



Мы строим для Вас!



ГОСТИНИЧНО-ОФИСНЫЙ ЦЕНТР «Молодежный»



**Аренда комфортабельных,
меблированных квартир
на длительный срок**

www.novostroyki-mo.ru
8 (495) 988-87-76
8 (495) 698-57-54

зеленоградский предприниматель

№5(89) сентябрь - октябрь 2014 г.



ТЕМА НОМЕРА: КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЕ

**Анатолий
Смирнов:
Деловое
совершенство**

Стр. 2

**Алексей
Михальченков:
Бизнесу маяки
необходимы**

Стр. 8

**Олег Бочаров:
Формируем
будущее**

Стр. 16

**Тяжелый
шар земной
Виктора Быкова**

Стр. 18

**Миры
Вячеслава
Голофеева**

Стр. 28

Сергей Собянин посетил Зеленоград. Он побывал в новом, только что построенном 23-м микрорайоне. Красивый и современный жилой комплекс с привлекательным названием «Зеленый бор» уникален своим принципом застройки. Здесь одновременно со сдачей жилых домов уже построен детский сад, блок начальных классов и школа. Район необычен еще и тем, что название ему придумали сами зеленоградцы, голосуя на форумах и в СМИ.



Сергей Собянин: СТРОИТЬ И СОЗДАВАТЬ РАБОЧИЕ МЕСТА

Сергей Собянин в сопровождении заместителей мэра Москвы Марата Хуснуллина и Натальи Сергуниной, руководителя Департамента науки, промышленной политики и предпринимательства Олега Бочарова, руководителя Департамента образования Исаака Калины и префекта ЗелАО Анатолия Смирнова осмотрел новый микрорайон и здание построенной школы.

По словам С.Собянина, новый микрорайон – это один из немногих примеров, когда еще до завершения строительства жилья возводятся социальные объекты: школы, детские сады, блоки начальных классов. «Зеленый бор» занимает участок площадью 36 га, здесь будут жить от пяти до семи тысяч москвичей. Сейчас за счет бюджета Москвы построена школа на 500 учеников, блок начальных классов для 300 ребятшек и детский сад на 280 мест.

«Всего будет построено около 200 тысяч кв. м жилья, торговый и общественный центры и объекты соцкультбыта. По мере заселения мы будем заполнять детские сады и школы», – заявил мэр после осмотра нового микрорайона.

Новые образовательные учреждения по плану откроются в январе 2015 года в составе ГБОУ «Центр образования №2045». В них уже есть библиотека, актовый зал, игровые и спортивные площадки, стадион, прогулочные дорожки, зоны отдыха. А прилегающие к школе и детскому саду территории озеленили и благоустроили.

С.Собянин напомнил, что давал поручение закончить в этом году бюджетное строительство и закрыть жилищную очередь по Зеленограду. А.Смирнов доложил, что по состоянию на начало 2014 г. более 700 семей стоят в очереди на получение жилья: «До конца этого года за счет того жилья, которое уже ввели и продолжаем вводить, мы обеспечим всех очередников, вставших на очередь до 7 января 2014 года».

Строительство «Зеленого бора» начато в 2010 г. в рамках сотрудничества Правительства Москвы и Федерального фонда содействия развитию жилищного строительства.

Варианты названия нового микрорайона предлагались зеленоградцами на разных информационных площадках: в

печатных и электронных СМИ, на сайте префектуры в рамках форума «Решаем вместе». По итогам голосования именно «Зеленый бор» был отобран среди 150 вариантов как лучший. С ним конкурировали еще два варианта: «Лесная усадьба» и «Зеленая Москва».

Сергей Семенович пообщался с будущими учениками и их родителями. Он поинтересовался, видели ли они школу, понравились ли им спортивные залы, классы. Родители будущих школьников, в свою очередь, выразили восхищение красотой интерьеров школы.

Сейчас в новом микрорайоне завершено строительство 6 жилых домов и общественного здания. В 2015 году построят еще 2 жилых дома, гаражи и многофункциональный центр.

В завершение встречи мэр подчеркнул, что помимо жилищного строительства в Зеленограде необходимо создавать новые рабочие места. Для этого ведутся работы по ускорению запуска полноценной работы ОЭЗ ТВТ «Зеленоград».



Анатолий Смирнов: ДЕЛОВОЕ СОВЕРШЕНСТВО

По словам префекта, результат хозяйственной деятельности предприятий за первое полугодие – достаточно условный показатель. В целом наука и промышленность Зеленограда планомерно и стабильно развиваются.

Итоги полугодия

Общий темп роста произведенной промышленной продукции и выполненных научных услуг за полугодие составил 107%. Увеличился и объем налоговых отчислений в бюджет – на 27%.

За первые шесть месяцев в округе создано 320 новых рабочих мест. Средняя зарплата на предприятиях науки и промышленности продолжает расти и на сегодня составляет 48,8 тыс. руб. (промышленность) и 53,3 тыс. руб. (наука).

Также в справке была дана подробная информация о текущих разработках зеленоградских предприятий и о ходе реализации масштабных проектов – Инновационного территориального кластера «Зеленоград», Особой экономической зоны «Зеленоград», Специализированной территории малого предпринимательства, многофункционального Делового центра в 16-м мкрн и др.

Пути делового совершенства

Первые шаги к внедрению системы «делового совершенства» в Зеленограде были сделаны на краудсорсинговом проекте «Новые пути развития Зеленограда», организованном Префектурой ЗелАО в конце

2012 года. Одним из таких «путей» зеленоградцы выбрали повышение уровня управленческой культуры на предприятиях и в общественных организациях округа – «деловое совершенство».

Об этом директорам предприятий напомнила начальник отдела информационно-технологического развития А.Коробова, которая выступила перед руководителями предприятий по вопросу «О предложениях по реализации направления «деловое совершенство» в научно-промышленной сфере Зеленоградского округа Москвы».

В частности, она отметила, что зеленоградскими экспертами премии Правительства РФ в области качества (одним из которых и является Анна Николаевна) проведено обследование трех окружных предприятий: «Миландр», «ЭпиЭЛ» и «ОптимЭлектро», в результате которого руководству компаний дано экспертное заключение с анализом сильных сторон в управлении и указанием областей возможного улучшения.

Обследование делового совершенства предприятий было проведено в сравнении с моделью «идеального предприятия», которая лежит в основе премии Правительства РФ в области качества и многих других аналогичных премий. Также А.Коробова проинформировала директоров о резуль-

татах коллегии префекта, где рассматривался вопрос о реализации направления «деловое совершенство».

На коллегии было принято решение начать внедрение методов делового совершенства в подведомственных организациях – ГБУ «Жилищник» районов и спортивно-досуговых учреждениях.

По итогам коллегии был также дан ряд рекомендаций управляющей компании зеленоградского кластера, в т.ч. разработать проект по повышению эффективности деятельности на основе методов и инструментов «делового совершенства» в самой управляющей компании и на предприятиях кластера. А в последующем представить этот проект на Экспертном совете кластера и на заседании Совета директоров.

Предлагается также провести конкурс среди предприятий инновационного кластера с обязательным обследованием финалистов по критериям «делового совершенства».

Для реализации задуманного предложено создать рабочую группу из руководителей предприятий кластера, заинтересованных во введении на своих предприятиях критериев «делового совершенства».

Своим опытом в проведении обследования экспертами по модели премии Правительства РФ в области качества поделился М.Павлюк, гендиректор ЗАО «ПКК Миландр», который отметил, что «это было полезно и интересно», и посоветовал другим директорам со всем вниманием отнестись к прозвучавшему предложению.

В свою очередь, префект А.Смирнов обратился к директорам предприятий с приглашением к сотрудничеству и выразил надежду, что они проявят встречную активность и включатся в работу по внедрению в Зеленограде методов «делового совершенства».

Успехи «Элинса» и новый «Элион»

Об основных направлениях деятельности и перспективах развития ЗАО



И если «Элинс» – стабильно развивающаяся компания, которая с каждым годом наращивает обороты производства, то с ОАО «Элион» в этом году произошли значительные перемены.

«Элион» – российский разработчик и производитель телекоммуникационного оборудования для сотовой и фиксированной связи, телерадиовещания, оборонной, железнодорожной, энергетической, нефтегазовой отраслей. Его продукция применяется при строительстве сетей широкополосного доступа, коммутационных узлов, центров обработки данных.

Впрочем, вполне вероятно, что профиль предприятия в скором времени кардинально изменится – завод стал частью ОАО «НПК НИИДАР» и, соответственно, вошел в концерн «РТИ» (одно из подразделений холдинга АФК «Система»).



«НТЦ «Элинс» и ОАО «Элион» рассказали их генеральные директора В.Тикменов и С.Фокин.

ЗАО «Научно-технический центр «Элинс» – ведущее научно-производственное предприятие страны в сфере информационных технологий и вычислительной техники для систем управления современными комплексами вооружения. Высокотехнологичная продукция НТЦ востребована Минобороны РФ и предприятиями оборонного комплекса. Численность работников предприятия на сегодня составляет 804 человека, средняя зарплата – 53 тыс. рублей, а предполагаемая выработка на одного сотрудника в этом году ожидается в районе 2,5 млн рублей.



С.Фокин уверяет, что прежняя номенклатура изделий и персонал будут сохранены, но предприятие ждет глобальная модернизация – в части помещений завода проводится капитальный ремонт, оборудуется новая производственная линия, которую предполагается запустить уже к концу этого года. Профиль завода будет нацелен на гособоронзаказ и производство радиоэлектронной аппаратуры, радиолокационных станций, телекоммуникационного оборудования и т.п. После воплощения всех задуманных планов «Элион» станет опытным производством концерна «РТИ». А Зеленоград в скором времени получит дополнительные высокотехнологичные рабочие места.

НАЛИМЖАНОВА





НА ТРУДОВОМ ФРОНТЕ БЕЗ ОСОБЫХ ПЕРЕМЕН

Ситуация на рынке труда Зеленограда достаточно спокойная – за последние три года прослеживается положительная динамика по снижению уровня безработицы. На 1 октября этого года он составил 0,8% от трудоспособного населения округа.

Об этом на Совете директоров организаций науки и промышленности Зеленограда рассказал директор Центра занятости населения ЗелАО В.Поплевин. Владимир Николаевич также познакомил директоров с услугами ЦЗН и программами Правительства Москвы по развитию рынка труда и содействию занятости населения.

Кроме того, он привел аналитическую информацию по возрастному, образовательному, профессиональному составу граждан, ищущих работу. Так, чаще всего нуждаются в трудоустройстве люди с высшим образованием, в возрасте от 30 до 54 лет, ранее работавшие в торговле или промышленности.

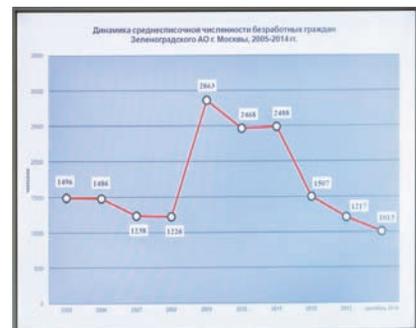
В этом году сведения о высвобождении сотрудников с предприятий округа представили 26 организаций на 329 человек. Наиболее массовым было высвобождение 61 работника филиала «Зеленоградский автокомбинат» ГУП «Мосгортранс» и 94 сотрудников поликлиники №201.

В округе имеется достаточное количество рабочих мест по многим профессиям: рабочие слесарно-сборочных работ, строители, сотрудники предприятий общественного питания, станочники, электро-

монтеры и др. Средняя заработная плата по заявленным вакансиям составляет 27 195 рублей.

Отвечая на вопросы директоров, В.Поплевин отметил, что сегодня в базе данных ЦЗН имеется 5719 вакансий, а соотношение между рабочими специальностями и служащими находится в пропорции 60:40. При этом на сегодня в зеленоградском банке вакансий имеется около 600 предложений от предприятий электронной промышленности округа. Директор ЦЗН ЗелАО также отметил, что среди этих предложений есть как вакансии с достойной оплатой труда, так и с «копейечной». При этом практика показывает, что в центральных районах столицы на тех же должностях работники получают зарплату в 1,5-2 раза больше.

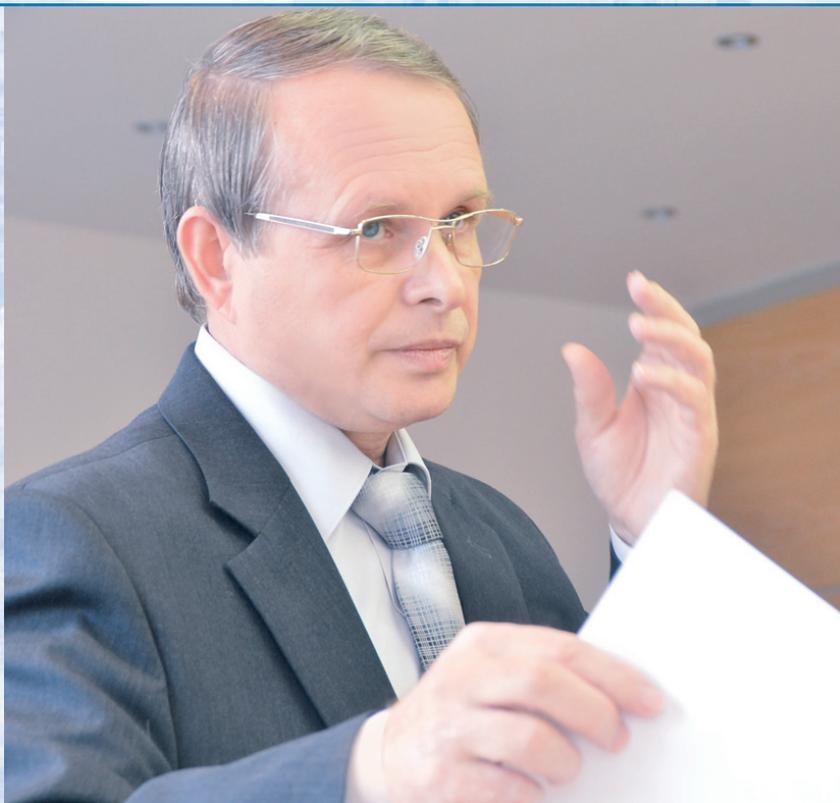
Проводивший заседание Совета директоров 1-й заместитель префекта А.Михальченков на это заметил, что для руководства предприятий есть весомый повод задуматься о стимулах к удержанию своих сотрудников, ведь в скором времени расширится транспортная инфраструктура (будет построен дублер Ленинградского шоссе, запущена тактовая электричка) и добираться



ся до Москвы из Зеленограда станет гораздо удобнее. В связи с этим есть вероятность дополнительного оттока специалистов из Зеленограда в другие районы столицы, а значит, предприятиям придется конкурировать за рабочие кадры с Москвой.

О верблюжьем и китово-дельфиньем гриппе

В преддверии сезона простуд и гриппа перед директорами предприятий выступила заместитель главного врача ГКУ «Городская больница №3», замдиректора по эпидемиологическим вопросам Дирекции по обеспечению деятельности государственных учреждений здравоохранения ЗелАО Ирина Грачева.



НПП «Элемер» и городской субботник

Об основных направлениях деятельности и перспективах развития своего предприятия рассказал генеральный директор ООО «НПП «Элемер» Виталий Окладников. Он напомнил, что НПП «Элемер» получило зеленоградскую «прописку» в 2009 году, переехав в Зеленоград из Московской области. Сегодня предприятие работает на трех площадках: в собственном здании на 6,5 тыс. кв. м, арендуя площади на «ЭЛМЕ» и в ВКЗ.

В номенклатуре выпускаемой НПП «Элемер» продукции – датчики давления и температуры, блоки питания и преобразования сигналов, измерители-регуляторы,



Она подчеркнула наличие опасности от ОРВИ и гриппа и их осложнений, приведя статистические данные по заболеваемости вирусными инфекциями в России и в мире. Рассказала о новых модификациях гриппа, в частности, о формирующихся штаммах верблюжьего, китового и дельфиньего гриппа. Привела данные по социально-экономическому ущербу от гриппа: ежегодно в России потери от простудных заболеваний и гриппа оцениваются в 31 млрд руб. 50% работников в сезон эпидемий выходят из строя. Полмиллиона

больных в мире каждый год умирает от гриппа. И ни один человек не застрахован от этого заболевания.

В качестве наиболее эффективной меры по специфической профилактике заболеваемости гриппом Ирина Юрьевна привела в пример вакцинацию. Она призвала директоров предприятий стимулировать иммунизацию своих работников, тем более что сделать прививку можно бесплатно в поликлиниках округа. По словам И.Грачевой, до 90% тех, кто сделал прививку, гарантированно избежат заражения тяжелыми формами гриппа.



видеографические и бумажные регистраторы, таймеры, электромагнитные и ультразвуковые расходомеры, метрологическое оборудование и др.

Перспективы развития предприятия В.Окладников оценил очень сдержанно – выручка по итогам 9 месяцев этого года несколько упала, а российские нефтегазовые компании не прислушиваются к обращению правительства России об импортозамещении и приоритете отечественного производителя и, соответственно, не спешат закупать отечественные аналоги...

Завершилось заседание Совета директоров сообщением начальника отдела науки, промышленной политики и предпринимательства префектуры Михаила Савинова о проведении месячника благоустройства территорий ЗелАО и осеннего субботника.

М.Савинов призвал директоров ответственно отнестись к уборке территорий около предприятий, очистить их от листьев, граффити, бурьяна, нескошенной травы и т. д.

МИНИСТР ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ ВОЗЬМЕТ ПОД КОНТРОЛЬ ПРОИЗВОДСТВО МЕДТЕХНИКИ В ЗЕЛЕНОГРАДЕ



ЗЕЛЕНОГРАД С РАБОЧИМ ВИЗИТОМ ПОСЕТИЛА МИНИСТР ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В.Скворцова. ЕЕ СОПРОВОЖДАЛИ ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ Т.Яковлева, РУКОВОДИТЕЛЬ ДЕПАРТАМЕНТА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ МОСКВЫ Г.Голухов, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КОМИТЕТА СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ ПО НАУКЕ, ОБРАЗОВАНИЮ И КУЛЬТУРЕ З.Драгункина, ПРЕФЕКТ ОКРУГА А.Смирнов.

Наша справка: Вероника Игоревна Скворцова – невролог, нейрофизиолог, доктор медицинских наук, профессор, член-корреспондент Российской академии медицинских наук. С 2005 г. являлась директором НИИ инсульта РГМУ. В 2008-2012 гг. – заместитель министра здравоохранения и социального развития. Указом Президента РФ от 21.05.2012 г. №650 назначена министром здравоохранения.

Является вице-президентом и инициатором создания Национальной ассоциации по борьбе с инсультом, директором Всемирной федерации инсульта, генеральным секретарем Европейского совета по проблеме инсульта. Заслуженный деятель науки Российской Федерации. Награждена орденом Почета. Лауреат премии им. Н.Пирогова РГМУ и премии Правительства Москвы в области медицины.

