оказания бесплатной государственной услуги. В связи с этим у налогоплательщиков возник ряд вопросов.

Многие опасаются, что требование об аккредитации УЦ по новым правилам негативно скажется на выдаче квалифицированных сертификатов. Насколько обоснованны эти опасения?

На рынке происходит перезагрузка: число аккредитованных УЦ резко уменьшается, поскольку лишь немногие из них соответствуют обновленным требованиям Закона № 63-ФЗ и способны пройти процедуру аккредитации по новым правилам. Из почти 500 аккредитованных УЦ большинство уже сейчас не имеют права выдавать новые квалифицированные сертификаты ключа электронной подписи, а вскоре и сами перестанут существовать. Ранее выданные ими сертификаты действуют до окончания срока, на который они оформлены, но не более срока действия аккредитации выдавших их УЦ и не более чем до 31 декабря 2021 года.

Реформа нацелена на повышение защищенности электронного документооборота и проводится в интересах всех его участников — и хозяйствующих субъектов, и государства.

Те же УЦ, которые будут переаккредитованы, смогут выдавать квалифицированные сертификаты физическим лицам как для их личных нужд, так и для осуществления действий в интересах организаций и индивидуальных предпринимателей на основе доверенности.

С 1 января 2022 года легитимна только электронная подпись юридического лица, квалифицированный сертификат ключа которой выдан УЦ ФНС России с указанием в качестве владельца физического лица, действующего от имени данного юридического лица без доверенности.

При этом все ранее выданные в коммерческих УЦ сертификаты действуют до окончания срока, на который они оформлены, но не более чем до 31 декабря 2021 года. Не получится ли так, что многие организации окажутся в ситуации, когда их сертификаты в одночасье станут нелегитимными, хотя услуги коммерческого УЦ были оплачены и ключ электронной подписи нескомпрометирован?

Законом № 63-ФЗ предусмотрен переходный период, в течение которого квалифицированный сертификат, выданный аккредитованным по новым правилам УЦ, мог бы применяться до окончания срока его действия, т. е. без ограничения срока датой 31 декабря 2021 года.

Например, УЦ прошел переаккредитацию в сентябре 2021 года, тогда квалифицированный сертификат, выданный этим УЦ организации в ноябре 2021 года, продолжит действовать до середины 2023 года. Если же, допустим, сертификат получен в июле 2021 года, т. е. до аккредитации этого УЦ по новым правилам, то организация не сможет применять его в 2022 году. Соответствующие разъяснения Минцифры России доведены до налогоплательщиков.

Может ли налогоплательщик обратиться за получением квалифицированного сертификата в свой налоговый орган?

Государственная услуга по выдаче квалифицированного сертификата предоставляется в операционных залах налоговых органов по экстерриториальному принципу. Точки выдачи организованы не во всех налоговых органах.

Обязательно ли руководителю организации самому приходить в налоговый орган для получения квалифицированного сертификата ключа электронной подписи? Может ли он перепоручить это доверенному сотруднику?

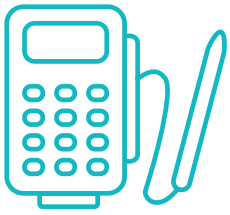
Что касается первичного обращения в УЦ ФНС России для получения квалифицированного сертификата, то здесь обязательна явка лица, имеющего право без доверенности действовать от имени организации. Идентификация лица проводится в его личном присутствии с использованием основного документа, удостоверяющего личность. Никакой альтернативы в этом случае ни Закон № 63-ФЗ, ни нормативные правовые акты не предусматривают.

ПРИ ВЫДАЧЕ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО СЕРТИФИКАТА В ПЕРВУЮ ОЧЕРЕДЬ ПРОВОДИТСЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ ЗАЯВИТЕЛЯ

А вот в дальнейшем, при перевыпуске сертификата на новый срок, можно будет воспользоваться удаленной идентификацией с применением информационных технологий, обеспечивающих обработку, сбор и хранение биометрических персональных данных, их проверку и передачу информации о степени их соответствия предоставленным биометрическим персональным данным физического лица. И тогда личное присутствие руководителя организации в точке выдачи становится необязательным.

Что нужно взять с собой руководителю организации при визите в налоговый орган?

При выдаче квалифицированного сертификата в первую очередь проводится идентификация заявителя. Поэтому необходимо предъявить основной документ, удостоверяющий личность, а также СНИЛС, свидетельство о присвоении ИНН (при наличии). Документы, удостоверяющие статус лица, имеющего право без доверенности действовать от имени организации, устав организации и другие подобные документы предъявлять не требуется, так как они уже имеются в системе налоговых органов. Квалифицированный сертификат записывается на носитель ключевой информации, сертифицированный ФСТЭК России или ФСБ Рос-



РЕФОРМА НАЦЕЛЕНА НА ПОВЫШЕНИЕ ЗАЩИЩЕННОСТИ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА И ПРОВОДИТСЯ В ИНТЕРЕСАХ ВСЕХ ЕГО УЧАСТНИКОВ — И ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ, И ГОСУДАРСТВА

ЭЛЕКТРОННАЯ ПОДПИСЬ, ПОДТВЕРЖДЕННАЯ КВАЛИФИЦИРОВАННЫМ СЕРТИФИКАТОМ, ВЫДАННЫМ УЦ ФНС РОССИИ, УНИВЕРСАЛЬНА И МОЖЕТ ИСПОЛЬЗОВАТЬСЯ ДЛЯ ВСЕХ НУЖД ОРГАНИЗАЦИИ И ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

сии. УЦ ФНС России поддерживают носители формата USB (типа А), в частности, Рутокен ЭЦП 2.0, Рутокен S, Рутокен Lite, JaCarta ГОСТ, JaCarta-2 ГОСТ, JaCarta LT, ESMART Token, ESMART Token ГОСТ, соответствующие установленным требованиям. Поэтому такой носитель также нужно иметь при себе. Его можно приобрести у дистрибьюторов производителей и в специализированных интернет-магазинах. Кроме того, можно использовать уже имеющиеся у заявителя носители при условии их соответствия вышеназванным требованиям. На одном носителе может храниться несколько (до 32 экземпляров) электронных подписей и сертификатов к ним, выданных как коммерческими, так и государственными УЦ.