Автор более 400 научных трудов, обладатель 7 патентов на изобретения.

Медтехника. Сделано в Зеленограде

Первым пунктом визита министра значилось знакомство с выставкой медицинского оборудования на базе городской больницы №3 (главный врач ГБ №3 И.Голоусиков).

Здесь вниманию Скворцовой была представлена разнообразная медтехника, которую объединяло одно: она разработана и производится в Зеленограде. Ведущие зеленоградские разработчики и производители медтехники – кафедра биомедицинских систем МИЭТ, ОАО «Зеленоградский инновационно-технологический центр», ЗАО «НПФ БИОСС», ООО «Медицинские компьютерные системы», ЗАО «Биннофарм», ООО «Альтоника», ЗАО НПК «КБ «ВЗЛЕТ», ЗАО «НТЦ «ЭЛИНС» и др. Компании показали министру свои разработки и инновации в области фармацевтики, диагностики, терапии, жизнеобеспечения, кардиологии, кардиохирургии, реаниматологии, акушерства и гинекологии.

Перечислить все экспонаты не пред-

ставляется возможным, но упомянуть некоторые образцы следует. Так, компания «Медицинские компьютерные системы» продемонстрировала не только линейку электроэнцефалографов серии «Нейровизор БММ» и систему скрининга сердца «Кардивизор», которой оснащены все центры здоровья в стране, но и систему КардиРу – не имеющее аналогов устройство для дистанционного мониторинга состояния сердца в домашних условиях с применением метода дисперсионного картирования электрокардиограммы (ЭКГ). КардиРу регистрирует ЭКГ в течение 30 секунд с помощью четырех электродов-прищепок. Сразу после ввода ЭКГ автоматически формируется заключение о состоянии сердца.

Президент Московской ассоциации производителей медицинской техники «АсМедика» и директор ЗАО НПФ «БИОСС» И.Цыбин представили вниманию Вероники Игоревны новый портативный фетальный монитор «АНГИОДИН-ФМП».

Но особое внимание и интерес

министра вызвали инновационные разработки кафедры биомедицинских систем НИУ «МИЭТ» (зав. кафедрой – проф. С.Селищев): автоматический наружный дефибриллятор, тренажер для отработки навыков сердечно-легочной реанимации и первый российский носимый аппарат вспомогательного кровообращения (АВК-Н) «Спутник» (разработка – МИЭТ, производство – ОАО «ЗИТЦ»).

Несколько лет назад, на этапе становления проекта по созданию первого отечественного АВК-Н, Вероника Игоревна, тогда еще замминистра здравоохранения, отмечала значимость этого проекта и важность воплощения его в жизнь для системы здравоохранения и здоровьесбережения россиян. И вот теперь – результат совместных усилий зеленоградских ученых и инженеров со столичными эскулапами: «Спутник» восполняет нехватку донорских сердец и является альтернативой трансплантации сердца больным с тяжелыми формами сердечной недостаточности.

Если говорить об импортозамещении, то «Спутник» в два раза дешевле зарубежных аналогов, при этом не уступает им в качестве и надежности, что подтверждается шестью успешными операциями по имплантации системы вспомогательного кровообращения в НИИ им. Склифосовского, ФНЦ трансплантологии и искусственных органов им. акад. В.Шумакова, новосибирском НИИ патологии кровообращения им. акад. Е.Мешалкина.

На личном контроле у министра

Осмотрев выставку медоборудования, произведенного в Зеленограде, министр отметила высокое качество приборов и выразила мнение врачебного сообщества о необходимости оснащения лечебных учреждений страны современной отечественной медтехникой, не уступающей по своим характеристикам зарубежным аналогам.

«О некоторых моделях уникального медицинского оборудования, которое производится в Зеленограде, я знала, а некоторые увидела впервые. Могу сказать, что они абсолютно конкурентоспособные, отдельные моменты превышают возможности зарубежных аналогов. Если у нас есть возможность насытить российский рынок современным оборудованием, то мы должны это делать», – передают слова министра информационные агентства.

В.Скворцова намерена взять на особый контроль производство медоборудования в Зеленограде. По ее словам, в рамках реализации Федеральной целевой программы развития фармацевтической и медицинской промышленности государство должно оказывать поддержку производителям медоборудования, причем

неважно, зарегистрировано оно или еще является пилотным проектом.

Также министр напомнила, что первый перечень медтехники, которую Россия больше не закупает за рубежом, был утвержден еще несколько месяцев назад. Многие образцы делаются в России, и они не уступают по качеству импортным аналогам – в этом Скворцова убедилась в Зеленограде. Ранее она отметила, что постановление об ограничении импорта медоборудования готовится Минпромторгом, но т.к. заказчиком медтехники выступает Минздрав, то перед утверждением документ будет согласован с его экспертами.

Нам есть куда двигаться

Особый практический интерес для Скворцовой как специалиста по борьбе с инсультом представлял региональный сосудистый центр, который включает в себя нейрореанимационное отделение, неврологическое отделение для больных с острыми нарушениями мозгового кровообращения, лечебно-физкультурный комплекс, где проводится лечение больных неврологического профиля и проходит первый этап реабилитации.

Делясь с врачами впечатлениями о сосудистом центре, Вероника Игоревна отметила, что «в нем есть все, чтобы оказывать помощь больным с острой коронарной патологией».

Также министр посетила отделение трансфузиологии и отметила, что отделение переливания крови в Зеленограде – это целый банк крови, который обеспечивает не только потребности горбольницы №3, но и московских стационаров.

Затем В.Скворцова осмотрела поликлинику №201. Здесь продемонстрировали функциональные возможности Единой медицинской информационно-аналитической системы (ЕМИАС), хорошо знакомой зеленоградцам. Министру показали основные услуги, доступные для пациентов: запись к врачу через терминалы, просмотр выписанных врачом электронных рецептов. Сейчас пациенты могут записаться на прием к врачу через портал госуслуг, по телефону или через мобильные приложения.

Сейчас большое внимания уделяется информатизации здравоохранения. «Мы должны сделать единую систему архивирования информации о каждом пациенте, чтобы он, переезжая из города в город, мог по своему штрих-коду получить необходимую медицинскую помощь, информацию, посмотреть в динамике свои снимки, томограммы и др. Это очень удобно и необходимо для второго шага. Важно организовать систему управления качеством оказания медпомощи, когда по специально отобранному критерию клинического заболевания дистанционно

оценивается правильность ведения каждого больного независимо от желания тех медработников, которые этим занимаются. Эта система, внедренная уже во многих странах, должна быть и у нас», – передают слова министра информатизации.

Далее В.Скворцова провела пресс-конференцию, в которой приняли участие заместители префекта, главы управ, руководители медучреждений округа. Она подробно рассказала о развитии медицины в стране и в столице, остановилась на перспективах развития, с удовлетворением говорила о положительных сдвигах в организации медпомощи в округе, в частности, о том, что была проделана огромная работа для организации помощи больным с инсультами.

«Для меня это первый визит в ваш город, но в Москве мы регулярно устраиваем совещания, выезды разных районов, и тематические, и тотальные, чтобы видеть реальный результат работы московского здравоохранения. Благодаря вашей работе, работе всех медицинских специалистов нашей страны у нас за последние два года есть очень существенные положительные демографические сдвиги», – сказала министр во время пресс-конференции.

Действительно, в 2012 г. достигнуто снижение показателей смертности и повышение рождаемости. Президент России поставил перед министром задачу: «Вы попробуйте сделать следующий шаг – выйдите в прирост с тем, чтобы популяция россиян начала увеличиваться».

Вероника Игоревна отметила, что уже 2013 год вывел нас на этот прирост: «Он небольшой, всего 24 тысячи, но существенный. У нас увеличилась рождаемость и снизилась общая смертность. Все основные показатели, по которым нужно оценивать работу здравоохранения, – это, прежде всего, младенческая и материнская смертность».

И по результатам первого полугодия 2014 г. Россия вышла на исторический минимум младенческой смертности. В 1992 году она была в 4 раза выше. Более чем в 2 раза снизилась смертность от сердечно-сосудистых заболеваний. «Если говорить об основных причинах смертности, инсультах, она снизилась на 70% за последние 10 лет. Наш опыт изучала ВОЗ, и мы были награждены ею золотой медалью за особые заслуги», – сказала министр.

После ответов на вопросы аудиторки, министр отметила, что система здравоохранения в Зеленограде развивается должным образом и уже принесла свои плоды. «Мы достигли определенных результатов, но нам есть куда двигаться, пути обозначены, и я очень надеюсь, что мы вместе еще очень много хорошего сделаем», – подвела итог рабочего визита В.Скворцова.

И.ПЬЯНОВ, фото автора и А.ЕВСЕЕВА



Алексей Михальченко: БИЗНЕСУ МАЯКИ НЕОБХОДИМЫ

Под председательством первого заместителя префекта А.Михальченкова прошел Наблюдательный совет Зеленоградского филиала МТПП. На нем были рассмотрены наиболее актуальные для делового сообщества вопросы.

Резидентам ОЭЗ помогут

– Сегодня в филиале 35 резидентов, а строятся и готовы начать производство только 4, – подчеркнул руководитель филиала ОЭЗ В.Губанов. – У Минэкономразвития появились рекомендации: расторгнуть договоры с некоторыми резидентами. Но многие компании сдерживают отсутствие ввода в эксплуатацию некоторых объектов ОЭЗ. Мы сейчас выстраиваем свою работу

так, что если резиденты готовы вести деятельность, им помогут.

В частности, 5 июня на правлении поднимался вопрос о резидентах, обсуждался вопрос передачи ОЭЗ Москве. Была организована встреча с представителями «Банка Москвы», на которой мы просили разработать и предложить специальный банковский продукт для резидентов. Как подойти к вопросу улучшения климата на инвестиционной площадке? «Банк Москвы» как инвестор активно прорабатывает с Правительством Москвы вари-



ант участия в строительстве своего здания на условиях концессии.

Для оперативного решения вопросов необходимо создать рабочую группу, которая бы встречалась с резидентами. Поскольку есть опыт объединения резидентов для строительства одного здания, его также следует использовать. Проработать варианты участия «Банка Москвы» в инвестиционных проектах. Возглавить группу руководство филиала предлагает заместителю префекта А.Новожилову. Ее решения станут рекомендациями по деятельности ОЭЗ. А чтобы они были услышаны и поддержаны, на первое заседание рабочей группы будет приглашен генеральный директор ОАО «Особые экономические зоны» В.Милявский.

Социальная активность и рост

Филиал МТПП регулярно прирастает новыми компаниями. На собрании А.Михальченко торжественно вручил

членский билет МТПП директору ООО «НПЦ «ЭЛАС-ПОЛЕТ Ф» А.Филатову.

– К началу учебного года члены палаты выполнили ряд социальных программ, – поделился исполнительный директор Зеленоградского филиала МТПП

Р.Липовой. – Например, «НПЦ «ЭЛАС-ПОЛЕТ Ф» поставил оргтехнику, компания «ОптимЭлектро» помогла малоимущим семьям подготовить детей к школе.

Есть еще две компании, которые готовы к вступлению. Для более активного привлечения в МТПП предприятий создана комиссия. Одно из направлений расширения филиала – привлечение компаний из сферы жилищно-коммунального хозяйства, которым сейчас нелегко в связи с организацией ГБУ «Жилищник».

– Бизнес сейчас переживает не лучшие времена, – отметил Алексей Михальченко. – Большинство работают «в ноль». А это малый и средний бизнес – примерно 30 000 населения Зеленограда, т.е. каждый четвертый житель. Может ли МТПП предложить решение, которое облегчит им жизнь? Это должны быть реальные шаги, маяки для бизнеса: они нужны, их ждут.

Один из маяков – это борьба с завышенной кадастровой стоимостью. Нужно помнить, что МТПП работает для всего бизнеса, а не только для членов палаты. Мы ждем тех, кто готов решать общие проблемы делового сообщества, а не только свои.

О.ЩЕГОЛЕВА



В НОВОМ ФОРМАТЕ



Октябрьский Наблюдательный совет Зеленоградского филиала Московской Торгово-промышленной палаты проходил в расширенном формате в Префектуре ЗелАО под председательством 1-го заместителя префекта Алексея Михальченкова. В совещании приняли участие зампрефекта Андрей Новожилов, представители МТПП, резиденты ОЭЗ «Зеленоград».

Ключевой темой совещания стало обсуждение роли МТПП в улучшении инвестиционного климата Особой экономической зоны «Зеленоград». Открывая мероприятие, директор ЗФ МТПП Александр Новиков отметил, что и новый формат Совета, и расширенный состав участников обусловлены актуальностью поднимаемой темы, которая стала логическим продолжением предыдущего Наблюдательного совета.

По итогам прошлого Совета состоялось заседание рабочей группы, где ее участники попытались понять текущую ситуацию с резидентами ОЭЗ, определить проблемы проекта, наметить совместные заседания Наблюдательного совета ЗФ МТПП и руководства филиала ОЭЗ с резидентами. Таким совместным обсуждением проблем ОЭЗ, тормозящих ее развитие и мешающих притоку новых резидентов, и стал текущий Наблюдательный совет.

Основной задачей Совета стало предварительное обсуждение вопросов развития ОЭЗ в преддверии встречи руководства МТПП с министром экономического развития Алексеем Улюкаевым. А.Михальченков предложил по итогам заседания составить четкий перечень проблемных вопросов, продумать и юридически грамотно сформулировать предложения по внесению изменений в законодательные акты РФ, касающиеся ОЭЗ ТВТ «Зеленоград». Катализатором процесса продвижения этих предложений на самый высокий уровень может стать именно МТПП.

О проблемах ОЭЗ рассказали представители резидентов – Сергей Фастов и Емельян Полянский. Также в обсуждении принял участие советник президента МТПП Павел Синявский.

По-прежнему главной проблемой ОЭЗ на момент обсуждения оставалось под-

ключение коммуникаций (тепла, электричества и т. п.) к уже построенным зданиям резидентов. Что особенно тревожно, поскольку холодный сезон и минусовая температура не за горами, «уход в зиму» без отопления зданий означает многомиллионные потери для резидентов.

Проблема с подключением коммуникаций упирается и в более масштабный вопрос – с передачей полномочий по управлению ОЭЗ ТВТ «Зеленоград» от Министерства экономического развития в ведение Правительства Москвы. Процесс передачи полномочий по ряду причин до сих пор стопорится.

Другие проблемы ОЭЗ уже не раз озвучивались на совещаниях разного уровня – это и строительство жилья для кадров резидентов, и использование уже построенных помещений для социально-бытовых услуг, и ряд организационно-методических вопросов, таких как изменение законодательства и даже самой концепции ОЭЗ и др.

Одним из решений проблемы с привлечением новых резидентов может стать инвестиционное строительство зданий на территории ОЭЗ для последующей сдачи в аренду будущим резидентам. Это, по мнению присутствующих, привлечет в ОЭЗ новых «игроков», которым не хватает средств на строительство собственных помещений на ее территории, но которые желали бы стать резидентами на правах арендаторов. В качестве одного из таких инвесторов может выступить Банк Москвы.

Также на Наблюдательном совете обсуждались вопросы о приеме в члены МТПП, об организации встречи с Агентством кредитных гарантий в Зеленограде и об организации выставки «Инновационный Зеленоград».

Ряды членов МТПП пополнили компании ООО «Региональный центр инноваций» и ООО «Транс Куб».

ЗФ МТПП совместно с префектурой и Корпорацией развития «Зеленограда» организуют для предпринимателей округа встречу с представителями Агентства кредитных гарантий (АКГ). Директор ЗФ МТПП А.Новиков, рассказывая о предстоящем мероприятии, подчеркнул, что АКГ выполняет функции Федерального гарантийного фонда и организовано для реализации мер гарантийной поддержки малого и среднего предпринимательства.

Это абсолютно новый продукт на рынке такого рода услуг. Речь идет о гарантиях на сумму кредитов от 600 млн до 1,5 млрд рублей. Предпринимателю для получения гарантии АКГ не требуется залоговое обеспечение.

Также А.Новиков познакомил членов Наблюдательного совета с правовыми нововведениями и готовящимися на уровне Правительства РФ законами о промышленной политике, регистрации имущества и лицензировании. Александр Владимирович предложил членам Совета принять участие в обсуждении этих законодательных актов.

Р.Липовой проинформировал участников совещания об организации в историко-краеведческом музее города выставки «Инновационный Зеленоград» и пригласил посетить ее в период работы – с 21 по 31 октября.

Приятным моментом на заседании Совета стало объявление А.Новожиловым благодарности директору ООО «МТД-Зеленоград» Сергею Дацко за помощь в организации посещения IX Фестиваля науки в Москве учащимися старших классов зеленоградских школ.

Н.АЛИМЖАНОВА



ОКРУЖНАЯ ВЫСТАВКА «ИННОВАЦИОННЫЙ ЗЕЛЕНГРАД» В ОЧЕРЕДНОЙ РАЗ РАСПАХНУЛА СВОИ ДВЕРИ ДЛЯ ЖИТЕЛЕЙ ОКРУГА, НЕРАВНОДУШНЫХ К СУДЬБЕ ЗЕЛЕНГРАДСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ. С ТРАДИЦИОННОГО ЗВОНА КОЛОКОЛЬЧИКА КРАЕВЕДСКОГО МУЗЕЯ НАЧАЛОСЬ ОФИЦИАЛЬНОЕ ОТКРЫТИЕ.



ВО СЛАВУ ГОРОДА

Директор музея Татьяна Визбул рассказала о той роли, которую играет выставка в жизни города. Заместитель префекта Андрей Новожилов напомнил собравшимся об основных вехах истории округа и вкладе Зеленограда в развитие страны. Документальные кадры семидесятых на экране возродили облик города тех лет. Всматриваясь в сюжеты черно-белой хроники, пытаешься понять, что роднит нас с зеленоградцами той поры и что принципиально нового должны принести мы? Ведь инновации – это ступени будущего.

Фотографии современных приборов, инструменты, поблескивающие под стеклом, пластиковые корпуса с табло и индикаторами – все это своего рода «визитные карточки» компаний, представляющие сегодняшний исследовательский и промышленный потенциал Зеленограда. Постеры и функционирующие приборы призваны дать представление о реальной перспективе региона той молодежи, которую пригласили на открытие, и тех молодых людей, которые посетят выставку на протяжении всех дней ее работы.

«Ангстрем», «НПП «Элемер», НИИ микроприборов им. Г.Гуськова, НИИ точного машиностроения, «Нанотехнология МДТ», «Анкад», «Оптим Электро», «Элас-Полет Ф», «РКЦ «Прогресс» – НПП «ОПТЭК», Группа компаний «Электронинвест», «Биннофарм», «НИИМЭ и Микрон», НТЦ «Элинс», НИИ «Субмикрон» представили свои разработки на стендах и витринах музея.

О чем же говорили со школьниками на открытии выставки представители организаций? В первую очередь они знакомили ребят со спецификой своих производств, в ходе выступлений старались «нащупать» интерес и пытались предвосхитить возможные вопросы аудитории.

В формате выставки проходили дни предприятий и организаций науки и промышленности округа. Живую реакцию не только школьников, но и вполне осведомленных взрослых вызвали доклады представителей этих компаний. В целях профориентации в течение двух недель на выставке с учениками 8-11-х классов встречались и общались сотрудники зеленоградских предприятий.

Фильмы о работе на производстве позволили посетителям выставки проникнуться атмосферой труда в дружном и высокопрофессиональном коллективе. То, чего сегодня так недостает в современном мире – знания и гордости за свои предприятия – было подарено зеленоградцам организаторами выставки: Префектурой ЗелАО, Зеленоградским филиалом Московской торгово-промышленной палаты, краеведческим музеем и предприятиями округа.

Каждая выставка «Инновационный Зеленоград» обычно знакомит нас с новыми производителями города, вместе с тем рассказывая об успехах старых и известных предприятий. Хочется надеяться, что продолжится процесс появления «новых имен» на инновационном небосводе Зеленограда.

О.Щ.





«Шурша метлою, гнать осеннюю листву», – мечтает герой Михаила Веллера в рассказе «Хочу быть дворником» и, сменив ряд профессий, затем приходит к своей мечте. Но каковы сегодня условия труда людей, ежедневно очищающих наш город от мусора? С одной стороны, это тяжелый физический труд. Но, несмотря на это, большинство из них – женщины.

Андрей Ирклиенко:

МЫ СТРЕМИМСЯ К ИДЕАЛУ

В Зеленограде все дворники организованы в ГБУ «Жилищник» по районам. Механизованная сторона уборки лежит на ГБУ «Автомобильные дороги». Вся территория округа обслуживается этой компанией.

Недавно на территории ГБУ «Автомобильные дороги» прошло выездное заседание Межведомственной комиссии по охране труда при Префектуре ЗелАО. Темой заседания стало улучшение условий и охрана труда в организациях жилищно-коммунального хозяйства округа. Заседание прошло под руководством заместителя префекта А.Новожилова, кроме членов МВК в нем приняли участие руководители и представители организаций сферы жилищно-коммунального хозяйства.

Заседание началось с доклада директора ГБУ «Автомобильные дороги» А.Ирклиенко об организации охраны труда на предприятии. Прежде всего, Андрей Андреевич обозначил масштабы задачи, решаемой ежедневно его сотрудниками. Площадь обслуживания по сравнению с 2013 годом увеличилась и составляет 100% территории округа.

ГБУ располагает участком земли площадью 0,3 га, базами хранения реагентов.

Численность его сотрудников – 657 человек: 564 рабочие, 93 ИТР. Как самостоятельное подразделение функционирует служба охраны труда из 3 человек.

Андрей Андреевич подчеркнул, что на предприятии проведено обучение и повышение квалификации по освоению электротехнического оборудования. Обязательно проводится анализ причин производственного травматизма, организована работа по аттестации рабочих мест. Регулярно проводятся санитарно-оздоровительные мероприятия. Обследуется состояние сантехнических устройств, проводятся вводные инструктажи.

– По 181 ФЗ и Трудовому кодексу, – подчеркнул Андрей Андреевич, – руководитель предприятия несет ответственность за выполнение обязательств по охране труда. В связи с этим были разработаны инструкции руководителям. Проводятся периодические медосмотры. Если бывают отклонения от нормального состояния здоровья, сотрудников не допускают к работе. На предприятии организовано обучение безопасной организации труда. Работники обеспечиваются спецодеждой, а в летнее время и водой. Кроме того, им предоставляются дополнительные отпуска.



Проведена аттестация 60 рабочих мест, из них 25 – с вредными условиями труда, в основном, сварщики и бетонщики. В целом на мероприятия по охране труда было израсходовано 7,9 млн руб.

Всего на предприятии зафиксировано 2 несчастных случая. Один тяжелый, когда автослесарь получил термический ожог глаз, второй легкий (незначительная травма руки). По обоим случаям были служебные расследования, проведены дополнительные инструктажи.

После доклада директора ГБУ «Автомобильные дороги», члены МВК активно задавали вопросы. Доклад вызвал большой интерес, как и сама тема охраны труда на предприятии.

Вопросы касались, в частности, мер, предпринятых после проведения аттестации рабочих мест. А.Ирклиенко подробно рассказал об отремонтированных вентиляционных системах, замененных окнах. После встречи он пообещал провести членов комиссии и «вживую» показать результаты работ.

Также возникли вопросы по инструментальному контролю, по той роли, которую выполняет отдел кадров. Члены МВК интересовались, работают ли на предприятии мигранты, как проходит медосмотр ИТР, есть ли профсоюз и оформлен ли коллективный договор.

Андрей Андреевич подробно ответил на все вопросы, а в целом подчеркнул: «Мы стремимся к идеалу и можем улучшать ту работу, которая у нас ведется сейчас».

А.Новожилов поинтересовался, проводят ли на предприятии дважды в год дни охраны труда, как принято во многих организациях округа. Андрей Евгеньевич подчеркнул, что эти дни важны тем, что инженер по охране труда еще раз обращает внимание руководства на важность вопросов производственной безопасности, сотрудникам напоминают о ее правилах, об обязательной спецодежде.

А.Ирклиенко с готовностью отозвался на это предложение, подчеркнув, что «один раз в полгода День охраны труда мы будем проводить обязательно».



Далее заместитель префекта отметил: «Вы очень много тратите на средства защиты, а за счет средств фонда страхования можно частично их компенсировать». Такое предложение вызвало интерес у руководителя предприятия, и Андрей Андреевич поблагодарил А.Новожилова за полезную информацию.

Затем выступили руководители пяти недавно созданных районных ГБУ «Жилищник».

Заместитель директора ГБУ «Жилищник района Крюково» А.Коваленко рассказал, что в организации оформлен инженер по охране труда, 4 человека прошли соответствующую учебу, в частности, по правилам пожарной безопасности и безопасности эксплуатации электротехнических установок. Разработаны должностные инструкции, ведутся необходимые журналы, проведена аттестация 17 рабочих мест. Всего на мероприятия по охране труда было затрачено 1,5 млн руб.

Директор ГБУ «Жилищник района Матушкино» М.Каблуков отметил, что всего в организации 80 человек, и работа по охране труда ведется в соответствии с законодательством, была введена должность инженера по охране труда. Проведена учеба по электробезопасности, разработа-

ны должностные инструкции. Инженер по охране труда проводит инструктаж со всеми работниками. Они обеспечены спецодеждой и обувью, застрахованы. Инженер по охране труда принимал участие в семинаре, проводимом в ЦРП Зеленограда. Организация участвовала в выставке по охране труда в Москве. В компании оформлен коллективный договор.

В целом доклады директоров ГБУ «Жилищник района Савелки» О.Гудковской, заместителя директора ГБУ «Жилищник района Старое Крюково» В.Сергеичева и директора ГБУ «Жилищник района Силино» А.Зайцева показали, что работа по охране труда в организациях ведется, а руководители уделяют достаточно внимания этому вопросу.

В качестве итога заседания А.Новожилов рекомендовал молодым организациям устанавливать более плотную связь с базовым Центром по охране труда в Зеленограде, посещать семинары по этой теме, проводить дни охраны труда.

После заседания А.Ирклиенко провел для членов МВК экскурсию по территории предприятия. Прошел дождь, и яркие листья отражались в зеркале асфальта. Спокойствием веяло от рядов машин, которые вместе с людьми трудятся на благо города.

О.ЩЕГОЛЕВА





ГЛАВНАЯ НАГРАДА – ВНИМАНИЕ

В Москве прошел фестиваль науки НАУКА 0+. Каждое мероприятие фестиваля было направлено на то, чтобы увлечь наукой детей, подростков, студентов и всех, кому интересен окружающий мир. Открытые исследования челябинского метеорита, лекции нобелевских лауреатов, телемост с МКС и ЦЕРН, российские, британские и австрийские научно-популярные шоу, большая робототехническая зона, первый отечественный медицинский экзоскелет, творческие мастерские и лаборатории, эксперименты и интерактивные выставки – все это стало настоящим праздником познания для столичных школьников. В рамках фестиваля науки в нашем округе прошла 5-я Ярмарка научно-технических и инновационных идей и проектов молодежи «РИТМ Зеленограда – 2014».

Как прекрасно крыло бабочки под микроскопом! Необыкновенные геометрии причудливо подсвечены, и ты первый, кто их видишь! А какое счастье поделиться увиденным с друзьями! Наука – это общение. Правильное. О природе. Об окружающем мире. О воде и ее свойствах, о листьях, насекомых и даже мхах! И все эти темы, а также многие другие заинтересовали школьников, участвовавших в 5-м «РИТМе».

– А вы – эксперт? – поднимает глаза малышка на человека, вошедшего в стеклянные двери Дворца творчества детей и молодежи. Он снимает пальто и не без важности отвечает:

– Да, я – эксперт.

– Вы подойдете к моему стенду? – просит она, и глаза ее блестят.

С важностью ходят среди столов и стендов с приборами, разнообразными поделками и наборами причудливых деталей люди со строгими папками. Это эксперты ярмарки. Они оставляют зеленые наклейки на стендах тех проектов, которые им понравились.

– А к тебе эксперты подходили? – интересуется журналист у мальчика.

– Да, – гордо отвечает он и показывает на край стенда, будто увитый зеленой веткой – так много зеленых меток наклеено.

Еще вспоминается улыбка юной школьницы сквозь не успевшие высохнуть слезы,

когда всем участникам первого этапа ярмарки вручали грамоты. А победители номинации «Мои первые шаги в науке» после объявления результатов ждут награждения в ДК МИЭТ, которое запланировано на торжественное открытие центральной площадки Ярмарки «РИТМ Зеленограда – 2014».

И вот спустя несколько дней в зале Бизнес-инкубатора «Зеленоград» проходит семинар о технологии успешного выступления.

– Что такое доклад, презентация, выступление? – вопрошает ведущий. – В первую очередь, это диалог с людьми в аудитории, с каждым человеком.

И вот уже на мастер-классе студентка рассказывает о самом счастливом дне ее жизни – рождении братика, а молодой человек, анализируя свой доклад, вспоминает, что приятно было то, что некоторые слушатели ему улыбались.

Разбирая выступления друг друга, студенты отмечают, что работая на фотографа, кое-кто из них теряет аудиторию. Но все это лишь моменты роста. А в целом ребята с удовольствием работают по группам и с улыбкой встречают яркую молнию фотовспышки. Ведь это тоже необходимый навык для участников выставок и конференций.

– Все «РИТМы» – разные, как и сами ребята, – говорит заместитель префекта Андрей Новожилов. – Регулярно состав конкурсантов обновляется примерно на 50%. Число же участников остается примерно одинаковым. Очень приятно, что ребята, ко-

торые действительно увлекаются научными исследованиями, с удовольствием делятся своими разработками со сверстниками. Думаю, такие студенты и школьники – будущее Зеленограда.

– Важно, что ребята учатся друг у друга, – отмечает начальник отдела науки, промышленной политики и предпринимательства Префектуры ЗелАО Михаил Савинов. – Кто-то, опережая школьную программу, уже в 3-м классе делает проект по теме «электричество», а кто-то с очень сильной методической подготовкой способен организовать деятельность по проекту на высоком уровне.

– Мне кажется правильным выделить те проекты, у которых есть социальная значимость, – говорит председатель жюри, руководитель Зеленоградского делового клуба Денис Кузнецов. – Любое исследование должно быть практически применимым. Важно, прежде всего, желание помочь другому человеку, а лишь затем – получить необходимые знания.

– Только в номинации младших школьников у нас участвует 25 проектов, мы отбирали их по нескольким критериям, – говорит представитель КП «Корпорация развития Зеленограда» Ярослав Мельников. – В жюри работают члены Делового клуба Зеленограда, они пригласили экспертов, среди которых сотрудники предприятий «НИИМЭ и Микрон»,

«Элвис», «Ангстрем», «ЛайкМелоди», «ПолюсПлюс», «Лаборатория роботов», холдинга «Информтест», представители научно-преподавательского состава МИЭТ и других научно-промышленных организаций округа.

И вот – завершающий день Ярмарки. Проекты представляют юные специалисты, студенты и школьники. Широка затронутых тем позволяет представить практически весь набор исследований, актуальных для нашего времени – от биологического топлива до медицинских препаратов и нанотрубок.

Многие зеленоградские предприятия отмечают призами участников конкурса. Надолго запоминается, как во время ярмарки представители этих предприятий с интересом и вниманием слушают рассказы участников, задают вопросы, рассматривают проекты конкурсантов.

А как приятно видеть ребятшек, так плотно облепивших стол, что нет буквально никакой возможности рассмотреть со стороны, что же там на стенде происходит!

Все мероприятие было организовано в рамках 9-го Фестиваля науки в Москве. Благодаря Зеленоградскому территориальному отделению Московской конфедерации промышленников и предпринимателей и председателю его правления Алексею Алексеевичу Ищуку 88 школьников Зеленограда посетили увлекательные ме-



роприятия этого фестиваля. Организаторы снабдили ребят в дорогу соком и шоколадками (конечно же, благодаря помощи зеленоградских предпринимателей).

Главным же призом на «РИТМе» стало подаренное ребятам внимание. Ибо самым необходимым для юных участников были социализация в творчестве и организованное содержательное общение.

М.ЛУКИН

ПОБЕДИТЕЛИ ЯРМАРКИ «РИТМ ЗЕЛЕНОГРАДА – 2014»

В категории «Первые шаги в науке»:

1-е место – Игорь Мерзляков «Электрическая батарейка из фруктов и овощей»;

2-е место – Алексей Булгаков «Физика в помощь дачникам»;

3-е место – Егор Савостьянов «Удивительные дома».

В номинации «За оригинальность представления проекта» – Алеся Селиванова «Экспериментальное исследование свойств растворов для получения прочных мыльных пузырей больших размеров».

В номинации «За противоречивое доказательство» – Дмитрий Малеев «Кислород».

В номинации «За оригинальность технического решения» – Михаил Новичков «Электричество: проводимость и безопасность».

В номинации «За потенциал коммерциализации» – Алексей Рубцов «АГРО-1».

В номинации «За прикладную актуальность» – Сергей Дубняк «Сиденье-тренажер, или компьютер без сколиоза».

В номинации «За социальную значимость» – Анна Чеботарева «Чтобы жизнь на планете родной сохранить».

В категории «Школьники»:

1-е место – Михаил Ручкин и Михаил Прокопьев «Автомат включения света в помещении»;

2-е место – Алексей Бутко «Судно на воздушной подушке»;

3-е место – Дмитрий Остапович и Денис Цветков «Геометрия искусства».

В номинации «За перспективность проекта» – Елизавета Соколова и Мария Уткина «Полив цветов».

В номинации «За глубокую личную заинтересованность» – Данила Ефимов «Управляемый робот-кран».

В номинации «За комплексный подход широкую перспективу» – Дмитрий Струговщиков и Илья Савельев «Беспилотный летательный аппарат системы логического программирования и действия без вмешательства человека».

В категории «Студенты»:

1-е место – Артем Кудрявцев и Сергей Саламанов «Система диагностики электроники транспортных средств гражданского назначения»;

2-е место – Айварс Вуцинс, Анатолий Гордиенко, Никита Чурилов и Николай Ямброськин «Разработка программного обеспечения для мониторинга воздушных ЛЭП на основе беспроводных интеллектуальных измерителей (ПО БИИ)»;

3-е место – Лев Урбанский и Игорь Сапожников «Распределенная интеллектуальная система управления энергосбережением городской инфраструктуры с мобильных устройств (РИС УГИМУ)».

В номинации «Забота о детях» – Алексей Ненахов «Экологически вредные вещества в пищевых продуктах, способы и методы их определения».

В номинации «Перспективные технологии» – Максим Барсуков «Нанопереклюатели на основе углеродных нанотрубок».

В номинации «Сделай сам» – Андрей Бычков «МИЭТ Mobile».

В категории «Специалисты»:

1-е место – Борис Путря «Блок регенерации раствора для перитонеального диализа в носимом аппарате для искусственного очищения крови»;

2-е место – Коллектив молодых специалистов НПП «Оптэкс» «Гиперспектрометр»;

3-е место – Дмитрий Тимофеев «Разработка оптического томографа для диагностики женской молочной железы».

В номинации «За поддержку отечественного производителя» – Ярослав Врнев и Юлия Смирнова «Ангстрем – модуль».

В номинации «За высокий потенциал коммерциализации» – Дмитрий Литманович и Андрей Литманович «Сенсорные системы Surfancy».

В номинации «Инновации в образовании» – Алена Запевалина «Лабиринтный подход как метод решения задачи построения обучающих программ и тренажеров нового типа в условиях требований федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения».

В здании Правительства Москвы на Арбате прошел ежегодный IV Инновационный социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития». В его работе приняли участие руководители органов государственной власти из 22 субъектов Российской Федерации, руководители структурных подразделений Правительства Москвы, ведущие эксперты научных и общественных организаций, а также представители объединений работодателей и профсоюзов.



Олег Бочаров: ФОРМИРУЕМ БУДУЩЕЕ

– Нет свободных мест, – первое, что я услышала, подходя к конференц-залу. Молодые люди выходили из дверей и устраивались в холле на диванчике перед большим экраном. Стало обидно – пришла заранее, а тут...

Вхожу в зал. Три обычных конференц-зала объединены – убраны стены-перегородки. Зал огромный. В центре – круглый стол с табличками. Только здесь есть места. Президиум еще не подошел.

Среди сотен людей вижу знакомое лицо – это директор зеленоградского Центра занятости населения В.Поплевин. Да, конечно, ведь в релизе сказано, что в форуме участвуют представители органов исполнительной власти, научного сообщества и члены Российской академии наук, руководители и специалисты Департамента труда и занятости населения Москвы, руководители и специалисты региональных служб занятости, директора центров занятости населения административных округов столицы.

Заседание форума началось с докладов исполняющего обязанности руководителя Департамента труда и занятости населения Москвы В.Кудряшова и руководителя Департамента науки, промышленной политики и предпринимательства Москвы О.Бочарова. О чем говорили на форуме? О скрытой безработице в столице, о том, что старую систему ценностного отношения к труду разрушили, а новую не создали. На первом заседании форума прозвучало много вопросов.

– Нам может пригодиться то, что делают в Калуге, – говорила по телефону женщина, рассказывая по коридору в перерыве между заседаниями.

Ярким и интересным было выступление министра труда, занятости и кадровой политики Калужской области И.Подковинской. Она рассказала о сотрудничестве с предпринимателями в рамках трехстороннего соглашения. Теперь калужские бизнесмены должны сообщать,

в каком количестве и какого уровня квалификации кадры им потребуются в ближайшие годы. А в северной столице, как сообщил председатель Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга Д.Чернейко, произвели полный учет всех рабочих мест и теперь на основе этой статистики могут строить планы и контролировать уровень городской безработицы.