Многие налогоплательщики жаловались, что для различных целей (сдачи отчетности, использования на торговых площадках, в Росреестре, Росаккредитации, ЕГАИС «Алкоголь») приходится каждый раз оформлять отдельную электронную подпись. Теперь УЦ ФНС России выдает организации один квалифицированный сертификат. Может ли электронная подпись, подтвержденная таким сертификатом, использоваться для решения разных задач?

Электронная подпись, подтвержденная квалифицированным сертификатом, выданным УЦ ФНС России, универсальна и может использоваться для всех нужд организации и индивидуального предпринимателя.

В то же время маловероятно, что руководитель лично будет использовать свою электронную подпись для всех означенных нужд: полномочия по работе на различных платформах, в информационных системах и электронных сервисах обычно делегированы сотрудникам. И здесь есть проблема: многие пользователи не понимают решения, реализованного в законодательстве. Поэтому поясним: каждому сотруднику или стороннему представителю, действующему в интересах организации или индивидуального предпринимателя, в любом аккредитованном УЦ нужно оформить электронную подпись на имя этого физического лица. Квалифицированный сертификат ключа такой подписи не будет иметь отсылки к организации или индивидуальному предпринимателю.

Для осуществления действий в интересах юридического лица или индивидуального предпринимателя сотруднику или стороннему представителю нужна машиночитаемая доверенность, подписанная электронной подписью руководителя организации или индивидуального предпринимателя. Последние ни при каких обстоятельствах не вправе передавать свой ключ электронной подписи другому лицу. То есть вопрос о том, как поделить один ключ между всеми нуждающимися в применении электронной подписи в организации, не стоит.

Пресс-служба ИФНС России по г. Сургуту Ханты-Мансийского автономного округа — Югры

МЕЖДУ РОССИЕЙ И ЕВРОПОЙ: ТАЛЛИН

Текст: **Петр Козлов**
Дизайнер,
путешественник

Эстония — идеальный вариант для знакомства с Европой. Подкупает удобное расположение, небольшие расстояния внутри страны, хорошая инфраструктура и возможность выбраться в соседние страны — прежде всего в Финляндию и Латвию.

КАК ДОБРАТЬСЯ

В Эстонию удобно добираться на автомобиле. Час от Пскова или два от Питера — и вы на государственной границе. Если своего авто нет, до границы ездят автобусы или маршрутки. Из Петербурга в Таллин ходят паромы: такой путь придает путешествию романтичности. Кроме того, никто не отменял поезда и самолеты. Главное: не забыть про сертификат о вакцинации от COVID-19, который потребуется при пересечении границы.

ЛАЙФХАКИ И ОСОБЕННОСТИ

В первую очередь желательно обзавестись местной симкой и дешевым интернетом. Сделать это можно в любом торговом центре, паспорт не нужен. После этого оглядимся. Что мы увидим?

Визуально все очень маленькое: маленькие светофоры, маленькие дорожные знаки, маленькие улицы, узкая трамвайная колея, узкие пешеходные переходы и просто маленькие города. Когда тебе говорят: «Это на другом конце города», ты по привычке представляешь, что по времени это примерно как доехать из одного конца Москвы или Ханты-Мансийска в другой. Но здесь другой конец города — это неспешная 15-минутная прогулка. Это объяснимо: все население Эстонии — 1 миллион 325 тысяч человек, из них 425 тысяч живут в Таллине.

Язык

Русский знают не все, но если знают, то предпочитают говорить на нем, а не на английском. Поэтому много диалогов выглядит так:

— Hello, i would like...
— Здравствуйте, что вы хотите?..

Транспорт

Если нет своей машины, удобнее всего перемещаться между городами на автобусах. К примеру, Ecolines, Lux Express — расписание можно найти на сайте компаний.

Ах да, еще же жилье забронировать нужно. Но тут все стандартно — Booking и Airbnb. Дальше все зависит от ваших желаний и финансовых возможностей (хотя жилье в Эстонии не такое уж дорогое по европейским меркам).

ЧТО ПОСЕТИТЬ

Ответ очевиден: Таллин. Здесь проживает почти треть населения страны и сосредоточены все самые известные достопримечательности. Помимо Таллина, есть несколько городов поменьше — Тарту, Нарва, Пярну, а также острова Сааремаа.

Таллин

Если вам повезет с погодой — можете влюбиться в этот город с первого взгляда. Таллин очень красив накануне Нового года. На Ратушной площади устраивается рождественская ярмарка, традиции которой берут свое начало в XV веке. В 2019 году таллинская ярмарка была признана лучшей рождественской ярмаркой Европы. Здесь нельзя отказать себе в удовольствии купить какую-нибудь стильную безделушку или попробовать вкусные колбаски, запивая их душистым глинтвейном с добавлением местного ликера Vana Tallinn.

Старый город

Знакомство с Таллином интереснее начать со Старого города. Постарайтесь попасть в него через одни из средневековых ворот — через Вируские или Морские. Размеры Старого города не впечатляют — окруженный со всех сторон крепостными стенами, в длину Старый город занимает примерно километр, в ширину метров 600. Внутри крепостных стен — прекрасно сохранившаяся старинная архитектура. Маленькие домики с черепичными крышами создают ощущение, что ты попал в сказки Андерсена.

Старый город делится на Верхний и Нижний. В Верхнем жило дворянство, Нижний же был купеческим. Эти части города соединены двумя улицами — Pikk jalg (переводится как «длинная нога», улица с башней и воротами, которые раньше запирались) и Lühike jalg — «короткая нога». Впрочем, «длинная нога» — это метров 150, а «короткая» — просто лестница. Да, в Эстонии все очень маленькое.

Несмотря на миниатюрные размеры, по Старому городу можно гулять часами, заглядывая в каждую улочку, в каждый переулок, исследуя каждую трещинку на брусчатке. В конечном счете все дороги Нижнего города так или иначе приведут на Ратушную площадь (Raekoja plats) — главную в Таллине. Здесь внимание привлечет сама ратуша, построенная в 1404 году. Напротив нее, на другой стороне площади, стоит найти аптеку — она работает в этом здании с XV века и считается одной из старейших в мире. Внутри, кроме витрины с лекарствами, — символический музей.

Помимо стандартной туристической программы, о которой можно прочитать в каждом первом путеводителе (Ратушная площадь, улицы Pikk и Viru, церкви Нигулисте и Олевисте, башня Толстая Маргарита, Вируские ворота, ансамбль домов «Три сестры»), я бы обратил внимание еще на несколько уютных мест Нижнего города:
— переулок Катарины (Katariina käik). Уютный переулок, в котором с одной стороны выставлены могильные плиты находившегося здесь монастыря, а с другой — расположены мастерские художников, ювелиров и стеклодувов. Особую живописность этому месту придают каменные арки;
— улицы Gümnaasiumi, Aida и Laboratooriumi. Не самое туристическое место — здесь почти нет людей, здания выглядят весьма обшарпанными и облупленными, рядом тянется крепостная стена, но это придает всему месту какой-то особенный шарм.

Еще одна визитная карточка Таллина — его крепостные стены. Первые оборонительные сооружения появились здесь еще в XIII веке, а самые старые из ныне сохранившихся датируются XIV веком.

Стены достигают 16–18 метров в высоту и 3 метров в толщину, башни имеют высоту от 20 до 35 метров. На этом фоне выделяются башни Длинный Герман (она 45 метров в высоту) и Толстая Маргарита (диаметром 25 метров). Существует легенда про Германа и Маргариту — влюбленную парочку, которая нарушила запрет видеться после полуночи и превратилась в две башни, находящиеся в разных концах города.

Сохранность крепостных стен в Таллине считается лучшей во всей Северной Европе. До сегодняшнего дня сохранилось примерно 2 километра стен, 26 из 46 башен (две из них находятся внутри крепости — соединяют Верхний и Нижний город) и двое ворот (Вируские и Морские). В трех местах на стену можно подняться (за деньги).

Вышгород

Поднимемся в Верхний город, который в свое время населяло рыцарство и дворянство. Первым делом взору предстанет крупный православный собор Александра Невского. Его возвели в Таллине в память о чудесном спасении императора Александра III в железнодорожной катастрофе, но обращает он на себя внимание в первую очередь из-за визуального контраста православной архитектуры и западноевропейской средневековой.

Одним из лучших занятий в Вышгороде является созерцание нижней части города со смотровых площадок. Три главные — Кохтуотса, Паткули и сад датского короля. Маршрут до них построит любой навигатор.

Таллин притягивает своей средневековой атмосферой, неторопливым ритмом, то и дело возникающими ароматами затопленной печи и дров, спокойствием и интровертностью местного населения.

Ротерманни

Таллин перестал помещаться в пределах крепостных стен в середине XIX века. Еще одна обязательная локация в культурной программе Таллина — квартал Ротерманни.

Торговый двор, основанный в 1829 году предпринимателем Кристианом Ротерманном, со временем превратился в целый квартал промышленных зданий: склады, хлебозавод, мануфактуры... В XX веке этот район посте-

ВСЕ БЫЛО НАСТОЛЬКО ЗАПУЩЕННО, ЧТО ТАРКОВСКИЙ ДАЖЕ ВЫБРАЛ ЭТО МЕСТО ДЛЯ СЪЕМОК ФИЛЬМА «СТАЛКЕР»

пенно пришел в упадок. Все было настолько запущенно, что Тарковский даже выбрал это место для съемок фильма «Сталкер».

С развалом СССР эстонские власти не стали сносить эти здания, а пригласили архитекторов, провели реконструкцию и превратили район в креативное пространство, где приятно находиться. Реновация здорового человека: классное сочетание брутальной промышленной архитектуры с современной футуристическо-модерновой.

Каламая

Треугольник, ограниченный с восточной стороны Старым городом, а с северной — морем, — тихий район с большим количеством деревянной архитектуры. Раньше здесь была рыбацкая деревня, позднее — рабочий поселок. Большинство зданий построено в 1920–1930-х годах и представляет собой пример таллинского дома — два или три этажа, каменная лестница посередине, слева и справа — симметричные деревянные флигели.

В одном из таких домов жил Сергей Довлатов. Встречаются и полностью деревянные строения. Некоторые здания не выдержали течения времени, и их заменили на современные (впрочем, очень стильные) особняки.

В северо-восточной части района, ближе к морю, преобладают промышленные здания. Они (вместе с кварталом Ротерманни) использовались в качестве декораций для фильма Тарковского «Сталкер» (на трубе сохранилась мелькавшая в кадре надпись UN).

На берегу моря расположен Горхолл — Дворец культуры и спорта, построенный к соревнованиям парусной регаты на Олимпиаде-80. Внутри располагался концертный зал на 5000 человек и ледовая арена на 3000 мест. Много лет он стоит заброшенным и напоминает скорее мрачный зиккурат, чем инженерное чудо своего времени. Но в 2019 году Кристофер Нолан вдохнул капельку новой жизни в Горхолл, сняв здесь начало фильма «Довод», а именно сцену с захватом оперы. Помимо Горхолла, съемки

проходили в таллинском музее современного искусства KUMU, а одну из главных транспортных артерий города — Laagna tee — перекрывали на целый месяц для легендарной погони в конце фильма. Несмотря на такой долгий срок, местные жители очень гордятся тем фактом, что для съемок «Довода» Нолан выбрал именно Таллин.

Теллискиви

Территория, расположенная между Старым городом и районом Каламая, раньше принадлежала Таллинскому электротехническому заводу.

Завод переехал в другое место, а цеха и прилегающую территорию, как это часто бывает, переделали в творческое пространство. В цехах находятся студии, мастерские, художественные галереи. На территории есть много кафе, одно из них обустроено прямо в пассажирском железнодорожном вагоне. Здесь же расположен симпатичный рынок с хорошим фудкортом. Тут, конечно, нет колорита уровня ташкентского базара «Чорсу» (или хотя бы барселонской «Бокерии»), но все равно место приятное и вкусное.

Кадриорг

Перемещаемся чуть дальше от центра, от городских кварталов, в сторону парков.