– Мое выступление будет кратким, но я постараюсь компенсировать это содержанием, – так начал свой доклад О.Бочаров. – Инновационность нашего форума я вижу в том, что мы ставим вопросы и, отвечая на них, формируем будущее кадровой политики. Но как мы можем говорить о кадрах и их роли в экономике без определенной экономической политики? Сейчас предприниматель не может сказать, что будет с его бизнесом через год, а мы хотим готовить кадры, востребованные бизнесом. Динамичный рынок требует гибких образовательных систем. Сейчас многие,

получив специальность, практически сразу идут на второе и третье образование, а это скрытая безработица. Необходимо, чтобы люди работали по профессии, а следующее образование получали уже в дополнение к имеющемуся.

– Я бы хотела поделиться практическим опытом, – заявила И.Подковинская. – Сейчас экономика нашего региона начала интенсивно развиваться. Во многом благодаря инвестициям. Но каждое инвестиционное предложение мы рассматриваем через призму новых вакансий. Инвестор в обязательном порядке представляет информацию о количестве новых создаваемых рабочих мест.

Также у нас в трехстороннем соглашении прописано, что предприниматель обязан сообщить количество и уровень квалификации сотрудников, которые ему потребуются на ближайшие несколько лет. В зависимости от этого профессиональные образовательные учреждения планируют набор и подготовку абитуриентов. В этом году один наш колледж сделал 100%-й набор ребят по заключенным с предпринимателями контрактам. Причем у нас в области работают не только местные жители, но и приезжие из 70 регионов России.

Выступавшие на форуме в той или иной степени подчеркивали остроту проблемы взаимодействия руководства регионов, предпринимателей, образовательных учреждений и центров занятости. Говорили о необходимости сквозного и прозрачного учета не только безработных, но и работающих, о единой информационной базе рабочих мест по всей стране, слиянии ее с базой налоговой службы.

Очень много говорилось о необходимости планирования и расстановки приоритетов в экономике. Вопросов было много, но каковы будут выводы и ответы?

В итоге на форуме был подписан меморандум, опубликованный в широкой печати. Со своей стороны, мы попробуем резюмировать прозвучавшие решения и на их основе выстроить одну из возможных линий организации подготовки кадров.



Конечно же, начать надо с самого начала. С рождения. Для чего в российской семье появляется ребенок? Чтобы получить образование и уехать за границу работать на другое государство? Нет, конечно. Мы будем рассматривать патриотичные семьи, которые воспитывают детей в любви



и уважении к Родине, в естественной необходимости защищать ее и помогать ей в любое время. А это значит, быть нужным своей стране при любом варианте (положительном или отрицательном) развития политической и экономической ситуации.

Популярное в 60-е годы противопоставление «лириков» и «физиков» привело к непониманию между гуманитариями и технарями. Одни оказались излишне космополитичны, порой во вред своей Родине, другие излишне аполитичны, что может сделать их заложниками в случае слабого политического руководства.

Выход же в том, чтобы человек, любящий свою страну, свой народ, имел желание стать и «лириком», и «физиком» в определенной степени. Ведь гуманитарность – это не только умение цитировать при случае Шиллера, но и способность управлять людьми. Одна из этих специальностей может быть рабочей, а другая – требующая высшего образования. Желательны профессии разные по вектору, но обязательные по наличию. Если каждый будет получать рабочую специальность и работать по ней, а позже – поступать в институт, то такое решение закроет и потребность в рабочих руках, и даст институтам людей с жизненным опытом и серьезными взглядами на жизнь. Тогда даже в экономически сложное или, не дай бог, военное время в стране будут рабочие руки, готовые трудиться и защищать ее.

Такую систему можно было бы назвать подготовкой «кадров двойного назначения». Вспомним, ведь русские богатыри, как рассказывается в былинах, были землепашцами, а в случае необходимости становились профессиональными защитниками своей Родины.

О.ЩЕГОЛЕВА



ТЯЖЕЛЫЙ ШАР ЗЕМНОЙ ВИКТОРА БЫКОВА



Виктору Быкову, президенту группы компаний «НТ-МДТ», на Международном форуме «Открытые инновации», организованном ведущими российскими институтами развития и Правительством Москвы при поддержке Правительства Российской Федерации, вручена награда RUSNANOPRIZE 2014.

Как сообщают организаторы форума, эта международная премия в области нанотехнологий учреждена группой РОСНАНО в 2009 г. и ежегодно присуждается за прорывные научно-технологические разработки и изобретения, внедренные в массовое производство с годовым оборотом не менее \$10 млн. В этом году премия присуждалась по направлению «Оптика и нанозлектроника».

На первый взгляд, приз-шар легкий и прозрачен. Но возьми его – и рука непроизвольно опускается под многокилограммовой тяжестью стеклянного изваяния.

– Виктор Александрович, разрешите поздравить вас с этой наградой. Прокомментируйте, пожалуйста, почему приз в этом году был вручен именно вам?

– Тема номинации совпала с одним из направлений нашего бизнеса и разработок, и мы дальше других конкурентов продвинулись в создании приборов и методов. Наш комплекс сканирующей зондовой микроскопии и спектроскопии развивается с 1998 г., хорошо известен в мире, инициировал появление конкурентов, которые тоже начали этим заниматься 5-6 лет назад, когда методика показала свою эффективность.

Но у нас, естественно, больше опыта, сильный коллектив, мы успешно работаем на рынках, а наши приборы популярны как в Европе, Азии, США, так и в России. Это, по-видимому, и явилось причиной выбора нас в качестве победителей. В финальной тройке были сильные предложения: разработка нанопечатной литографии, открытие и разработка нанокристаллических квантовых точек, уже нашедших применение в нанооптике.

– Насколько известно, вы никогда не участвовали в проектах с РОСНАНО, поэтому, наверное, вдвойне было приятно получить этот приз?

– Да, в финансовых проектах мы не участвовали, но были и продолжаются совместные образовательные проекты, где мы являемся членами объединения предприятий в рамках некоммерческого партнерства «Межотраслевое объединение nanoиндустрии». Это тоже проект РОСНАНО. А в начале нашей деятельности нам помогало Министерство экономики, Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере (фонд Бортника), Министерство науки и промышленности.

– Многих интересует, как вам удалось уловить перспективность разработки атомно-силовых и сканирующих зондовых микроскопов еще в начале 90-х?

– Специалист только тогда способен успешно развивать методики, когда хорошо разбирается в области, для которой они создаются. У меня так и получилось. Сначала я занимался молекулярной электроникой в НИИ физических проблем. А для участников проекта этой темы был нужен инструмент для наблюдения за исследуемыми объектами. Необходимо было контролировать результаты воздействия на них. Сделав первые атомно-силовые микроскопы и начав исследование многослойных структур на основе пленок Ленгмюра-Блоджетта, мы поняли, что моделированные представле-

ния об их структуре просто ошибочны, это гораздо более сложный объект, чем представлялось. Причем ошибались мы вместе с учеными многих стран.

В конце 80-х годов, слушая наших руководителей, я понял, что направления, которые прямо сегодня не идут в производство, финансироваться, скорее всего, не будут, а нанотехнологии, тем более молекулярная нанотехнология, относятся именно к такому, поэтому имеют крайне малые шансы к выживанию. Ведь быстрой отдачи в электронике они не сулили, причем были не так уж необходимы микроэлектронике. Тем более что о них почти не знали.

Сегодня есть графены, нанотрубки, из которых можно делать транзисторы. Но даже сейчас это мало кому нужно. Было ясно, что денег на перспективные исследования в этом направлении не будет. Да и в период нестабильности государства развивать науку никто не станет. А как без денег сохранить ведущую роль в этой области? Надо делать то, что многим потребуется. В качестве таковых мы и выбрали сканирующие зондовые микроскопы и технологии их применения, начали их разрабатывать и делать.

– Как вы считаете, какие направления в нанотехнологиях будут развиваться дальше?

– Те, что развиваются и сейчас. Микро- и нанoeлектроника, микромеханика. Вчера на очередном семинаре нанотехнологического общества рассказывали о новой работе в энергетике. Создаются буферные системы хранения энергии. Еще одно направление – это композитные материалы. И конечно, медицина, где при создании специальных лекарств используют нанотехнологии, например, делают капсулы размером в 30 нм.

Вот, например, этот препарат для улучшения деятельности печени мне подарил Александр Иванович Арчаков, вице-президент Российской медицинской академии. Кстати, у нас есть общий друг Фидель Кастро, сын знаменитого Фиделя.

На мониторе Виктора Александровича теснятся фотографии. Сине-голубое море, высокий загорелый бородатый мужчина – оказывается, это Фидель Кастро Диас-Баларт, сын знаменитого Фиделя Кастро. Он кубинский физик, но Россия ему близка, т.к. он выпускник МГУ, защищал кандидатскую и докторскую диссертации в Курчатовском институте, а сейчас советник Президента Кубы по вопросам науки.

– На Кубе серьезно развивается медицина. Там построен нанотехнологический центр, и Фидель заинтересован в его развитии. Приехав в Курчатовский институт, он увидел наши микроскопы, захотел приобрести их для своей страны. Мы его пригласили в Зеленоград и в «НТ-МДТ» показали наше оборудование. После этого была наша поездка на Кубу.

– Известно, что ваши приборы используются в научных институтах более чем в 40 странах мира, а применяются ли они в промышленности?

– Да, для метрологических целей в промышленности они используются во многих компаниях Европы, США и Японии. Наши инструменты надежны, гарантия на них 2 года. Но в промышленности любые приборы должны быть обеспечены сервисной поддержкой с возможностью устранения неполадки в течение 12 часов.

Для Зеленограда мы это обеспечим с нашим новым прибором. В перспективе он

будет полезен для «Микрона», «Ангстрема» и Технологического центра МИЭТ. Примерно через год он уже появится. Новый прибор для метрологии в электронике разрабатывается совместно с Фондом перспективных исследований, для которого это самый крупный проект.

– Недавно завершился форум по кадрам в Москве. Участников заинтересовало решения кадрового вопроса в Калуге. Там предприятия обязуются по трехстороннему соглашению (руководство города – профсоюз – промышленники) сообщать количество и уровень подготовки специалистов, которые потребуются в ближайшие 3 года. В зависимости от этого образовательные учреждения набирают студентов. Может ли такой опыт быть полезен Зеленограду?

– Зеленограду интересен опыт образовательных технологий Советского Союза. Для развития микроэлектроники нужно привлекать самых продвинутых ребят со всей страны. Если бы это была металлообработка, то можно согласиться с опытом Калуги. Но чтобы развивать технологии микроэлектроники, нужно привлекать талантливых людей со всей страны. И нужно, чтобы они не уезжали за границу. Это возможно только в том случае, когда есть спрос на специалистов. А он, в свою очередь, зависит от того как развиваются высокотехнологичные бизнесы.

Нестабильность в мире выгодна для военно-промышленного комплекса. Но куда не деваются вирусные инфекции, да и раз в 100 лет метеориты падают на Землю. Поддерживая, развивая и провоцируя конфликты, руководство отдельных стран вливает деньги в военную промышленность. А почему нельзя заниматься развитием проектов, объединяющих мировое сообщество? Решать задачи развития глобальной энергетики, например, чтобы станции солнечных батарей расставляли в космосе.

Или, например, проект «Земля». Мы знаем, что литосферные плиты движутся, планета живет, она маленькая по сравнению с Солнцем, но большая по сравнению с человеком и его творениями. Но возможно развитие нейтринной томографии, чтобы следить за Землей: и вулканы, и землетрясения могут быть предсказуемы и, возможно, управляемы. Вот куда надо направлять общие усилия. А проще раскачивать людей, их отношения. Если правительства так будут действовать, то человечество не сможет выжить. Разве не хочется сделать из этой планеты что-то приличное, а не помойку? Вот это объединяющая задача, а не разъединяющая.

– Возможно ли сотрудничество инструментальных производственных предприятий в Зеленограде?

– После распада Советского Союза электронного машиностроения у нас практически не осталось. Крайне мало предприятий, занимающихся разработкой современного оборудования микро- и нанoeлектроники. Усилия существующих компаний необходимо объединять. В рамках зеленоградского кластера было принято решение о создании некоммерческого партнерства таких предприятий. В перспективе мы будем убеждать руководство отрасли и страны, что такое объединение необходимо в федеральном масштабе.

– Поделитесь, пожалуйста, успехами этого года и планами на 2015-й.

– Удалось сильно продвинуться в создании комплексов оптической спектроскопии и сканирующей микроскопии. Сделали технологию производства зондов, которая обеспечивает увеличение силы сигнала в 3000 раз. Это качественное изменение метода, позволяющее получать молекулярное разрешение. Разработаны картриджные системы, и мы их уже начали продавать. С июня начали проект высокоэффективной электронной литографии. В планах – развитие электронного машиностроения, объединение предприятий, создание этой тяжелой, но крайне необходимой отрасли.

– Расскажите, пожалуйста, о ваших сотрудниках. Кто самый старший, самый юный у вас на предприятии? Общаются ли они, могут ли научиться чему-то друг у друга?

– Геннадий Антонович Трегубов – старейший сотрудник компании. Недавно ему исполнилось 75 лет. Это мой друг, мы с ним работаем вместе с 1973 года, он сам с 1964-го работает в НИИФП. У нас он занимается электроникой, моделированием систем. Самый младший сотрудник – мой внук Андрей, студент 1-го курса МИЭТ. Ему 18 лет.

Могут ли они чему-то научиться друг у друга? У Геннадия Антоновича многому можно научиться... А у Андрея? Пока вряд ли, хотя компьютерные и интернет-технологии он точно знает лучше.

Виктор Александрович задумывается. С грустью говорит он о том, что недавно ушел из жизни Игорь Вениаминович Мягков, один из старейших сотрудников фирмы.

– Виктор Александрович, а если бы вы учреждали приз, за что бы его вручали?

– За работу! – не задумываясь, отвечает президент «НТ-МДТ».

Н.СМЕЛОВ



Фидель Кастро Диас-Баларт с членами кубинской делегации в гостях у «НТ-МДТ»



БЕЗРАБОТИЦА ПРОДОЛЖАЕТ СНИЖАТЬСЯ

О СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА, ОБ УСЛУГАХ ЗЕЛЕНГРАДСКОГО ЦЕНТРА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЖИТЕЛЕЙ НАШЕГО ОКРУГА МЫ ПОПРОСИЛИ РАССКАЗАТЬ ДИРЕКТОРА ГКУ ЦЗН ЗелАО Москвы В.ПОПЛЕВИНА.

– Владимир Николаевич, в чем специфика Зеленоградского округа, отличается ли его рынок труда от остальной столицы?

– Зеленоград – самый маленький по территории и количеству населения округ Москвы, у которого своя особая специфика – это город в городе, где градообразующей отраслью с момента его создания стала микроэлектроника. Поэтому проблемы отрасли непосредственным образом отражаются на жизни зеленоградцев.

Политический и экономический кризис 1990-х пагубно сказался на электронике, многие предприятия закрылись или сократили объемы производства. Более чем из 40 тысяч работающих в микроэлектронной отрасли сегодня в сфере высоких технологий и на предприятиях округа трудится 12,7 тыс. человек.

Масштабный проект по строительству Центра микроэлектроники в Зеленограде, который должен был дать рабочие места для

жителей новой части города, в годы перестройки был заморожен и уже не подлежит реновации. За счет этого один из крупнейших районов округа – Крюково – с населением около 89 тысяч человек превратился в спальный. Все это в совокупности дает самый высокий процент безработицы в Москве – 0,7% (в среднем по столице 0,33%).

Еще одна специфика Зеленограда – в отличие от столицы у нас более низкая заработная плата, по данным ЦЗН в среднем она составляет 27,1 тыс. руб. Поэтому, несмотря на имеющиеся сложности с транспортом (пробки на Ленинградском шоссе, отмены электричек), многие зеленоградцы предпочитают ездить на работу в центральные районы Москвы. Ежедневно около 40 тысяч жителей округа устремляются на работу и учебу в центр столицы.

С другой стороны, ряд проектов, которые сегодня реализуются в округе – создание Особой экономической зоны технико-

внедренческого типа «Зеленоград», инновационного технологического кластера, развитие промышленных зон – в перспективе принесут Зеленограду еще около 40 тысяч высокотехнологичных, достойно оплачиваемых рабочих мест.

По-прежнему актуальной в округе остается проблема несоответствия спроса на работу с предложением рабочей силы. Работодателям Зеленограда сегодня нужны строители, работники торговли и общепита, продавцы, менеджеры, инженеры, агенты и консультанты. Безработные горожане чаще всего ищут вакансии руководящих работников, техников, делопроизводителей.

– Вы говорите об истории округа и его перспективах, а каковы реалии сегодняшнего дня – ситуация на рынке труда в Зеленограде в настоящее время?

– Сегодня она относительно стабильна: нет крупных сокращений, роста безработицы, высок процент трудоустройства населе-

ния. С марта 2012 г. появилась устойчивая тенденция к снижению уровня безработицы. К примеру, если в начале 2012 г. этот показатель был 1,9%, то сегодня уровень официально зарегистрированной безработицы – 0,7% от численности трудоспособного населения округа. При этом количество вакансий, имеющихся в банке данных ЦЗН, более чем в 5 раз превышает количество безработных граждан (5384 тыс. вакансий и 994 зарегистрированных безработных на начало октября).

Массовых сокращений с предприятий округа в Зеленограде нет – за этот год в ЦЗН были поданы заявки от 31 работодателя на высвобождение 445 человек, из них 148 специалистов были высвобождены с предприятий Москвы и Московской области.

Так, на 01.10.14 г. от филиала «Зеленоградский автокомбинат» ГУП «Мосгортранс» поступили сведения о высвобождении на 61 человека: 17 – женщин, 26 – пенсионеров, 4 – молодежь. 11 высвобождаемых проживают в Московской области, 4 – жители других регионов. Поликлиника №201 в октябре высвобождает 94 человека: 93 женщины, 64 – пенсионеры, 1 – инвалид, 7 – жители Московской области.

Причины высвобождения в большинстве случаев – реорганизация производственных процессов и сокращение объемов производства.

Категория высвобождаемых граждан выглядит следующим образом: 31% составляют пенсионеры, 15% – молодежь до 29 лет, 55% – женщины.

Почти треть высвобожденных граждан проживают в Московской области.

При этом высшее профессиональное образование имеют 44% безработных граждан, состоящих на учете в ЦЗН, среднее профессиональное имеют 28%, начальное профессиональное – 5%, среднее общее – 17% безработных.

Больше всего по вопросу трудоустройства в ЦЗН обращаются зеленоградцы в возрасте от 30 до 54 лет (50%), от 20 до 24 лет (38%), от 18 до 24 лет (21%).

Наибольший приток граждан отмечен из торговли – 21%, промышленности – 18% и недвижимости – 15%, строительства, транспорта и связи – по 6 и 8%, просвещения – 9% и здравоохранения – 4%, из сферы коммунальных, социальных и персональных услуг – 5%.