Оказавшись в Кадриорге, ловишь себя на ощущении, будто находишься не в Эстонии, а где-нибудь под Питером. Оно и немудрено. Усадьба в стиле барокко и регулярный парк начали строиться при Петре Первом и в дальнейшем использовались как резиденция русских императоров. Занимались строительством те же архитекторы, которые реализовывали свои проекты в Петербурге, отсюда и схожесть.

Сейчас внутри здания усадьбы находится филиал Эстонского художественного музея. Еще на территории Кадриорга есть Японский сад. Открылся он не так давно, проектировал его Масао Соне. Камни, пруды, кусты — везде соблюдена гармония. В любое время года здесь красиво и умиротворенно (но особенно — весной, когда распускаются цветы).

Недалеко от Кадриорга находится Певческое поле — огромная площадка с холмом и сценой под открытым небом, где проходят национальные музыкальные фестивали и концерты крупных исполнителей.

Раз уж вы оказались в этом районе, то можно дойти и до самой набережной, посмотреть, как эстонцы талантливо продвинулись в освоении средового и ландшафтного дизайна (есть чему поучиться, хотя в последние годы и у нас в этой сфере наблюдается некоторый прогресс).

МУЗЕИ ТАЛЛИНА

Музей KUMU

Основной филиал Эстонского художественного музея. Прекрасный пример того, как архитектура позволяет оставить хорошее впечатление от любой экспозиции. Здание распо-

ложено на склоне холма и эффектно вписано в ландшафт. Внутри представлено эстонское искусство с XVIII века до наших дней.

Музей архитектуры

Под Эстонский музей архитектуры оборудован соляной склад в квартале Ротерманни. Осмотр небольшой, но интересной экспозиции вряд ли займет более полутора часов. На первом этаже представлены макеты всех более-менее интересных архитектурных сооружений Таллина (помимо узнаваемых зданий, есть как разрушенные, так и еще не реализованные или же вовсе концептуальные проекты). А в подвале, под каменными сводами, находится интерактивная часть: зеркальный пол, видеоряд, инсталляции и другие объекты, которые можно трогать руками и даже перемещать с места на место.

Морской музей

Старая экспозиция находится в башне Толстая Маргарита (бонусом к купленному билету является выход на крышу башни, откуда открывается красивый вид на город), но большего внимания заслуживает новая экспозиция, расположенная в Летной Гавани. В огромных ангарах — много интерактива и экспонатов, к которым можно прикасаться, заходить внутрь и так далее.

ЕСЛИ ВАМ НЕ НУЖНО СРЕДНЕВЕКОВОГО АНТУРАЖА, А ХОЧЕТСЯ ВКУСНОЙ ЕДЫ — ЕСТЬ ДОСТАТОЧНО МНОГО ЗАВЕДЕНИЙ ПОПРОЩЕ, НАПРИМЕР, ПОДВАЛ PÕRGU. ТАМ ПОДАЮТ ОТМЕННЫЕ РЕБРЫШКИ С ПИВОМ С ОСТРОВОВ САРЕМАА

ЗА ПРЕДЕЛАМИ ТУРИСТИЧЕСКИХ МАРШРУТОВ

Пусть Таллин город относительно небольшой, но даже за пределами основных туристических маршрутов можно найти интересные места и здания. То и дело встречаются необычные, сбивающие с ног своими архитектурными приемами — будь то здание детской музыкальной школы, новая синагога (ее проектированием занималось то же архитектурное бюро, которое проводило реновацию квартала Ротерманни) или здание Эстонского драматического театра.

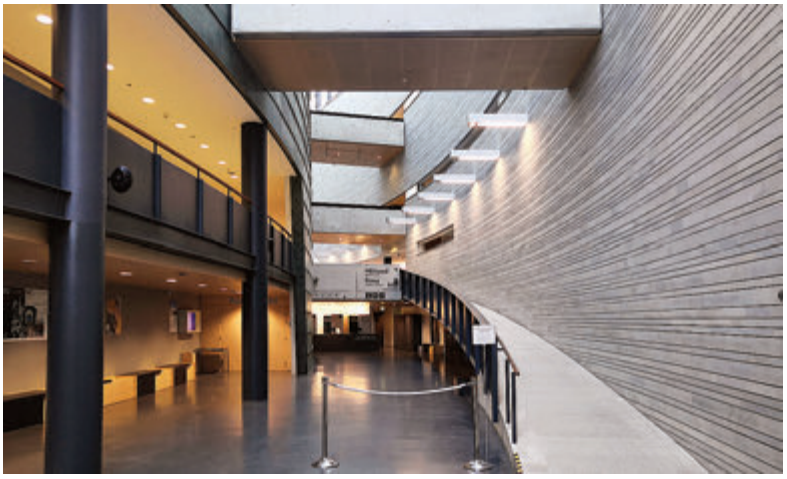
ГДЕ ПОЕСТЬ

Что касается еды, то здесь превалирует достаточно простая крестьянская кухня — много мяса (дичи), все жирно и калорийно. Самое туристическое место с национальным колоритом — огромное заведение Olde Hansa в Старом городе. Оно находится в непосредственной близости от Ратушной площади, пройти мимо сложно. Если по разным причинам попасть внутрь не удалось — прямо в здании ратуши есть мини-таверна от тех же хозяев. Электричества нет, ложек и вилок тоже, вся посуда глиняная, на выбор — уха, несколько супов, пирожки с олениной и медвежатиной. Бонус к основному меню — каждый посетитель вытаскивает палкой с гвоздем соленый огурец из огромной деревянной бочки.

Если вам не нужно средневекового антуража, а хочется вкусной еды — есть достаточно много заведений попроще, например, подвал Põrgu. Там подают отменные ребрышки с пивом с островов Сааремаа.

Не стоит отказываться от кильки и шпрот — близость Балтики сделала бутерброды с мелкой рыбкой национальной гордостью (и правда очень вкусно). Для любителей эстонского (и в целом скандинавского) пива открыты как огромный попсовый Beer House, так и ламповый Koht, спрятанный в переулке за аркой.

Таллин славится своими кофейнями и кондитерскими. Их действительно очень много, и везде варят вкусный кофе. Пробовать можно повсюду — от сетевых Caffeine до Kompressor (возьмите там блины!) или немного цыганского Chocolaterie Pierre (тоже спрятанного от посторонних глаз в переулке).