– В чем вы видите основную задачу работы ЦЗН?

– В настоящее время по-прежнему главная задача для рынка труда Зеленограда – максимально сохранить кадровый потенциал на предприятиях округа и не допустить массового сокращения работников.

За этот год ЦЗН было принято около 15 тыс. граждан. Из этого количества более 6 тыс. чел. пришли за содействием в трудоустройстве, из них более 4 тыс. чел. были трудоустроены.

ЦЗН, как и все аналогичные структуры в столице, проводит профессиональные консультации граждан, работодателей, ведет профориентационную работу, профессиональную подготовку и переподготовку безработных, проводит ярмарки и мини-ярмарки вакансий, реализует программы по содействию занятости населения: организует общественные работы, помогает трудоустройству несовершеннолетних, студентов и молодежи до 30 лет, способствует самозанятости населения и т. п.

Для проведения постоянной работы с кадровыми службами предприятий и оказания им практической помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников ЦЗН организован консультационный пункт для работодателей. В этом году проконсультированы сотрудники кадровых служб 89 организаций по вопросам соблюдения Трудового кодекса РФ при высвобождении граждан.

Оказано содействие 155 работодателям в частичном комплектовании предприятий квалифицированными кадрами с использованием банка данных специалистов, который сформирован в ЦЗН.

Чтобы стабилизировать ситуацию на рынке труда ЦЗН ЗелАО проводится работа по реализации подпрограммы «Развитие рынка труда и содействие занятости населения Москвы на 2012-2016 гг.» Государственной программы Москвы «Стимулирование экономической активности на 2012-2016 гг.».

С организациями округа заключены договоры на представление общественных работ для безработных и ищущих работу граждан; временных работ для несовершеннолетних лиц в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время и в период каникул; временных работ для граждан, испытывающих трудности в поиске работы; временного трудоустройства безработных лиц в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые; временного трудоустройства обучающихся и студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в свободное от учебы время и в период каникул; временного трудоустройства граждан в возрасте до 30 лет из числа выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования «Молодежная практика».

Численность участников программ составила 934 человека. Наибольшей популярностью у работодателей пользуется программа «Организация временного трудоустройства обучающихся и студентов образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования в свободное от учебы время и в период каникул». По ней с ЦЗН работают 33 работодателя, трудоустроено 402 студента.

К традиционной программе профессионального обучения безработных граждан добавилась еще одна – переобучение для женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, для женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет и не состоявших в трудовых отношениях с работодателем. На сегодняшний день по этой программе прошли обучение 37 женщин.

– Одна из наиболее эффективных форм поиска работы – ярмарка вакансий. Насколько результативны зеленоградские ярмарки?

– Зеленоградский ЦЗН три раза в год проводит окружные ярмарки вакансий, ближайшая и третья по счету в этом году состоится 10 декабря в ДК МИЭТ. Ярмарка вакансий – одна из наиболее эффективных форм трудоустройства населения, где работник и работодатель в непосредственном общении могут выяснить всю необходимую информацию друг о друге.

Таким образом, ярмарка взаимовыгодна как для работодателей, так и для соискателей работы: сотрудники кадровых отделов компаний могут подобрать себе персонал, а граждане, ищущие работу, на месте выяснить у работодателей все необходимые сведения о работе, социальных гарантиях на предприятии, уровне зарплаты и возможности карьерного роста. В ярмарках ежеквартально принимают участие около 30-40 предприятий различных областей деятельности из Зеленограда, Москвы и Московской области. Каждую ярмарку посещает около тысячи человек.

Что касается результативности ярмарки вакансий, то, как правило, около 50% посетителей ярмарки получают от работодателей приглашение прийти на более подробное собеседование непосредственно на предприятие.

– Какие еще услуги оказывает ЦЗН ищущим работу и безработным зеленоградцам?

– Как и все аналогичные структуры в столице, ЦЗН проводит профессиональные консультации граждан, работодателей, ведет профориентационную работу, профессиональную подготовку и переподготовку безработных, проводит ярмарки и мини-ярмарки вакансий, реализует программы по содействию занятости населения: организует общественные работы, помогает трудоустройству несовершеннолетних, студентов и молодежи до 30 лет, способствует самозанятости населения и т. п.



ЦЗН бесплатно содействует трудоустройству всех граждан, ищущих работу. То есть помогает найти работу не только тем, кто зарегистрирован на бирже труда как безработный, но и всем, кто обратится в ЦЗН в поисках трудоустройства. Информацию о вакансиях по Москве, Зеленограду и его окрестностям могут получить не только зеленоградцы, но и те, кто не имеет прописку в нашем городе.

Все услуги оказываются бесплатно.

В случае признания человека безработным в соответствии с законом «О занятости населения» ему назначается пособие по безработице.

ЦЗН работает и с работодателями. Для контактов с ними в структуре службы занятости есть соответствующий отдел. Его сотрудники консультируют работодателей и работников различных организаций по вопросам соблюдения трудового законодательства и закона о занятости. Отдел формирует и оперативно обновляет банк данных свободных рабочих мест и вакантных должностей, т.е. вся поступающая информация от организаций города оперативно пополняет банк данных ЦЗН. Поскольку наша служба имеет доступ к информации банка данных по Москве, то это многократно увеличивает возможности и для соискателей работы, и для работодателей.

Центр занятости населения работает в будни с 9.00. Мы находимся по адресу: корп. 1818, проезд автобусами №№19, 5, 22, 1 до остановки «Центр занятости населения». Телефон для справок **8-499-717-3174**.

Юрий Полежаев: ЧЕЛОВЕК ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ

**Кадровое агентство «ТРИЗА-Спутник» –
главный консультант Инновационно-
территориального кластера «Зеленоград»
по подбору персонала, работает с 1992 года.**

– Основной инструмент работы – заявка на подбор персонала, – начал выступление Ю.Полежаев, генеральный директор агентства «ТРИЗА-Спутник», на семинаре «Эффективный подбор кадров в малом бизнесе».

В мероприятии приняли участие генеральные директора малых предприятий, помощники генеральных директоров крупных предприятий, сотрудники кадровых служб, менеджеры по подбору персонала.

– Заявка – начальное звено технологической цепочки, – подчеркнул Юрий Константинович. – Лишь за ней следует поиск, собеседование и найм сотрудника.

Грамотная заявка прогнозирует успех

Докладчик раздал слушателям формы заявок на подбор линейных специалистов и достаточно объемные анкеты на подбор сложных профессионалов.

– При решении кадровой задачи мы разговариваем непосредственно с тем, кому нужен специалист. Бывает, что на решение влияют определенные внутренние мотивы. Поэтому без личного контакта причины отказов, как правило, понять трудно. Заявка несет в себе не только требования, но и срочность, приоритет.

Все зависит от того, кого вы ищете. Например, главного бухгалтера. Какими качествами он должен обладать? На самом деле, за главного бухгалтера говорит срок и должность, которую он занимал до этого, хороший – работает 5-7 лет по профессии. В таком случае для профессионала тесты не нужны. О нем многое может рассказать сменивший его новый главный бухгалтер. Брать на такую должность человека без опыта работы – большой риск. Если вы знаете стиль работы человека на предыдущем месте, то, скорее всего, он будет вести себя так же и у вас.



«Горбатого могила исправит»

– В этой русской поговорке – суть еще одного этапа рекрутинга (поиска, отбора и приема на работу сотрудников), – отметил Юрий Константинович. – При подборе кандидата рекомендую изучать стереотипы поведения на предыдущем месте работы, старайтесь не связываться с теми, кто готов тратить на дорогу более 2 часов. Также для эффективного найма необходимо разобраться в мотивации, и если она невнятная, то прогноз будет неутешительный. Разговаривая, обращайте внимание на мелочи, старайтесь извлечь больше информации из собеседования.

При поиске сотрудников классический шаг – это объявление. Его текст должен быть без серой скучности и излишней игривости. Составляя объявление, нужно учесть такую характеристику денег как насыщенность, что будет более чем оправданно в дальнейшем. Ведь стереотипы со временем меняются: что раньше было роскошью, становится необходимостью. Поэтому не надо обещать роста зарплаты, лучше предлагать компенсационный пакет и период пересмотра гонорара. Составляя объявление, нужно представить идеально кандидата.

При потоке кандидатов необходимо проводить сравнительный анализ: построить таблицы и ставить баллы, оставить трех и предложить их руководству. При составлении списка лучшего кандидата ставьте на второе место, среднего – на первое, худшего – на последнее. Предлагайте возможности, которые человек реально получит на вашей работе.

Хороший специалист – горячий пирожок, на него всегда есть спрос

– В нашей работе много маркетинга, реального бизнеса и психологии, есть что-то и от разведки, – поделился Юрий Константинович. – В России сотрудники фирмы говорят: «Мы работаем в компании», а у англичан – «Мы работаем с компанией». Это наглядно характеризует отношения сотрудника и коллектива.

Еще нужно отметить, что новое поколение мотивировано не на деньги. Старайтесь в объявлении не говорить о зарплате, в первую очередь, надо говорить о возможностях, которые предоставляет работа.

– **Как проверить кандидата на предыдущем месте работы?** – задал вопрос коммерческий директор медицинского центра.

– Главное – этика. Об этом обязательно нужно заботиться. Необходимо доверие к пришедшему на собеседование человеку. Спросите кандидата, разрешает ли он

собрать рекомендации, посмотрите на его реакцию и, исходя из этого, действуйте дальше. В некоторых случаях достаточно неформально поговорить на предыдущем месте работы с его коллегами. В случае если кандидат пока еще работает, можно встретиться с коллегами с предыдущего места, до того, на котором он работает сейчас. Если вы не получаете достаточной информации или вас она не удовлетворяет, нужно задуматься о надежности этого кандидата.

Малый бизнес заинтересован в универсальных солдатах

– Малый бизнес – то, над чем мы думаем, хотим быть ему полезными, – отмечает Ю. Полетаев. – Для нас малое предприятие – до 150 человек, супермалое – 5-6-12. Малый бизнес сейчас – пасынок. А рекрутинг не может быть дешевым – это не массовая услуга. Если вы прибегаете к помощи рекрутингового агентства, это будет дорого. С развитием интернет-технологий нам только легче работать, но это нас не заменит. Между человеком, предлагающим работу, и человеком готовым работать, считаю, должен стоять профессионал по найму.

– **Как вы гарантируете результат?** – поинтересовался генеральный директор зеленоградского ателье. – Я хочу заплатить деньги и получить кандидата.

– Мы с вами игроки одной команды. Мы предлагаем трех кандидатов. Иногда, очень редко одного кандидата. Срок гарантии бесплатной замены предусмотрен договором. Человек может быть у нас на аутсорсинге 5-6 лет, т.е. быть оформленным в агентстве. Такие как секретари, бухгалтеры. Сейчас мы занимаемся мониторингом персонала в области высоких технологий, в электронике. Смотрим, какие есть обучающие программы.

– **Как выявить при собеседовании людей, которые на словах говорят: «Я хочу, я буду», а по сути «не совсем хочу, не совсем буду»,** – спросил коммерческий директор медицинского центра.

– На тестировании важно определять психологические и профессиональные качества. Для секретаря – скорость печати от 140 символов, оперативность, экстраверсия. А для руководителя важно как он нанимал, как увольнял сотрудников. По статистике только 4-5% могут вести свой бизнес. Считается, что американцы – нация предпринимателей, но у них (по некоторым источникам) бизнесменов до 2%. К каждой вакансии нужно подходить индивидуально.

– **Как дела с рынком неквалифицированных специалистов?** – последовал очередной вопрос аудитории. – **Профессионалов с малой квалификацией, средним образованием?**



– Мы обращаем внимание на этот рынок, т.к. к нам приходят по нему заявки. Но считаем, что нужно повышать уровень автоматизации неквалифицированного труда, в пользу повышения квалификации. Например, автоматическое складское хозяйство и т.п.

– **Ваше мнение по поводу возвращения персонала в течение 1,5 лет. Если человек без профессии, но у него есть желания и есть стремления?**

– Хотите взять, изучайте его семью, гармонизирует ли он вокруг себя среду. Если он изначально с проблемами, знайте, что и вы столкнетесь с ними. Молодежи сейчас мало – обращайте внимание на мигрантов.

– **Есть ли услуга тестирования сотрудника? Вы даете заключения? Есть ли готовые тесты?**

– Под готового специалиста? Да есть, но самый первый тест – это мы с вами. Наше впечатление от кандидата, наш опыт, способность анализировать полученную информацию. Прислушайтесь к своему мнению. Анализируйте, что не так, что вам не понравилось.

– **А если мне нужно посадить человека за телефон, в автомобиль. Я беру с опытом работы, по знакомству и все равно – неудача. Почему?**

– Не такая простая вакансия водителя. Если вы хотите, чтобы человек проработал у вас 3-5 лет, имейте в виду, что процесс вождения машины – интеллектуальный. Хороший водитель – с хорошим хобби, с семьей, хорошо ухоженной, пусть и не новой личной автомашиной. Хороший управленец, менеджер – экстраверт. Интраверт работает с бумагами.

– **А если после института брать менеджера по закупкам без опыта работы?**

– Менеджеры на отдел закупок – люди с историей. Хорошие закупщики ценятся. Смотрите на прежний опыт, проверяйте рекомендации, семью, как в ней выстраиваются отношения.

Подготовила О.ЩЕГОЛЕВА



ТОРЖЕСТВО «СУБМИКРОНА»

**В КОНФЕРЕНЦ-ЗАЛЕ ОАО
«НИИ «СУБМИКРОН» ПРОШЛО
ТОРЖЕСТВЕННОЕ СОБРАНИЕ,
ПОСВЯЩЕННОЕ 25-ЛЕТИЮ
ПРЕДПРИЯТИЯ.**

В гости к юбилярам приехали представители различных российских предприятий и организаций, космонавты, ветераны, проработавшие не один десяток лет на родном предприятии. Открыл торжество генеральный директор В.Сиренко. Во вступительном слове Владимир Григорьевич рассказал о становлении предприятия и его ближайших планах. Затем слово было предоставлено многочисленным гостям.

Первый зампрефекта А.Михальченков поздравил коллектив со знаменательной датой и от имени префекта А.Смирнова вручил почетные грамоты Т.Козловой, В.Васильеву, Д.Бабиевскому, Н.Гринцовой. Благодарности префекта удостоены С.Нахаев, А.Стефанцов, Л.Уткина, Л.Лузина, Г.Королева, В.Емельянова.



Нагрудный знак «За содействие космической деятельности» Федерального космического агентства был вручен заместителю гендиректора по качеству Л.Павленко.

Почетными грамотами ОАО «Корпорация «Комета» были награждены Н.Павлусик, Е.Гусев, В.Коваленко, Г.Мишина, О.Рюнт, Н.Гончарова, М.Акимов, В.Конonenko.

После торжественной части гости познакомились с созданным музеем «Субмикрона» и оставили свои отзывы и пожелания в Книге почетных гостей.



А.Е.





Студенческая занятость... Сегодня во многих странах наблюдается ее рост на рынке труда. Россия – не исключение. Кто-то из студентов работает, чтобы частично или полностью оплатить свою учебу, кто-то хочет обеспечить себе финансовую независимость от семьи, кто-то стремится приобрести опыт, навыки и соответствующие компетенции для работы по специальности. За время, которое студент грызет «гранит науки» в вузе (минимум 4 года), хороший работник может шагнуть вверх по карьерной лестнице, пройдя путь от помощника менеджера до руководителя направления и т.д... Но стоит ли совмещать работу и учебу? При каких условиях это возможно? Насколько повлияет работа на учебу? Эти вопросы сегодня весьма актуальны для молодежи.

УЧЕБА И РАБОТА: КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ ИЛИ МИРНОЕ СОСУЩЕСТВОВАНИЕ?

Некоторое время назад Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) опросил 1600 россиян в 153 населенных пунктах в 46 областях, краях и республиках нашей страны на предмет того, как люди относятся к совмещению студентами учебы и работы. Большинство россиян (67%) позитивно относятся к тому, что студенты вузов сочетают учебу с работой. Основной плюс от совмещения учебы и работы наши сограждане видят в том, что это позволяет студенту обеспечивать себя материально (45%), немаловажно и то, что приобретается опыт работы (17%), что это хорошая школа жизни (14%), способствует развитию ответственности и самостоятельности (10%), позволяет помочь родителям (8%), кроме того, студенты больше заняты делом, а не «глупостями» (4%), и на работу легче устроиться после вуза (1%). Те же, кто отрицательно относится к совмещению учебы и работы, подкрепляют свою позицию аргументами о том, что у работающих студентов остается мало времени на учебу, отсюда и недостаточный уровень знаний (42%); что для студента учеба – главное, а работа от нее отвлекает (32%); кроме того, такая нагрузка вредит здоровью (8%), да и «успеют еще наработаться», заявляют 2% опрошенных.

Учиться в Зеленограде, работать – на МКС

О том, как обстоят дела с этим вопросом в Зеленограде, «Зеленоградский предприниматель» решил расспросить студента магистратуры кафедры биомедицинских систем (БМС) Национального исследовательского университета «МИЭТ» Станислава Забодаева.

– **Станислав, для начала попроси рассказать в нескольких словах о себе.**

– Я родился и вырос в Солнечногорске. Там же окончил лицей №7, а в 2009 году поступил в МИЭТ.

– **Почему выбор пал на МИЭТ и именно на биомедицинскую инженерию?**

– МИЭТ я предпочел другим вузам по той причине, что здесь есть возможность получить действительно качественное техническое образование наравне с ведущими российскими техническими университетами – было бы желание и упорство. К тому же, близость расположения университета к дому позволяет с пользой потратить сэкономленное на дорогу время. Что касается дальнейшего выбора профиля обучения, то могу сказать, что желание заниматься биомедициной появилось у меня не сразу. Мое увлечение физикой в школе определило выбор факультета (Электроники и компью-

терных технологий – прим. автора), и лишь отучившись около года, я начал обращать внимание на разработки кафедры биомедицинских систем. Я заинтересовался практически всеми направлениями исследований и разработок этой кафедры и решил для себя, что учиться там будет сложно, но интересно.

– **А какой была детская мечта о профессии?**

– Когда я был совсем маленьким, меня привлекало все что стреляет, поэтому я хотел стать полицейским, как в американских фильмах. Технический склад ума дал о себе знать достаточно рано – во время того, как родители стали прятать от меня отвертки и другие инструменты. Это случилось после второго разобранного на части телевизора, который даже отец не мог собрать обратно (улыбается).

– **Что больше привлекает: работать головой или руками?**

– Головой. Но и голове нужно давать отдыхать, а лучший отдых – это смена деятельности. Поэтому про руки тоже не стоит забывать.

– **Как ты нашел работу? Или же это работа нашла тебя?**

– О компании «Медицинские компьютерные системы» (МКС) я узнал после того как кафедра БМС организовала на 3 курсе ознакомительную экскурсию на предприятия нашего профиля. И после нее я решил, что хочу там работать.

– На что ты, в первую очередь, обращал внимание при поиске работы?