Ночная жизнь Таллина вряд ли порадует столичным разнообразием. В основном все крутится вокруг «Бермудского треугольника» — заведений, расположенных на двух коротеньких улицах Suur-Karja и Väike-Karja в Старом городе. Рекомендую бар Labor, в котором коктейли подают в пробирках.

А ЕСЛИ НЕ ТАЛЛИН?

Тарту

Симпатичный город примерно на полпути между Псковом и Таллином. Тарту не очень большой, весь центр — это главная площадь с ратушей и несколько улиц. Подойдет, чтобы отдохнуть и пообедать, а не ехать на автобусе или машине пять часов подряд.

Нарва

Приграничный город-крепость, в котором живет самое большое количество русскоязычного населения в Эстонии. За всю свою историю Нарва много раз переходила из одних рук в другие. Во время Второй мировой город был сильно разрушен. Восстанавливать историческую застройку не стали, ограничились реставрацией ратуши и главной крепости.

Замок стоит на берегу одноименной реки, которая является государственной границей. На другом берегу расположилась еще одна крепость, Ивангородская, она стоит уже на территории России. Вид на крепость (даже на две крепости) действительно завораживает и является главной достопримечательностью в Нарве. В остальном же город весьма обшарпанный.

Пярну

Примерно посередине между Таллином и Ригой находится маленький город Пярну (ну, как маленький, четвертый по количеству жителей в Эстонии, там живет примерно 40 тысяч). Здесь, как и везде в Прибалтике, спокойно и уютно. Из особенностей — симпатичные старые деревянные дома. Ну да, конечно, они не такие интересные, как в Нижнем или Вологде, например, но при этом дома эти в великолепном состоянии, никто их не сжигает и не сносит. А еще это город-курорт, потому что находится на берегу Балтики.

Сааремаа

Архипелаг островов в Балтийском море, самый крупный из которых называется Сааремаа. Помимо природы, существенно отличающейся от материковой, на острове можно посмотреть на маяк, крепость Курессааре, мельницы и остатки средневековых церквей.

Водопад Ягала

Самый большой водопад Эстонии (впечатлит, если вы не были на Кавказе и не видели по-настоящему больших водопадов). Но как бонус — под собой водопад образует уступ, по которому можно перейти на другой берег, при этом не сильно промокнув.

РЕЗЮМЕ

Приятная страна, смешение скандинавского стиля с остатками соцреализма, относительно недорогой ценник на еду, жилье и развлечения, вкусная килька, ликер Vana Tallinn и мясо, близкое расстояние делают Эстонию желанной точкой на карте постковидных поездок. NB

НИКИТА КОРОСТЫЛЕВ: ГЛАВНОЕ — НЕ СДАВАТЬСЯ

Как открыть туристический бизнес в пандемийный год и не закрыться? И как победить в городском конкурсе «Предприниматель года», когда тебе всего лишь 20 лет? Об этом журналисту National Business рассказал руководитель туристического агентства «Слетать.ру» в городе Сургуте Никита Коростылев.

NB ДОСЬЕ

Слетать.ру

7 лет на рынке

Первый офис сети был открыт **1 октября 2014 года.**

509 офисов по всей России.

От **300 тысяч рублей** требуется на открытие одного офиса.

500 000 туристов отправились отдыхать в 2021 году.

Никита, как начинался ваш бизнес и как вы стартовали?

Я продолжительное время занимался изучением сферы туризма, в 2019 году готовился к открытию своего бизнеса. В феврале 2020-го зарегистрировался в качестве индивидуального предпринимателя, а через месяц началась пандемия.

2020 год выдался тяжелым для всего туристического бизнеса. Мы практически год не имели возможности полноценно работать, границы были закрыты, отели нашей страны туристов не принимали.

Границы открывались, но совсем ненадолго. Кто-то успевал слетать, но, как правило, люди просто ждали конца пандемии и отложили свои поездки. Именно в это сложное время и было принято решение развивать новые направления бизнеса, такие как страхование (мы сейчас занимаемся КАСКО и ОСАГО) и продажа авиа- и железнодорожных билетов, чтобы в условиях закрытых границах люди могли путешествовать хотя бы по России. В моменте это нас поддержало. Эти направления мы продолжаем развивать и сегодня.

Какие туристические направления больше нравятся лично вам? И что предпочитают ваши клиенты?
Как бизнесмену, мне нравятся познавательные туры, они априори дороже. Но люди в основном выбирают Турцию и Египет. Если говорить о России, то традиционно это Юг, что и понятно. Набирают популярность Байкал, Карелия и Алтай.

Алтай и правда пользуется популярностью, даже среди тех, кто может позволить себе Мальдивы.

Рост интереса к путешествиям по России туроператоры наблюдают последние несколько лет, пандемия, конечно, эту тенденцию кратно усилила. В России много красивых мест с недорогим проживанием, если сравнивать с заграницей.

Хотя про Россию странно звучит — «недорого». Иногда в Сочи поедешь и думаешь, что на Мальдивы дешевле слетать.

КАК БИЗНЕСМЕНУ, МНЕ НРАВЯТСЯ ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ТУРЫ, ОНИ АПРИОРИ ДОРОЖЕ. НО ЛЮДИ В ОСНОВНОМ ВЫБИРАЮТ ТУРЦИЮ И ЕГИПЕТ.

Чьей идеей было участвовать в конкурсе «Предприниматель года»?
Мне позвонили из отдела предпринимательства города Сургута и пригласили поучаствовать. Я не стал отказываться, поскольку занимаюсь туризмом совсем недавно, мне все интересно, новые люди, ощущения, эмоции. Конечно, было понятно, что в связи с пандемией ждать победы нам не стоило, потому что другие отрасли за это время поднялись и выросли, мы же наоборот.

Удивила ли вас победа?
Очень! Было приятно.

Как изменилась жизнь после победы в конкурсе предпринимателей, что-то дало вам участие и победа?
Я планирую и в будущем принимать участие в подобных конкурсах, как в городских, так и в окружных, может, даже попробую в российском, если будет возможность — обязательно рискну. Каждый месяц к нам приходит все больше клиентов, пандемия заканчивается, дела налаживаются. Единственное, в плане путешествий сегодня требуется ПЦР-тест, документ о прохождении вакцинации или медотвод. В целом стало намного лучше.

Как планируете развивать бизнес дальше?
Когда отрасль в пандемию встала, я подал заявку на субсидию с целью получения помощи от администрации города, адресованной субъектам малого и среднего предпринимательства. Мне возместили 80% от заявленной суммы, связанной с началом предпринимательской деятельности. Это дало возможность сохранить одно рабочее место.

Сейчас, с улучшением ситуации в стране и мире, к нам обращается все больше туристов, так что надеемся на развитие и даже на расширение штата.

«Слетать.ру» — это франшиза?
Да, мы работаем по франшизе. Сеть существует уже семь лет и представлена 509 офисами.

Возможно, нескромный вопрос, но сколько вам лет?
Мне 20 лет.

Что бы вы пожелали своим ровесникам, тем, кто только мечтает начать свое дело?
Я бы посоветовал не сдаваться ни в коем случае. Это главное. Искать новые направления для развития своего бизнеса, как это сделал я. И еще, сегодня в бизнесе очень важно быть гибким, оперативно придумывать что-то такое, что поможет тебе выкрутиться из любой сложной ситуации. И тогда все получится. Возможно, нужно потерпеть год-два, и тогда вы тоже станете победителем.

МЕСТА РАСПРОСТРАНЕНИЯ ЖУРНАЛА **«НАШ БИЗНЕС –**

КРУПНЫЕ КОМПАНИИ

- Тюменьэнерго
  | **ул. Университетская, 4**
- Газпром трансгаз Сургут, производственная компания
  | **ул. Университетская, 1**
- СеверСтрой, строительная компания
  | **ул. Университетская, 11**
- Аэропорт Сургут
  | **ул. Аэрофлотская, 50**

УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬ ТУРЫ

- Сургутский художественный музей
  | **ул. 30 лет Победы, 21/2**
- Лингва-Центр, центр гуманитарного образования
  | **ул. Дзержинского, 2/1**
- Центральная городская библиотека им. А.С. Пушкина
  | **ул. Республики, 78/1**

ТУРИСТИЧЕСКИЕ КОМПАНИИ

- Корал-Тревел, туристическая компания
  | **ул. 30 лет Победы, 19, офис 505**
- Пегас Туристик, офис продаж
  | **ул. 30 лет Победы, 43 А, офис 10**

ОБЩЕСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

- Фонд поддержки предпринимательства Югры, Сургутский филиал
  | **ул. 30 лет Победы, 34 А**
- МегаМаркет соцуслуг
  | **пр-т Ленина, 17, ТЦ «Рандеву» 2-й этаж**
- Сургутская торгово-промышленная палата
  | **ул. 30 лет Победы, 34 А**

ТОРГОВЫЕ КОМПАНИИ

- Компания Металл Профиль
  | **ул. Монтажная, 2**
- Энергосфера, магазин
  | **ул. 30 лет Победы, 53**
- Офис Плюс, торговый дом
  | **ул. Мира, 39**
- Двери Дуэт, салон
  | **ул. Островского, 27/1**
- МТА, производственно-торговая компания
  | **ул. 30 лет Победы, 21/1**
- Винчера, рекламно-полиграфическая компания
  | **ул. 30 лет Победы, 10**

СМИ, ТЕЛЕКОМПАНИИ

- СургутИнтерНовости, ТРК
  | **ул. 30 лет Победы, 27/2**
- СургутИнформТВ, телекомпания
  | **ул. Маяковского, 16**
- Югрател, интернет-провайдер
  | **ул. 30 лет Победы, 32**
- Теле-Плюс, интернет-провайдер
  | **ул. Университетская, 3**
- Хит FM, радиостанция, FM 88.2
  | **ул. Университетская, 3**

АГЕНТСТВА НЕДВИЖИМОСТИ

- Герц, АН
  | **ул. Республики, 86**
- АН Этажи
  ул. Ленина, 17 (ТЦ «Рандеву»), 3-й эт.

ОРГАНЫ ВЛАСТИ

- ИФНС России по г. Сургуту ХМАО
  | **Геологическая, 2**

ФИЛИАЛЫ БАНКОВ

- Бинбанк Сургут,
  | **ул. Дзержинского, 11**
- Альфа-Банк
  | **ул. Иосифа Каролинского, 19**
- Сургутнефтегазбанк
  ул. Кукуевицкого, 19
- Газпромбанк
  | **ул. Университетская, 1/1**
- МДМ-Банк
  | **ул. Республики, 63**
- Промсвязьбанк
  | **ул. Республики, 63**
- Банк Уралсиб
  | **пр-т Мира, 31**
- СКБ-банк
  | **пр-т Ленина, 23**
- КБ Авангард
  | **пр-т Ленина, 26**
- Открытие Брокер АО
  | **пр-т Ленина, 43**

АВТОСАЛОНЫ

- Yamaha, салон-магазин, официальный дилер
  | **ул. Быстринская, 23**
- Сибкар, официальный дилер MITSUBISHI
  | **пр-т Набережный, 7/1**
- Сибкар, официальный дилер HYUNDAI
  | **пр-т Набережный, 7/1**
  | **ул. Профсоюзов, 58/1**
- Автоуниверсал, группа компаний, официальный дилер Audi, Lexus, Toyota
  | **Нефтеюганское шоссе, 24/3**
  | **Нефтеюганское шоссе, 18**
  | **ул. Энергостроителей, 3**
- Альянс Моторс, ООО, автосалон
  | **ул. Профсоюзов, 53**
- Ауди Сервис Сургут, автосалон
  | **Нефтеюганское шоссе, 24/3**
- ИнтерТехЦентр, автоцентр, официальный дилер Volkswagen
  | **ул. Производственная, 6**
- ВМ Сургут, автомобильный центр, официальный дилер Skoda
  | **ул. Профсоюзов, 49/1**
- Suzuki, автосалон
  | **ул. Профсоюзов, 62**
- Автоцентр Газ Югра, автосалон
  | **ул. Рационализаторов, 9**
- Новотех-МБ, автотехцентр
  | **Югорский тракт, 36**
- Ауди Сервис Сургут, автосалон
  | **Нефтеюганское шоссе, 24/3**
- Infiniti, автосалон, официальный дилер
  | **ул. Профсоюзов, 1/3**
- Автомир Премьер, автосалон
  | **ул. Маякосвского, 42**
- Сибкар Сервис, ООО Автоцентр Opel, Citroen, Chevrolet
  | **ул. Быстринская, 3 А**
- Субару Центр Сургут, автосалон
  | **ул. Профсоюзов, 60**
- Лексус Центр Сургут, автосалон
  | **Нефтеюганское шоссе, 18**
- Ресурс-Авто, магазин автозапчастей
  | **Нефтеюганское шоссе, 27/1**