– Я начал работать после 8 класса. Пройденные курсы в центре компьютерного обучения при МГТУ им. Н.Э.Баумана позволили устроиться на время летних каникул помощником системного администратора. С тех пор я каждый год устраивался работать в период летних каникул, а поступив в университет, работал и в течение учебного года. При поиске работы я в первую очередь обращал внимание на то, чтобы моя деятельность так или иначе была связана с направлением дальнейшего развития.

– С какими трудностями ты столкнулся в процессе устройства на работу?

– Почти всегда главной проблемой становилось отсутствие практических навыков и знаний, необходимых для выполнения той или иной задачи. При приеме на работу нового сотрудника работодатель хочет быть уверен в том, что тот сможет уже с первых дней эффективно решать поставленные задачи. Именно по этой причине одним из основных требований, предъявляемых к соискателю, является наличие хотя бы минимального опыта работы в требуемой области. Далеко не каждая компания может позволить себе такую роскошь как трудоустройство молодого специалиста без опыта работы, ведь в процессе обучения ему нужно выплачивать заработную плату, а также приплачивать тому, кто будет его обучать и наставлять. Мне повезло с тем, что у меня была возможность с ранних лет, пусть даже в короткий летний период, приобретать практические навыки в сфере моей будущей профессии.

– Стоит ли совмещать работу и учебу?

– Стоит, но только не во вред учебе. На мой взгляд, на каждом жизненном этапе необходимо уметь правильно расставлять приоритеты. На этапе получения первого высшего образования это, однозначно, учеба.

– Уже более десяти лет как в МИЭТ был создан Отдел практики и трудоустройства студентов (ОПТС), основной целью которого является содействие занятию учащейся молодежи и трудоустройству выпускников МИЭТ. В связи с этим вопрос: Отдел практики и трудоустройства как-то помог тебе? Или, может, преподаватели помогли сориентироваться в вопросах прохождения практики?

– Наш ОПТС старается содействовать студентам в трудоустройстве, так, например, в период моего обучения сотрудники отдела организовали нам экскурсию на Красногорский завод им. С.А.Зверева (бывший Красногорский механический завод – прим. автора). В свою очередь, и преподаватели кафедры БМС никогда не отказывали в совете по поводу места прохождения практики с учетом интересов студента. Отдельное спасибо Сергею Васильевичу Селищеву (профессор Селищев – заведующий кафедрой биомедицинской систем – прим. автора). Бывали даже случаи, когда студентов пятого курса, которым не хватило мест на профильных предприятиях, брали проходить практику непосредственно на кафедре.

– Кто или что повлияло на твой выбор места работы?

– На выбор повлияло мое желание заниматься программированием и математикой и их применением для решения современных проблем электрофизиологии. Хотя это

и не единственная причина, но, пожалуй, самая важная.

– Планируешь остаться на МКС после окончания?

– Я бы очень этого хотел.

– Что входит в твои обязанности?

– Я занимаюсь изучением новых диагностических возможностей электроэнцефалографии. В мои обязанности входит изучение проблемы, общение с врачами, алгоритмизация методики, программирование, отладка, тестирование, написание технической документации. Короче говоря, полный цикл разработки программного обеспечения в соответствии с системой менеджмента качества.



– А как с саморазвитием?

– Хорошо. Куда без него? (улыбается).

– Если вернуться назад, то ты бы снова выбрал то место, где сейчас работаешь? Что наиболее приоритетное в этом вопросе?

– Да, я бы снова пошел на МКС. Меня все абсолютно устраивает: дружный, сплоченный коллектив, хорошая зарплата, удобный график, понимание со стороны начальства, безграничные возможности для личного и профессионального роста, грамотный руководитель (Дмитрий Анатольевич Прилуцкий, кандидат технических наук, выпускник МИЭТ 1992 г. – прим. автора). Наиболее приоритетный аспект каждый выбирает для себя индивидуально. Сам я использую интегральную оценку.

– Как считаешь, чем город мог бы помочь в решении проблемы трудоустройства студентов? Информированием? Или важно, чтобы слажено работали отделы практики и трудоустройства при вузах? Или же каждый сам кузнец своего счастья?

– Я считаю что сейчас, в век информационных технологий, можно найти информацию о чем угодно – было бы желание. Со стороны МИЭТ можно было бы подумать над организацией большего количества экскурсий, ознакомительных семинаров, мастер-классов совместно с предприятиями Зеленограда, чтобы у студентов была возможность ближе познакомиться с деятельностью организаций и выбрать для себя направление дальнейшего развития. В свою очередь, город мог бы материально помочь профильным предприятиям, трудоустраивающим студентов и молодых специалистов. Я знаю, что такие программы есть, но работают они далеко не везде. Несмотря на все

это, в конечном счете, все зависит от самого человека, от его жизненной позиции и интересов. Желаю каждому найти себя!

– Спасибо, Станислав. Желаем и тебе успехов!



Как мы видим, совмещать или не совмещать работу и учебу зависит от целей человека. Конечно, хорошо, когда учеба не идет вразрез с работой, а студент одновременно получает теоретические знания и нарабатывает практические навыки и опыт работы. Кроме того, совмещая учебу с трудовыми обязанностями, человек не только обеспечивает себя материально, но и развивает ответственность. При хорошей самоорганизации работа по силам студенту, а в вопросе расстановки приоритетов и распределения времени могут помочь навыки тайм-менеджмента – технологии организации времени и повышения эффективности его использования.

Конечно, студентам, которые учатся на вечернем или заочном отделении, проще найти работу, которая не будет мешать посещению учебных занятий. В этом плане студентам очной дневной формы обучения сложнее, но есть различные варианты. Если же приходится пропускать занятия по причине работы или опаздывать на работу по причине учебы, важно не забыть заранее согласовать эти вопросы и с преподавателем, и с работодателем – это позволит сэкономить не только время и нервы, но и деньги, если вдруг придется проходить занятия за дополнительную плату или же быть подвергнутым штрафу за опоздание на работу.

В любом случае, если у вас очное обучение в серьезном вузе и работа, отнимающая много сил и времени, то вы непременно столкнетесь с проблемой расстановки приоритетов. Возможно, даже придется выбирать чем пожертвовать? Для тех, кто не уверен в собственных способностях, и не может делать хорошо и качественно несколько дел одновременно, как это делал Гай Юлий Цезарь, можно напомнить об актуальности сказанных 2000 лет назад и записанных в Евангелии слов о трудности служения двум господам (работе и учебе): «одного он не будет любить, а другого будет; одному будет предан, а другим будет пренебрегать». Поэтому, планируя одновременно и обучение, и работу, поставьтесь объективно оценить свои силы и возможности.

Что ж, пробуйте, учитесь, трудитесь, совмещайте, стремитесь и достигайте успеха!

**И.ПЬНОВ,
фото из личного архива С.ЗАБОДАЕВА**



МИРЫ ВЯЧЕСЛАВА ГОЛОФЕЕВА

Встречаемся в музее в четверг

В первый четверг октября зеленоградский музей превратился в необычный концертный зал. Взорам собравшихся открылась лаконичная подборка живописи и графики и... кресло, солидное, темное, кожаное. Здесь состоялся своего рода «солный концерт», только не музыканта, а художника. Вместо масштабной выставки работ – тщательно отобранные (как нелегко, наверное, было их выбирать!) несколько произведений. И – видеоряд на экране, вобравший многое из того, что при всем желании в зале просто не поместилось бы.

Впрочем, на протяжении вечера в кресле художник оказывался нечасто. Экспрессия, присущая Вячеславу Голофееву не только на полотнах, требовала движения, действия. Те, кто не знал за Вячеславом дара блистательного рассказчика, открыли для себя и эту грань его творчества.

Подобного рода встречи станут теперь в музее традиционными. Уже приглашены маститые художники, каждый из которых

окажется в центре внимания на следующих встречах. Мы же сфокусируемся на специфике творческих «миров» Вячеслава Голофеева – первого из «солистов» музейных встреч – и постараемся понять, в чем она, эта специфика.

Мир первый. Технологии для музея

Вспоминаю свою первую встречу с Вячеславом. Встречу заочную. В Детской музыкальной школе им. М.Мусоргского – школьный музей. Всего-навсего одна комната в обычном школьном здании. Приоткрылась дверь и... И возник вопрос: как? Как удалось превратить унылый параллелепипед в скругленную ротонду, развернутую ввысь, навстречу небесам? Как удалось поселить мятущийся дух Модеста Петровича в этих стенах (а ведь экспонатов в школьном музее не так много)? Причем ответы на эти вопросы – вот они, в буквальном смысле слова, под руками. Можно все внимательно рассмотреть, даже прикоснуться. А загадка все равно осталась.

С тех пор, будучи уже давно знакомым с Вячеславом, каждый раз, когда затевается «что-нибудь новенькое», не устаю удивляться. Удивляться той фантазии, которая присуща этому человеку. Казалось бы, что нового можно было придумать к очередному празднику Москвы, реализуя идею «Музей выходит навстречу городу»? Да еще и воплотить. А Вячеслав практически все воплощает сам! – «представительство» музея на празднике так, чтобы не затеряться в гуле и грохоте более ярких и зрелищных технологий. Как говаривал К.Станиславский, чем удивлять



будем? И каждый раз В.Голофеев находит, чем удивить всех нас. И ведь удастся! Не случайно же на городских праздниках люди интуитивно тянутся к композициям Вячеслава. Хочется побыть рядом, постоять, сфотографироваться.

Что же касается основной экспозиции зеленоградского музея, это целиком творческий проект Голофеева. Об этом с особой теплотой говорила директор музея Т.Визбул. Вспоминая о зарождении нынешнего облика музея, Татьяна Владимировна отдала должное той решимости, с которой В.Голофеев взялся в свое время за эту непростую работу. С тех пор их на редкость успешный тандем – руководителя и художника – прошел проверку временем, а музей воистину отличается «лица необщим выраженьем». И октябрьский «сольный концерт» благодаря всему этому во многом стал дуэтом двух людей, реализовавших себя в сотворчестве.

Мир второй. Технологии ретро (иначе говоря, мир биографии)

Что же до биографии В.Голофеева, то она вполне могла бы сделаться «добычей» писателей и киносценаристов. Судите сами: воспитанник детского дома 50-х годов, Вячеслав, по его же собственному признанию, самые основополагающие уроки творчества получил именно там, в детдоме. Причем творчества в самом широком смысле. В детдоме на постоянной основе работало такое количество кружков и студий, что научить могли буквально всему: от искусства балета до слесарного дела. И научить на самом серьезном уровне! К сожалению, большинство из нас слабо представляют себе реалии той эпохи. Слушая Вячеслава, поражаешься, насколько интересной и неоднозначной была жизнь той поры.

С тех пор В.Голофеев стал универсалом. Или, как сказал бы он сам – дизайнером, тут же подчеркнув, что в это понятие вкладывает достаточно широкий смысл. Ведь Вячеслав – человек технологичный, способный осваивать и применять нужные технологии (в т.ч. и новые) к решению каждой проблемы.

Кем только ни доводилось ему работать! Когда Вячеслав рассказывает о своей работе токарем и даже грузчиком – был и такой эпизод в его жизни – понимаешь, что каждый такой рассказ – тоже произведение искусства. Ведь и токарем, и художником, и грузчиком он был необычным. Любая проблема (сделать витрину такой, чтобы она «заработала», или разгрузить в одиночку вагон холодильников) требует подбора нужных технологий, т.е. дизайна, как его понимает Вячеслав.

Мир третий. Технологии и племя младое

Обидно, что В.Голофеев никогда не говорил о себе как о педагоге, работающем с детьми. И все же автору этих строк доводилось видеть, насколько захватывающе способен он вовлекать детей, включая самых маленьких, в искусство рисования. А заодно и их родителей, что Вячеслав считает одной из главных формул успеха.

Глядя, с каким восторгом дети (а затем, преодолевая смущение, и взрослые) погружаются в незнакомый им мир Изображения, понимаешь, что этот человек с весьма солидной биографией еще очень молод. Иначе как бы удалось ему достичь контакта с молодыми людьми. И с совсем-совсем еще молодыми...

Так что и педагогические технологии – это тоже разновидность Дизайна.

Музей: Плоскость → Объем → Действие

Мне представляется, что не только В.Голофеев в свое время выбрал Музей в качестве одной из сторон самореализации. По-видимому, и Музей, если можно так выразиться, выбрал Вячеслава как человека-универсала, способного нащупать выход из тупика в современном музейном деле.

Тупик же заключается в том, что архаичные формы организации музеев себя во многом исчерпали. Что же касается новых аудиовизуальных и компьютерных средств, в музее они чаще всего оказы-

ваются чужеродными. Об этом говорили многие участники обсуждения на встрече с В.Голофеевым.

Видимо, линия жизни Голофеева не случайно затронула музей. Выйдя, условно говоря, из «плоскости», присущей живописи и графике, Вячеслав Голофеев почувствовал вкус к работе с объемными композициями. И именно это направление было активно востребовано музеями. Экспозиции, созданные мастером в музее на Поклонной горе, Зеленоградском краеведческом музее, музее ДМШ им. М.Мусоргского, Чайном домике и др. отмечены склонностью к работе с трехмерной фактурой. Наверное, это тот первый шаг, который предстоит сделать каждому «художнику для музея». А что же дальше?

Много лет назад довелось побывать на одной из экскурсий в небольшом музее в Орловской области. Во время рассказа экскурсовода зазвучала музыка, притом музыка живая. Мы еще не видели, что в соседней комнате сел за фортепиано сам директор музея, но уже были заморожены происходящим. Казалось, что исторические персонажи эпохи Льва Толстого вот-вот появятся в этих интерьерах. Эффект был настолько ощутим, что заставил задуматься о роли театрализации как важной составляющей музейного дела.

Позволю себе сделать прогноз. Следующей ступенькой в развитии музейной культуры станет действие, во многом похожее на театральное, но несущее на себе печать музейных просветительских целей. Необходимым звеном в работе современного музея станет работа постановщика; притом, по-видимому, не всякий театральный режиссер будет способен прочувствовать музейную специфику и справиться с этим новым и во многом пока еще неизведанным видом творчества.

А.ЩЕГОЛЕВ





ЛИНИЯ ЖИЗНИ НА «ВЗЛЕТЕ»

10 октября 2014 г. исполнилось бы 80 лет генеральному директору, главному конструктору ЗАО «НПК «КБ Взлет», лауреату государственных премий Генриху Иосифовичу Ройзенблиту.

Мы, его коллеги, друзья, ждали этой торжественной даты, очень хотели сказать любимому нами Генриху слова уважения, признания, симпатии, сесть за дружеский стол, поговорить о прошлом и будущем. Но он ушел, внезапно и трагически.

Сейчас, когда осмыслена не только горечь потери, но и значительность жизни, прожитой для страны, людей, соратников, друзей, для близких, пришло время сказать слово о нем.

Мы вспоминаем Генриха живого, энергичного, до краев полного планов.

Линия жизни этого человека на всех этапах его судьбы складывалась под знаком профессионального азарта и настойчивого желания идти вперед.

Новое – всегда риск. Он умел и любил рисковать: как инженер, как руководитель. Все, что он делал, он делал с любовью. Влюблялся в идею и работал над ее воплощением вдохновенно и талантливо, собирая вокруг себя единомышленников. Так было в далекой молодости, когда студентом Новосибирского электротехнического института связи на базе своего вуза Генрих Ройзенблит и его друзья-однокашники открыли первую телестудию в городе.

Трудовая биография Генриха Иосифовича – это биография нашей страны 60-х годов. Молодым специалистом он пришел на Новосибирский завод космического приборостроения в цех сборки бортовой аппаратуры для ракет класса «земля-воздух». Работал, как одержимый, неделями жил на полигонах и был невероятно горд, когда ракетой именно этого класса был сбит в 1960 г. самолет американского разведчика Пауэрса.

Затем начался ответственный этап: по поручению министра электронной промышленности А.И.Шокина, предстояла работа по организации предприятий электронной промышленности в Армении. За 8 месяцев базовые площадки в республике были организованы. Молодой инженер Генрих Ройзенблит был активным участником этой серьезнейшей миссии.

Как и для многих сегодняшних ветеранов нашего города, молодой и дерзкий Зеленоград стал для него родным, определив на десятилетия жизнь и судьбу. Мы сами были молодыми и дерзкими, нам подходил воздух и ритм Зеленограда. Генрих органично вошел в команду коллег – специалистов НИИМП и НПО «Элас». В этой команде работали В.Н.Филатов, В.С.Серегин, А.А.Газаров, А.В.Коржавых, Г.А.Королев, В.А.Нестеров и др., а руководителем, лидером был талантливый ученый и организатор, генеральный конструктор космической техники Г.Я.Гуськов. Это огромный, плодотворный пласт профессиональной жизни Генриха Иосифовича, который увенчался званиями «Заслуженный создатель и испытатель космической техники», «Заслуженный технолог России».

В юбилейные дни о Генрихе Иосифовиче вспоминает его соратник, коллега, ветеран предприятия А.В.Коржавых, который успел в последние годы заразиться идеями создания медицинской техники и успешно в этом помогал Ройзенблиту:

– Генрих Иосифович прожил славную и честную жизнь. Его человеческие качества снижали ему заслуженный авторитет и уважение. В коллективе рабочие называли его «наш папа».

Генрих Иосифович стоял у истоков разработки высоких технологий в области космической микроэлектронной аппаратуры, предназначенной для оснащения космических станций. Он был руководителем подразделения по разработке и внедрению специальных технологических процессов для решения на высочайшем технологическом уровне проблем микроэлектронного аппаратостроения в интересах ракетно-космической области.

Годы перестройки заставили сместить приоритеты в производственной деятельности коллектива, несколько отдалить его от космоса.

В то «смутное время», когда отдельные люди строили себе замки, Генрих Иосифович проявил высочайшую волю, решительность, принципиальность, вкупе с обширными знаниями и замечательными деловыми качествами, организовав коллектив и производство на создание высокотехнологической медицинской техники. И с этой задачей Генрих Иосифович блестяще справился!

Слова памяти, уважения, глубокой скорби в эти дни очень точно выразил давний соратник, единомышленник Генриха Иосифовича профессор В.В.Фадеев: «В полной мере только сейчас, в дни 80-летия Генриха Иосифовича Ройзенблита, осознаешь, какое научно-технологическое богатство создано этим человеком более чем за 50-летний период его трудовой деятельности. Не случайно за уникальные работы в отечественном медицинском приборостроении он стал одним из немногих дипломантов национальной премии лучшим врачам России «Призвание» «За вклад в развитие медицины, внесенный представителями фундаментальной науки и немедицинских профессий».

Гордостью коллектива является разработка и внедрение совместно с ФГУ «РК НПК Федерального агентства по высокотехнологичной медицинской помощи» автономного мобильного комплекса «Космея» для аортокоронарного шунтирования на работающем сердце. Среди первых больных, которые были прооперированы академиком Р.С.Акчуриным при помощи «Космеи», был пациент из Зеленограда, которому успели вернуть великий шанс – жить. Эта уникальная работа была награждена Премией Правительства Российской Федерации в области науки и техники за 2004г. Комплекс «Космея» не имеет аналогов в мире».