NATIONAL BUSINESS» В ГОРОДЕ СУРГУТЕ

Новотех, ПКФ
| **ул. Сосновая, 35**

- Kia Motors, автотехцентр
  | **Югорский тракт, 1**
- Авто-Моторс, ООО, автосалон
  | **ул. 30 лет Победы, 47/2**
- РиК Моторс,
  торгово-сервисная компания
  | **пр-т Набережный, 56**
- Партнер Авто, салон по прокату авто
  | **ул. 30 лет Победы, 57**

СПОРТ- И ФИТНЕС-ЦЕНТРЫ

- Факел, спортивный комплекс,
  ООО Газпром Трансгаз Сургут
  | **ул. 50 лет ВКСМ, 3/1**
- Теннисная академия,
  спортивный клуб
  | **ул. Быстринская, 18/4**
- Strong, фитнес-клуб
  | **ул. Юности, 8**
- Пять звезд, фитнес-центр
  | **пр-т Мира, 33/2**
- WorldClass Сургут, сеть фитнес-клубов
  | **ул. Профсоюзов, 11**
- World GYM, фитнес-клуб
  | **ул. Профсоюзов, 53/2**
- Центр спортивной подготовки
  и реабилитации Алексея Ашапатова
  | **ул. Университетская, 31**
- Фитнес Плаза
  | **Гагарина, 12**
  | **Юности, 8**

СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЕ КЛИНИКИ

- Арех, стоматологическая клиника
  | **ул. 30 лет Победы, 13**
- Salve, стоматологическая клиника
  | **ул. 30 лет Победы, 19**
- Макси Дент, стоматология
  | **ул. Гагарина, 14**
- ЕвроДент, стоматология
  | **пр-т Набережный, 76**
- Орхидея, стоматология
  | **ул. 30 лет Победы, 10**
- Для Вашей семьи,
  стоматологическая клиника
  | **ул. Гагарина, 4**

28 плюс, стоматологический центр
| **ул. Островского, 37/1**

- Аполлония,
  центр эстетической стоматологии
  | **ул. Югорская, 34**
- Цифровая стоматология
  | **ул. Энгельса, 11**
  | **ул. Билецкого, 12**

МЕДИЦИНСКИЕ ЦЕНТРЫ

- Центр медицинской эстетики
  «Акватория»
  | **ул. Магистральная, 36**
- Диа-мед, центр эстетической
  медицины
  | **пр-т Ленина, 16**
- Альфа-Доктор, медицинский центр
  | **ул. Иосифа Каролинского, 14/2**
- Наджа, лечебно-диагностический
  центр
  | **ул. Мелик-Карамова, 76 В**
- Профэнергомед,
  лечебно-диагностический центр
  | **ул. Энгельса, 11**

ГОСТИНИЦЫ И ОТЕЛИ

- Екатеринин Двор, гостиничный
  комплекс
  | **ул. Безверхова, 21**
- Бизнес-отель, гостиница
  | **пр-т Мира, 42/1**
- Поларис, гостиничный комплекс
  | **пр-т Мира, 6/1**
- Metropolis, гостиничный комплекс
  | **пр-т Набережный, 13/1**
- Ермак, гостиница
  | **пр-т Набережный, 31**
- Метелица, гостиничный комплекс
  | **Нефтеюганское шоссе, 26**
- Медвежий угол, гостиничный
  комплекс
  | **Крылова, 23/1**
- Венеция, гостиница
  | **пр-т Мира, 55**
- Арт-Отель, гостиничный комплекс
  | **ул. Университетская, 23/6**
- Gala Hotel, гостиница
  | **ул. Гагарина, 12**

- City Center, отель
  | **пр-т Ленина, 43**
- Проф-отель, гостиница
  | **ул. Электротехническая, 19/1**

МАГАЗИНЫ ОДЕЖДЫ

- Скандинавия, магазин
  одежды и обуви
  | **ул. Университетская, 3**
- Braschi, меховой салон
  | **ул. Университетская, 3**
- Магнат, магазин мужской одежды
  | **ул. Геологическая, 10**
- Стиль, магазин мужской одежды
  | **пр-т Комсомольский, 19**

ОБУВНЫЕ МАГАЗИНЫ

- Chester, магазин обуви
  | **Югорский тракт, 38**

САЛОНЫ КОЖГАЛАНТЕРЕИ

- Саквояж, кожгалантерея
  | **пр-т Ленина, 41**
- Francesco Marconi,
  салон сумок и кожгалантереи
  | **ул. Профсоюзов, 11**

САЛОНЫ ЧАСОВ

- Золотое время, салон часов
  | **Югорский тракт, 38,**
  ТРЦ «Сургут Сити Молл»
- 3-15 часы, салон часов
  | **Югорский тракт, 38**

БАНИ, ЦЕНТРЫ РАЗВЛЕЧЕНИЙ

- Райцентр, банный комплекс
  | **ул. Комплектовочная, 22**
- Царская купель, банный клуб
  | **ул. Геологическая, 26**
- ORION, развлекательный центр
  | **ул. Киртбая, 23**

РЕСТОРАНЫ, КАФЕ, БАРЫ

- Cafe Botanica, ресторан / кафе
  | **ул. Энергетиков, 12**
- Joint, ирландский паб-ресторан
  | **пр-т Ленина, 39**
- BIBLIOTECA Lounge & Bar
  | **пр-т Мира, 31/1**
- Modjo, кофейня
  | **ул. 30 лет Победы, 19**

Анна Гутиева

О ЧЕМ КРИЧИТ РЕДАКТОР

«О чем кричит редактор» — откровенный разговор о философии писательства, о психологии творческого процесса посредством анализа привычных нам инструментов создания текста. Давайте поговорим о том, как пишутся сильные книги, способные стать отражением эпохи, обсудим появление идей, использование остросоциальных тем в сюжете любого жанра, рождение «героев нашего времени», чтобы на полках книжных магазинов появились наконец романы о нас сегодняшних, о настоящем дне. Давайте поговорим о новом направлении литературы в противовес умирающему, опостылевшему постмодернизму, посмотрим в будущее, которое вот-вот сменит настоящее. Быть может, именно вы окажетесь среди тех писателей, что открывают завтрашний день новой литературы.