Исторически работа предприятия над медицинской техникой началась давно. В составе НИИМП была вначале медикотехническая лаборатория. В сложные 90-е годы произошло серьезное расширение разработок медицинской техники.

Генрих Иосифович создал предприятие. Нужно было взрастить коллектив с особой психологией, сознающих огромную ответственность каждого в реализа-

ции новых разработок медицинского направления. Тогда это была одна из важных задач руководителя предприятия. В центре всего человек, его жизнь и здоровье. Это было его, Генриха, призвание. Он бросался на помощь каждому, кто попросил или еще не успел попросить, но в помощи нуждался. Он хотел помогать людям в силу своих возможностей и таланта.

Глубокая нравственная ответственность за технические возможности производимой медицинской техники сыграла решающую роль в выборе сложнейшей тематики в области хирургии. Решением проблемы интраоперационной кровопотери является аутогемотрансфузия. Так появился первый отечественный селл-сейвер «Агат» и расходный материал к нему.

Уникальность всех разработок предприятия подтверждена десятками патентов на изобретения, а высокое качество отмечено многочисленными золотыми медалями и призами на международных выставках в Брюсселе, Женеве, Сеуле, Хорватии, Нюрнберге.

– Лучшая память о Генрихе Иосифовиче, – говорит генеральный директор ЗАО НПК «КБ ВЗЛЕТ» П.И.Жуков, – это внедрение всех наших разработок в систему здравоохранения страны. В нынешних условиях, когда так резко возросла потребность в продукции, решающей проблемы импортозамещения, мечта нашего Генриха Иосифовича оснастить клиники, больницы страны отечественной медицинской техникой особенно актуальна. Это понимают все сотрудники нашего предприятия – их труд адресный.

В настоящее время Научно-производственный комплекс «КБ ВЗЛЕТ» ведет разработку и изготовление сепаратора компонентов донорской крови. Этот аппарат предложен и разработан непосредственно под руководством Генриха Иосифовича и заведующим хирургическим отделением ФГУ «РК НПК Федерального агентства по высокотехнологичной медицинской помощи» академиком РАН и РАМН Р.С.Акчуриным.

Генрих Иосифович Ройзенблит болел проблемами здоровья людей, а значит, их благополучия, на уровне хорошего умного Доктора.

Мы хотели сказать слова прощания, вспомнить о прошедшем, но говоря о Генрихе, нашем ушедшем товарище, мы говорим и о будущем. Он видел будущее, строил его, жил так, будто ему отпущена вечность. Наверное, так оно и есть.

Р.С.АКЧУРИН, зам. генерального директора по хирургии, руководитель отдела ССХ ФГУ «РК НПК Федерального агентства по высокотехнологичной медицинской помощи», академик РАН и РАМН, лауреат государственных премий

В.В.ФАДЕЕВ, д.т.н., профессор, почетный радист СССР, заслуженный создатель космической техники, лауреат государственных премий

В.Н.ФИЛАТОВ, генеральный директор ЗАО НПО «Элак», д.т.н., профессор, лауреат государственных премий

А.В.КОРЖАВЫХ, ветеран предприятия НИИ МП и ЗАО НПК «КБ ВЗЛЕТ», лауреат государственной премии РФ

П.И.ЖУКОВ, генеральный директор ЗАО НПК «КБ ВЗЛЕТ»

Сотрудники ЗАО НПК «КБ ВЗЛЕТ», родные и близкие



Комплекс «КОСМЕЯ» для аортокоронарного шунтирования на работающем сердце



«МИКРОН»: СЕКРЕТ ФИРМЫ В КАДРАХ



– Лилиана Владимировна, расскажите, как формировалась кадровая политика предприятия за последнее десятилетие?

– К 2004 г. в компании сложилась довольно эффективная система работы с персоналом, ключевые элементы которой успешно применяются и сейчас. Это привлечение молодежи на основе долгосрочного сотрудничества с профильными учебными заведениями и поиск специалистов в регионах, подготовка рабочих кадров, носящая комплексный характер – от теоретических курсов до наставничества на рабочем месте.

И сегодня закрепление специалистов осуществляется на основе индивидуального подхода к установлению заработной платы и внушительного пакета социальных льгот, предусмотренных коллективным договором, включая возможность летнего отдыха сотрудников и членов их семей.

Однако быстрое развитие технологий в области микроэлектроники привело к созданию и появлению на мировом рынке абсолютно новых продуктов, которые в перспективе сужали сегмент основной производимой в то время «Микроном» продукции, что ставило под сомнение возможность получения предприятием ресурсов для быстрого развития и роста.

Ответом на этот вызов стала реализуемая с 2005 г. концепция глубокого фундаментального обновления технологий, производств, объектов инфраструктуры, продуктов, организационных систем, присутствия на традиционных рынках и участия в формировании новых рынков.

В отношении персонала данная концепция опиралась на человеческий потенциал, которым располагал «Микрон» (это косну-

Весной этого года флагман микроэлектронной отрасли России ОАО «НИИМЭ и Микрон» отпраздновал полувековой юбилей. Генеральный директор компании академик РАН Г.Красников, вспоминая о главном достижении за всю историю «Микрона», назвал сформировавшийся за эти годы коллектив единомышленников – высокопрофессиональные кадры предприятия. О кадровой политике «Микрона» и изменениях, которые произошли в управлении персоналом на предприятии за последнее десятилетие на фоне масштабной модернизации компании, мы беседуем с директором по персоналу ОАО «НИИМЭ и Микрон» Л.Поликарповой.

лось топ-менеджмента и ключевого персонала). Руководителями проектов развития в основном были и остаются кадровые руководители и сотрудники «Микрона».

На исполнителях не только лежала большая ответственность, у них была и высокая степень свободы действий. В результате люди, работавшие на «Микроне», возглавив проекты, раскрылись в полной мере, проявив заложенный в них талант, который ранее, возможно, не обнаруживался только потому, что не был востребован.

Наиболее существенное обновление руководителей произошло в службе развития инфраструктуры. Реализация проектов развития и расширение производства новых продуктов требовали компетенций, которых не было у «Микрона».

Их приобретение осуществлялось за счет приглашения на отдельные ключевые позиции в нашу компанию сотрудников, имеющих опыт работы в ведущих зарубежных компаниях, а также отдельных «продвинутых» сотрудников других российских предприятий. Важным дополнительным квалификационным требованием при приеме на работу было знание английского языка.

Кроме того, с учетом высокого на тот момент среднего возраста сотрудников, была поставлена стратегическая задача омоложения персонала предприятия. В результате произошло широкое привлечение молодых сотрудников в отделы разработчиков, технологов, службу развития инфраструктуры, производство и др.

Массовый приток сотрудников нового поколения со своими запросами и особенностями, с одной стороны, и необходимость достижения «Микроном» таких целей, как упрочение ведущего положения в отрасли, постоянное улучшение качества продукции, укрепление финансового состояния, с другой стороны, потребовали существенных изменений в кадровой политике и методах ее реализации.

Функции, выполняемые кадровой службой, за последние годы существенно расширились и видоизменились, хотя ее численность оставалась постоянной.

Для компании, стремительно развивающейся технологически, критически важно иметь отработанную систему подбора и первоначального обучения персонала для реализации новых проектов. После того как это будет сделано, работа с персоналом переходит в текущий режим.

– «Молодежь – наше будущее». Насколько применим этот давний лозунг к кадровой политике «Микрона»?

– В процессе поиска талантливой молодежи нами был расширен перечень профильных вузов, с которыми предприятие начало тесно взаимодействовать для привлечения студентов и выпускников. Так, удачным экспериментом оказалось приглашение на работу более 20 студентов и выпускников Ивановского технологического университета, многие из которых закрепились в подразделениях инфраструктуры, а некоторые за 6-7 лет сделали карьеру руководителя.

Была открыта базовая кафедра при Московском физико-технологическом институте.

Стоит особо отметить осуществленный в 2010-2012 годы проект по организации магистратуры в Московском институте электронной техники для подготовки инженеров по производству и проектированию продуктов с топологическим уровнем 90 нм.

Проект позволил как реализовать программы профессиональной переподготовки сотрудников предприятия по освоению специальных компетенций, необходимых для решения профессиональных задач, так и развить кадровый потенциал предприятия для инновационных проектов. В результате предприятие приобрело почти 30 инженеров – носителей уникальных компетенций.

- Какие новые методы подготовки и удержания специалистов используются на предприятии?

- В ходе реализации проектов создания серийного производства транспортных билетов и микросхем с топологическим уровнем 180-90 нм также были отработаны новые подходы к подготовке специалистов, которые включали стажировку наших инженеров на зарубежных предприятиях и привлечение иностранных специалистов для обучения сотрудников «Микрона» освоению передовых технологий. О масштабах этого обучения можно судить по такой цифре: за 2007-2008 гг. на стажировку потрачено 147 млн руб. А также внутреннее обучение для инженеров разных категорий.

По итогам зарубежных стажировок формировались матрицы компетенций, на основе англоязычных учебных материалов и тестов разрабатывались внутренние курсы обучения. Всего в период внедрения новых проектов было разработано более 100 программ внутреннего обучения инженерно-технического состава.

Сегодня мы можем констатировать, что в целом для сотрудников «Микрона» выстроена система «социального лифта». Для ключевых специалистов проектов создавались социальные пакеты, предусматривающие решение жилищных вопросов. Введено несколько новых льгот, таких как дотации на фитнес-клуб, добровольное медицинское страхование, компенсация проезда до места работы и обратно общественным транспортом для иногородних.

Важную роль сыграло и введение нового штатного расписания, поскольку оно было во многом революционным для «Микрона», предусмотрев непривычно высокую дифференциацию в уровне заработной платы.

В условиях высокой динамики технологического развития важно привлекать в компанию талантливых молодых людей. Для привлечения и удержания молодежи потребовалось радикально перестроить систему коммуникации бренда, чтобы эффективно доносить до нашей целевой аудитории – сотрудников, студентов, соискателей – максимум информации о «Микроне»: о технологическом лидерстве, стоящих перед компанией масштабных задачах, проектах, социальной ответственности, возможностях карьерного и профессионального роста, корпоративной культуре, поддерживающей инициативу и инновации и т. д.

Ведь у специалистов высшей квалификации или с хорошим потенциалом всегда есть выбор, особенно в области высоких технологий. И мы должны сделать все возможное, чтобы нужные нам профессионалы захотели работать именно в нашей компании.

Для решения этой задачи за счет перераспределения функций в кадровой службе была создана группа внутренних коммуникаций, а функционал группы подбора персонала был расширен: ее сотрудники

стали участвовать в имиджевых для компании мероприятиях (ярмарки вакансий, экскурсии по предприятию для студентов и школьников, поддержание активности в работе с информационными онлайн-источниками и СМИ).

- То есть отдел кадров отчасти взял на себя функции пиар-службы?

- Скорее, речь идет о реструктуризации механизма внутренних коммуникаций. На «Микроне» он был преобразован и дополнен новыми элементами:

- газета «Микрон» стала выпускаться кадровой службой, был произведен ее дизайн, увеличены объем и тираж;

- создан корпоративный портал, который содержит необходимую для каждого работающего в компании информацию: от справочника нового сотрудника до организационной структуры, от миссии компании и представления высшего руководства до дней рождения коллег. Здесь можно найти самые оперативные новости, пакет корпоративных документов и различных внутренних форм для разных целей;

- более разнообразными стали горизонтальные коммуникации: возродился КВН, возобновились конкурсы «Лучшие по профессии»;

- разработана и реализуется программа «Фабрика идей», нацеленная на раскрытие творческого потенциала сотрудников, их вовлечение в улучшение и повышение на этой основе эффективности бизнеса.

В целом сложившаяся на сегодняшний день систему внутренних и внешних коммуникаций бренда можно оценить как довольно эффективную. Сотрудники хорошо понимают цели и стратегию компании и их связь со своей работой, они ориентированы на достижение результата и доверяют своим непосредственным руководителям, в организации налажено эффективное взаимодействие.

- В чем вы видите перспективы кадровой службы «Микрона» и потенциал предприятия в HR-сфере?

- Очевидным направлением развития является повышение привлекательности компенсационного пакета, предлагаемого компанией.

С оплатой труда все гораздо сложнее. Несмотря на постоянно растущий уровень средней заработной платы (примерно 20% в год), часть сотрудников все еще не удовлетворена ею. Сказывается до сих пор применяемый на предприятии кризисный вариант управления заработной платой – точечное ее повышение ключевым специалистам, что создает большой разрыв в оплате разных категорий работников, который многими воспринимается как несправедливый.

Однако «Микрон» пока не может отойти от такого подхода в условиях перманентного кризисного состояния экономики страны и не прекращающегося ни на минуту развития и освоения технологий, требующего значительных инвестиций и капитальных вложений.

Это обстоятельство сильно влияет на текучесть кадров, которая на «Микроне» в последние 5 лет колеблется от 14 до 19%. Оценивать эти цифры можно по-разному, но важно, что нам удается решать две противоречивые задачи: и омолаживать коллектив, и прививать молодым сотрудникам знаменитую микроновскую приверженность предприятию.

Доля молодежи (работников до 35 лет) в настоящий момент составляет примерно 40%, средний возраст с 2004 г. снизился на 6 лет – с 47 лет до 41 года. В ОАО «НИИМЭ» (научно-исследовательское подразделение компании) он составляет около 40 лет и немного выше на производстве – около 42 лет.

При этом ключевых работников заводу удается удерживать. Да и средний стаж работы молодых специалистов на предприятии составляет около 4-5 лет, что в нынешних условиях – неплохой показатель. Таким образом, мы считаем, что на предприятии идет здоровое воспроизводство трудовых ресурсов.

Одним из основных факторов, который позволяет не только поддерживать человеческий потенциал компании на необходимом уровне, но и развивать его и достигать поставленные цели, является сложившаяся и постоянно совершенствуемая система мотивации персонала. Не вдаваясь в детали, отметим ее существенные, на наш взгляд, особенности.

Система премирования в «Микроне» построена на основе ключевых показателей эффективности.

Для сотрудников исследовательского подразделения «Микрона» важную роль играют возможность вести исследования в рамках известной научной школы, публиковать статьи, участвовать в зарубежных симпозиумах и конференциях с докладами, поддерживать связи с известными зарубежными научными центрами.

Все это сегодня мы можем предоставить тем молодым людям, которые хотят проявить себя в науке. Благодаря оптимальному соотношению денежных, материальных и нематериальных факторов мотивации «Микрону» удается привлекать талантливую молодежь даже несмотря на такие неблагоприятные обстоятельства, как непрерывное производство и, как следствие, сменный график работы, а также близость Москвы, где средний уровень заработной платы выше, чем в Зеленограде. При этом ежегодный рост выручки в расчете на одного сотрудника составляет порядка 10-15%.

Мы считаем это неплохим показателем, хотя понимаем, что нам еще очень многое предстоит сделать по повышению удовлетворенности всех заинтересованных в деятельности компании сторон, что возможно только на пути устойчивого прибыльного роста, обеспечиваемого сообществом талантливых сотрудников.

Подготовила Н.АЛИМЖАНОВА

ВОКРУГ РАЗОРЕНОВЫХ

«Из-за леса из-за гор идет дедушка Егор...»
(Из старинного вичугского присловья)

В тиши архивов. Вместо предисловия

«Холоп Дмитрий Разоренов, холопа Андрея Разоренова сын...» – безразлично и почти неслышно прошелестела страничка ревизской сказки конца XVIII века. Прошелестела и... исчезла. Пропала внутри толстой подшивки рукописных документов, что никак не давали спокойно спать герою бессмертной гоголевской поэмы коллежскому советнику Павлу Ивановичу Чичикову, и которые так бережно и столь педантично собирались соответствующими службами Отечества Российского. Спрятался внутри архивной папки исписанный гусиным пером листок. Но... не спряталось и никуда не исчезло имя. Навеки в истории осталась славная фамилия Разореновых. Имена родоначальников текстильной промышленности России вписаны в нее золотыми буквами.

И вовсе не Егор, а Дмитрий Андреевич. Из села Тезина

Молва на самом деле ошибается. Причем не так уж редко. Никто из-за леса, а уж тем паче из-за гор, конечно же, и не приходил. Ну, судите сами – какие горы в Костромской-то губернии?..

А просто жил в селе Тезине крепостной мужик Дмитрий Андреевич – умный



и смекалистый – по фамилии Разоренов. Фамилия, конечно же, потом и напророчила. Но это только 100 с лишним лет спустя. В начале же XIX столетия все шло, как говорится, в гору.

Устроил Дмитрий Андреевич – крепостной князя Куракина – раздаточную контору. Покупал, стало быть, пряжу, раздавал ее по деревням, а полученный готовый миткаль продавал на ярмарках. Одним словом, оборотистый был мужик. По-нашему, предприниматель. Такие в те поры в Отечестве нашем только лишь стали появляться. По пальцам их было перечесть.

Два брата. И оба – меценаты

Время шло. Богатели постепенно. Однако пришло время, и выкупился Дмитрий Андреевич на волю, а потом подружился с соседями. Соседи тоже были никак не промахи. Миндовские с Коноваловыми. Те, кому

предстояло создавать новую российскую промышленность, подлинно преумножать богатство Отечества. Так и жили...

Приумножать, сами понимаете, лучше было совместными усилиями. Вот и женился внук Дмитрия Андреевича Федор на дочери Косьмы Коновалова. Построил большой каменный особняк в центре Старой Вичуги – по соседству с Тезиным. А напротив дома вместе с братом своим Александром основал большую фабрику – Товарищество хлопчатобумажных и ситцеабивных мануфактур бр. Разореновых. Она и по сей день стоит. Реконструировали, конечно. Музей создали. А тогда!..

В конце позапрошлого столетия слава о предприятии Разореновых гремела до самых столиц. Стали поставщиками Двора Его Императорского Величества. Сам Александр Третий похвалил Федора Алексеича и разореновские товары, что были представлены на самой славной в России Нижегородской ярмарке. И постро-



ил тогда во славу Божию Федор Алексеевич храм прямо напротив своего дома – церковь во имя Святой Троицы. И стал в храме старостой.

Правда, говорили при этом о Федоре Алексеевиче всякое. Уж больно часто оставлял он Ольгу Косминичну дома одну потому, что страсть как любил погулять, покутить... И где! В московском «Яру», с цыганами. Сколько же ассигнаций оставил он там, в знаменитой столичной ресторации, сколько чаевых раздал половым да лихачам на тройках!

Весьма благообразный и внешне похожий чем-то на писателя Тургенева (а отчасти и на другого писателя – Гончарова), Федор Алексеевич при этом был совершенной противоположностью своему брату не столь внешне – тут все же какое-то сходство было, – а по образу жизни... Ибо Александр Алексеевич – какое там кутить или «на театры» ездить в Москву – он и самую ученую премудрость – науку и то почитал занятием, мягко говоря, для человека совершенно лишним и даже недолжным быть. От лукавого, мол...