Оскар Лемэр

ИСТОРИЯ СЕРИИ ZELDA.

РОЖДЕНИЕ И РАСЦВЕТ ЛЕГЕНДЫ

Перенесемся в середину 1980-х годов, когда небольшая команда разработчиков из Nintendo трудилась над игрой, которой будет суждено стать любимицей геймеров со всего мира. Во главе этой команды был Сигэру Миямото, чье имя давно закрепилось в списках величайших геймдизайнеров всех времен. Вы узнаете о первых годах разработки серии Zelda, о том, как зарождалась идея игры, как она развивалась и эволюционировала под действием мастерства и энтузиазма команды. Вы узнаете, почему Zelda стала настоящим прорывом, какие ограничения мешали воплощению задуманного, а также как работала легендарная студия под руководством Миямото, которая сделала мечту возможной.

Алексей Филатов

ЛОВУШКИ И ИЛЛЮЗИИ МОЗГА.

КАК МОЗГ НАС ОБМАНЫВАЕТ И КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЭТО В СВОИХ ИНТЕРЕСАХ

Когнитивные искажения — это определенные шаблоны мышления, которые изменяют восприятие реальности. Обычно — в сторону негатива.

Задумывались ли вы о том, как часто мозг вводит нас в заблуждение? Почему нам в принципе свойственно шаблонное мышление? Почему многие становятся жертвами мошенников или ведутся на маркетинговые манипуляции в стиле «Только на этой неделе! Не пропустите обвал цен!»? Книга «Ловушки и иллюзии мозга» станет помощником в обнаружении и преодолении систематических ошибок мышления. Вы научитесь не только определять ошибки по их «симптоматике», но и сможете лучше узнать себя и окружающих. Поняв, как работает наш мозг, вы узнаете, на что следует обращать внимание при общении с людьми, научитесь оценивать и анализировать ситуации.

Майкл Бэрьер

УОЛТ ДИСНЕЙ: ЧЕЛОВЕК-СТУДИЯ

Уолт Дисней — значительная фигура в истории XX века, совершившая настоящую революцию в анимации и бизнесе. Проделав путь от простого мальчишки с фермы до известного на весь мир предпринимателя, он вывел индустрию развлечений на качественно новый уровень. Чтобы узнать секреты успеха Диснея, историк мультипликации Майкл Бэрьер провел собственное исследование, изучив многочисленные архивы и взяв интервью у коллег и близких художника.

Ирина Маслова

МЕТОД «ГЕНЕЗИС»:

ПОЛЮБИ СЕБЯ БОЛЬШЕ СЕМЬИ И РАБОТЫ

Есть огромная разница между «быть» и «казаться». Когда вы притворяетесь, что у вас все хорошо, — это не про радость, а про защиту.

Если вы чувствуете, что с вашей жизнью что-то не так, у вас нет опыта либо привычки инвестировать во внутренний рост, то эта книга именно для вас. Прочитав ее, вы поймете, что с вами все в порядке и вы со всем справитесь.

Задача метода «Генезис» — найти те моменты в жизни, когда первичные эмоции были в острой фазе, пока они не перешли в подавленное состояние. Приняв свои эмоции, проживая горе, вы признаете свое право на счастье и находите новые решения — ваша реальность меняется: здесь и увеличение дохода, и близость в отношениях.

Шахида Араби

ТОКСИЧНЫЕ ЛЮДИ.

КАК ЗАЩИТИТЬСЯ ОТ НАРЦИССОВ, ГАЗЛАЙТЕРОВ, ПСИХОПАТОВ И ДРУГИХ МАНИПУЛЯТОРОВ

Психолог и писательница Шахида Араби много лет исследует тему психологического насилия и подробно объясняет, кто такие манипуляторы и что делать, если они оказались в вашем окружении. С помощью практических упражнений, основанных на доказанных методах поведенческой терапии, вы научитесь определять первые признаки того, что вами пытаются манипулировать, и пресекать эти попытки. Вы узнаете, как выйти из травмирующих отношений и восстановиться после них, как выстроить здоровые личные границы и начать доверять себе.

Для всех, кто хочет устанавливать свои правила в общении с токсичными людьми и не позволять манипулировать собой.
На русском языке публикуется впервые.

НАШ БИЗНЕС

National Business

журнал для руководителей нового поколения

ХМАО-ЮГРА

National Business — это журнал для лидеров, которые стремятся развиваться и улучшать продуктивность работы компании. National Business в онлайне — уникальная федеральная платформа для руководителей, собственников бизнеса и представителей власти.

СТАНЬ ПЕРСОНОЙ НОМЕРА

ВЫ И ВАШ БИЗНЕС
НА ОБЛОЖКЕ NATIONAL BUSINESS

+7 (963) 777-72-06
+7 (3462) 206-106

г. Сургут, пр-т Ленина, 18

www.nbnews.ru

Talantix

Автоматизируйте подбор и закрывайте вакансии быстрее

6 признаков того, что вашему бизнесу пора автоматизировать подбор

- ☐ Вакансии закрываются медленно
- ☐ Процесс подбора не прозрачен
- ☐ Растут расходы на привлечение
- ☐ Руководители и нанимающие менеджеры недовольны работой отдела подбора
- ☐ Кандидаты отказывают, потому что уже приняли другой оффер
- ☐ Из-за отпуска, болезни или ухода рекрутера останавливается работа над вакансией

Отметили больше 2 пунктов? Самое время подключить Talantix.

talantix_news
feedback@talantix.ru
8 800 100-64-27