Ну, судите сами. Федор Алексеевич, бывало, из Москвы возвращается, а на станции какую-нибудь пассию свою встретит – ну так, по случаю. Она-то сразу к нему – а не подаст ли барин на бедность?... Ну а барин-то, как водится, гоголем шествует, с дорогой тростью в руках. «Милая, али собираешь?» – высоким тенором скажет он недавней еще «подруге» своей. Ну и подаст, конечно... И в коляску скорее, да к дому. 5 верст – не ближний свет. Вот такая картинка.

А Александр Алексеевич в то же время по большей части все за земными поклонами. Либо дома, либо в Ильинской церкви, его тщанием созданной в соседнем селе Чуркине. Старообрядец он, а, стало быть, любовные утехи да всякие там земные радости – никак не его удел. Он бы и фабрику оставил, все бы Богу молился, да вот только на что жить тогда?..

Дело Разореновых

Но было все-таки нечто, что объединяло обоих братьев. И тот и другой были меценатами. И оба поддерживали талантливого живописца Ефима Честнякова. Примечательно, что талант в молодом художнике Разореновы рассмотрели еще на самой заре его деятельности. И не ошиблись! Впоследствии Честняков стал учеником самого Репина и даже бывал у знаменитого живописца дома, в знаменитых Пенатах.

Затем, проживший почти всю жизнь затворником в своем доме, Честняков никогда не оставлял живописи. А когда скончались братья Разореновы, молодому художнику финансово помогал Сергей Александрович Разоренов – сын фабриканта – старовера и хозяин красивейшей дачи, неподалеку от Старой Вичуги в деревне Марфино.



Деревянный особняк с башенками был построен по проекту известного столичного архитектора Павла Малиновского и порадовал всех, кто здесь бывал, своими изысканными формами. Самым известным гостем, приезжавшим на шикарную – в экстрамодном тогда стиле «модерн» – дачу, был Максим Горький, дружил с Алексеем Александровичем Разореновым – большим либералом, продавшим свои паи и работавшим простым инженером на фамильной фабрике. Именно с него списал Горький образ одного из братьев Артамоновых в романе «Дело Артамоновых».

Руководил же фабрикой с начала XX столетия Федор Федорович Разоренов – выпускник Коммерческой академии в Москве и муж одной из первых российских красавиц – певицы Александры Левчук. Либералом, как кузен его Алексей Александрович, Боже сохрани, никогда не был, но труд ценил по-настоящему. А потому рабочие жили совершенно безбедно, а кучер Федора Федоровича и вовсе получил от фабриканта отдельный дом в так называемой Разореновской слободке. И по сей день маленькая улица на задах Старой Вичуги «неофициально» носит имя славных фабрикантов.

Разумеется, Федор Федорович жил уже теперь и в Москве. И по сей день стоит дом на Малой Дмитровке, в котором купил квартиру текстильный фабрикант. Да и что ж тут удивляться, когда разореновские фабричные склады находились в Москве, в Юшковом переулке. А значит, в столицу надо было навещаться то и дело. Да и подраставшему потомству надо было идти учиться. Не в провинциальных же Кинешме или Костроме грамоту постигать... В Москве!

Впрочем, квартира У Федора Федоровича была довольно скромной, не то, что у кузена Сергея – в Малом Афанасьевском переулке – в доме в стиле «модерн» восемь больших комнат. Одна – Сережина – сына Сергея Александровича, что учился по соседству в

знаменитой Флеровской гимназии вместе с детьми Шаляпина, Игорем Ильинским и Ростиславом Пляттом.

Пройдут годы, и дети Федора и Сергея Разореновых – Софья и Сергей – станут мужем и женой. Впрочем, случится это, когда не будет уже ни фабрики в Старой Вичуге, ни дома напротив фабрики, в котором на каждое Рождество наряжалась извлеченными из специальных сундуков игрушками елка, ни роскошного сада с теплицами, в которых росли ананасы. Нет, дом-то останется – он и сегодня еще стоит, переживший школу-семилетку, детдом... Но только точно ли это тот дом? Сад, конечно, точно не тот... Да и какой уж там сад – вместо него мерзость запустения. Пусто по сей день и место, на котором стояла Троицкая церковь. Сравнили с землей и кладбище при церкви, на котором покоились останки последних – «старых» – Разореновых...

...Се оставляется дом ваш пуст...

Не дает ответа. Вместо послесловия

Пусто, уныло и, как говорят нынче, депрессивно сегодня в Вичугском краю. Разрушена роскошная разореновская дача, и уж почти пали на землю столетние башенки. «Облезлым барином» стоит трехэтажный особняк, в залах и комнатах которого некогда бурлила, шумела, волновалась молодая и зрелая жизнь. Скорбным, унылым молчанием встречает редкого гостя в Старой Вичуге старинный татищевский дворец, со сцены которого некогда чуть не колоратурными высями взлетало вверх soprano Александры Левчук. И, кажется, уж навсегда замолчал гул ткацких станков на разореновской фабрике.

«Все проходит», – как 3000 лет тому назад написал мудрый Экклезиаст. Но остается память. Да природа одна. Да мелкая, быстрая и прозрачная Вичужанка, куда-то уж который век подряд несущая свои воды, – те же, что и прежде...

...Жива ль ты, – Вичуга?..

ЖИЛИ С ФАНТАЗИЕЙ, ЛЮБИЛИ СВОЙ НАРОД

(листая пожелтевшие страницы)

Сад Прокофия

Когда-то в биографии Прокофия Акинфиевича Демидова имелась такая интересная строчка: «За время владения заводами он не построил ни одного нового предприятия». Но заметим при этом, с каким размахом он тратил приобретенные средства! Финансировал создание и содержание роскошного ботанического сада на территории Москвы (там был свободный вход, без наемной охраны), где «дамы и барышни повадились таскать цветы экзотических растений».

Часть сада, которая была ближе всего к центру Москвы, богат Прокофий выкупал в 1754 году у разных владельцев: часть у Соймонова, другую – у вдовы князя В.Репнина. Еще раньше этими землями владели князя Куракины. И в день, когда была подана челобитная о возведении «каменных палат», Демидов сосредоточил в своих руках все земли «между рвом и дорогою, где ездят от церкви Риз-Положения к Москве-реке».

Теперь эта территория – часть всем известного Парка культуры и отдыха в столице.

Иногда у него просили в долг «монархические особы». Говорят, сама Екатерина Великая велела – через своих приближенных – занять денег у Демидова. Так вот Прокофий согласился, но с условием: «Матушке-царице денег не дам! Она – царская особа, а я – мужик. Знаем мы царей – и денег не вернут, и высечь изволят. А вот вам, графская милость (по одной из версий это был граф Орлов), денег дам. Но если в срок не вернешь, отвешу тебе при свидетелях три оплеухи».

Чудачества губернатора

Было что-то оригинальное в поступках тобольского губернатора (он правил в Сибири в 1763-1781 годах) Дениса Ивановича Чичерина, который прослыл не только богатым сумасбродом, но и поборником справедливости. Ох, неспроста, он считался потомком итальянских переселенцев. Было это в век Екатерины Великой. Например, Чичерин заставлял своих подчиненных одеваться даже зимой в тоги, то есть обращаться в кусок белой шерстяной ткани, как шествовали предки жителей Италии.

И еще говорить требовал исключительно по-латыни. Кроме того, взамен русских церковных праздников чудак-губернатор учредил день «Открытия новой благодати». Простому люду накрывал столы с роскошными обедами (это считалось достойным римских императоров, по традиции Древнего Рима).

Но вот что занятно: проворовавших чиновников запрягал в свой экипаж, сек их кнутом и далее сам катался в этом экипаже по городу. Позор для местных казнокрадов был великий! Когда его личные сбережения полностью иссякли, Денис Иванович распорядился выставить роту солдат для окружения имения Сибирякова, с целью «чтобы тот купец отдал наворованные у государства капиталы» (кстати, они затем были истрачены на проведение очередного губернаторского праздника).

Живописец и меценат

Сын армянского купца Иван Константинович Айвазовский (1817-1900 гг.), ставший известным художником-баталистом, воспевшим морскую тематику, был выдающимся меценатом.



Д.Левицкий. Портрет Прокофия Демидова

В 1844 году он стал живописцем Главного морского штаба России. В последующие годы талант Айвазовского был высоко оценен: он становится профессором Петербургской академии художеств.

Почти всю свою творческую деятельность И. Айвазовский посвятил жанру морского пейзажа. Его карьера была очень успешной: он был награжден многими орденами, люди разных сословий по всей России хорошо знали его полотна.

Долгое время он жил в крымском городе Феодосии, ставшим ему родным. Здесь на личные средства живописец открыл школу искусств, ставшую впоследствии одним из художественных центров Новороссии, и картинную галерею. Он также был инициатором строительства железной дороги «Феодосия-Джанкой», построенной с его финансовой помощью в 1892 г.

Иван Константинович лично занимался делами города, его благоустройством... Интересовался археологией, занимался охраной культурных памятников Крыма, исследовал древние курганы, выделил немалые средства для нового здания Феодосийского музея древностей.

Всемирно признанный мастер живописи, И. Айвазовский как общественный деятель встречался с гражданскими и духовными лицами империи. Так, в Таганроге, прославляя русскую культуру, Айвазовский подарил свою картину «Хождение по водам», которая была размещена в местной часовне. За этот дар художник был удостоен личной благодарности председателя Общества. Заметим, что он всегда и везде отличался скромностью и повышенным вниманием к простым горожанам. До сих пор феодосийцы с гордостью произносят

имя своего благодетеля, которого с почестями хоронили в своем городе.

За всю свою жизнь, по данным БСЭ, «Айвазовский создал около шести тысяч картин (неравноценных по художественному качеству), много рисунков и акварелей».

Мишка Хлудов

Русские купцы Хлудовы были скромными предпринимателями, затем успешно «пошли по линии развития бумагопрядильных дел». И еще они коллекционировали живописные полотна. Основную славу их известному роду принес Мишка Хлудов, прозванный «шебутным». Он был сыном купца Алексея Ивановича Хлудова. Уже в детском возрасте этот баламут Мишка мог проткнуть себе язык шпилькой «ради шутки», иногда он грыз оконное стекло.

И в юные годы Мишка, получив наследство, не растратил его, а отправился на службу в русскую армию в Туркестан. Там он, проявив храбрость, участвовал во взятии Ташкента и Коканда. Говорили, что на личные средства поил и кормил солдат и даже завел себе живых тигров.

Так вспоминал известный драматург А. Островский первую встречу с купцом М. Хлудовым:

«Вдруг чугунная винтовая лестница загудела, и сверху прямо на Мишку прыгнуло какое-то огромное животное – больше годовалого теленка, да все будто черно-золотыми лентами перевитое. Оба свалились на пол, я отпрянул, а хозяин гогочет: – Не бойтесь! Это моя ручная тигрица, дар правителя Коканда. Машка ее звать...».

А сослуживцы по армии так его и называли – «вольный с тигрой». С той тигрой он долго куролесил и после возвращения в

Москву. Тогда даже возник дипломатический скандал, о котором написали британские газеты: «Этот мужик явился на вечер в честь Ее Величества королевы Виктории с ручным тигром, дав понять, что русские намерены оспаривать господство английской короны в Индии». На самом деле – сенсация, скандал!

Истинно народный

Композитор Борис Мокроусов известен нам по многим песням: «Хороши весной в саду цветочки», «О родной земле», «Одинокая гармонь», а также по музыке к фильмам 1950-х годов: «Свадьба с приданым», «Весна на Заречной улице» и др. До сих пор волнует его композиция из «Неуловимых мстителей» (фильма 1966 г.).

В послевоенные годы он вполне заслуженно удостоен Сталинской премии. На эту премиальную сумму в конце 1940-х можно было купить четыре автомобиля. И вот Мокроусов со всей наличностью выехал в Подмоскowie, в небольшой город Руза, где в колхозной кафе-чайной устроил многодневное угощение для трудящихся. Почти все из этого района пили целых две недели, как говорится, «из кармана композитора».

Об этом социально значимом поступке музыканта сегодня мало кто знает, что не преуменьшает его значение. Позже в биографии Бориса Андреевича будет справедливо записано: «Истинно народный композитор»... Получается, что щедрость, как и любовь к своим согражданам – отличительная черта выдающейся личности.

... Вот какие интереснейшие сюжеты хранят пожелтевшие страницы.

С. АРУТЮНОВ



И. Айвазовский. Русская эскадра на Севастопольском рейде

Мы продолжаем знакомить читателей журнала с особенностями взаимоотношений с европейскими деловыми партнерами. На этот раз перед вами необыкновенная Испания. Торговые пути, крестовые походы, завоевательные и освободительные войны и многое другое – все сохранило на этих землях свои следы: памятники истории, кухню, обычаи. Ни один регион страны не потерял своей самобытности, верности традициям, гордости за свою родную землю и, главное, умения наслаждаться жизнью.

Штрихи к «портрету» страны и ее жителей

В древние времена Испания называлась Иберией и ее населяли гордые и смелые люди. В III в. до н.э. над Испанией стал властвовать Карфаген, затем – Римская империя, а в VII в. н.э. на территорию страны вторглись арабы, образовав Кордовский халифат. Испанцам потребовалось около 900 лет, чтобы освободиться от арабского владычества к XVII в. История страны во многом сформировала основные национальные черты испанцев.

Испания – страна многонациональная. Все регионы имеют свою столицу, флаг, законодательство, парламент и диалект. Андалузцы, арагонцы, баски, каталонцы, кастильцы и галисийцы действительно сильно разнятся между собой. Для испанцев вопрос о национальности сильно затуманен вопросом о языке. Многие испанцы очень гордятся своим собственным языком. В стране четыре официальных языка: кастильский, каталонский, галисийский и баскский.

Об испанцах говорят, что они непредсказуемы, ибо и сами не знают, как они поведут себя в следующую минуту. Они то и дело меняют свое мнение. Проблематично говорить и об организованности испанцев.

Самое главное слово в лексиконе испанцев – это «маньяна» (обычно сопровождается пожиманием плечами), что означает «завтра» или «как-нибудь завтра», или «послезавтра», или «на следующей неделе», или «через неделю», или «(может) в следующем месяце», или «(может) в следующем году», или «позже», или «как-нибудь», или «никогда», или «ни за что».

Семья и дом для испанца неизмеримо важнее всяких материальных благ, и отказ от семейного благополучия рассматривается как потеря, а не приобретение.

В большинстве своем испанцы уделяют манерам не слишком много внимания.

ИСПАНИЯ

Никто не ждет от вас извинения за незначительный проступок, но и слова благодарности тоже не сыпятся, как из рога изобилия. Испанцы считают, что все это жеманство. Они не скрывают своего удовольствия, но и неудовольствия скрыть не пытаются. При этом слова «пожалуйста» (*por favor*) и «спасибо» (*gracias*) вы будете слышать достаточно часто.

Опоздание ни в коем случае не считается дурным тоном, а вот недослушать своего собеседника, кем бы он ни был и о чем бы ни говорил, считается моветоном. А поскольку испанцы никогда никуда не торопятся, то и о делах своих они могут рассказывать вам часами. И раз уж прерывать собеседника или намекать ему на то, что у вас другая встреча, считается неприличным, то смиритесь и успокаивайте себя тем, что тот, с кем у вас еще пять часов назад была назначена встреча, не дожидается вас с нетерпением в назначенном месте, потому что сам выслушивает бесконечные истории своего друга, которого он, как и вы, тоже не может прервать.

Сиеста, без всякого сомнения, самое любимое из всех самых любимых занятий испанцев. Два часа послеобеденного отдыха, которые реально растягиваются между двумя и пятью дня, просто святы. Поэтому законодательная инициатива о сокращении обеденного перерыва до одного часа (как во всех европейских странах) до сих пор не одобрена. И даже в случае принятия этого закона, в силу многовековой привычки, вряд ли можно надеяться на его строгое исполнение.

В испанском языке вежливое обращение друг к другу «устед» («вы») соседствует с менее формальным «ту» («ты»). Но, будучи представленными, испанцы напроць забывают о вежливом «устед». Для иностранца, не разбирающегося в местных обычаях, «устед» и «ту» могут стать постоянной головной болью, поскольку «устед», произнесенное, якобы, с издевкой, может быть большим оскорблением, т.к. дает понять адресату, что он ведет себя вызывающе.

Обращения «дон» и «донна», добавленные к именам, являются выражением глубокого уважения. С другой стороны, это признак благородного происхождения.

Кроме слов приветствия «Буэнос диас» («Доброе утро/день») или «Буэнас тардес» («Добрый вечер» – после полудня) обязательны поцелуи: мужчины целуют женщин, женщины целуют женщин, дети целуют мужчин и женщин, и так до бесконечности. И все потому, что испанцы демонстративно эмоциональны и общительны.

«Abrazos», или объятия, допустимы только между друзьями. Во время беседы испанцы стоят очень близко друг от дру-



га. Если к вам подошли очень близко, не отшатывайтесь – это невежливо. Испанцы всегда выразительно жестикулируют во время беседы, но вам следует вести себя в этом отношении более сдержанно.

Несмотря на то, что 95% населения страны христиане, испанцы католики, но не фанатики, если только речь не идет о днях святых, отмечаемых с языческими почестями. И если, к примеру, в Великобритании только трем святым удалось увековечить свое имя в календаре, в Испании их, как минимум, тридцать в каждом месяце, поскольку у каждого города и у каждой деревни есть свой покровитель, у которого есть свой день, а это – отличный повод для фиесты. Поэтому, на всякий случай, считайте, что праздники в Испании проходят ежедневно.

Находясь в Испании, приготовьтесь к тому, что везде будет шумно – испанцы всегда производят много шума (в широком смысле слова) и не реагируют на sireны автомобилей, треск мотоциклов, громкую музыку, беспредельные крики и т. п. шумы в течение суток. И только во время сиесты вы сможете насладиться относительной тишиной, потому что в это время почти все спят или не слишком шумят.

Испанцы обожают старинные обычаи, среди которых, пожалуй, самым популярным является «пасео» – вечерняя прогулка по городу с целью повидать друзей и знакомых, и ее неизбежное следствие – «осио», означающее праздную беседу. Испанцы занимаются этим в любом месте и в любое время. И именно эта традиция не позволяет им уезжать далеко от центра города, боясь пропустить что-нибудь интересное.

Коррида, безусловно, второй по популярности вид развлечений. Бои быков для испанцев – искусство, а не спорт, поэтому они освещаются не спортивными журналистами, а художественными критиками. Коррида для испанцев – это ритуал, в котором органично сочетаются отвага и красота.

Испанцам импонирует английский юмор и способность англичан смеяться над собой, не теряя при этом своего лица. Они ценят иронию, но редко прибегают к ней сами. Поскольку секс считается самым смешным событием в жизни человека, сальные шутки звучат на каждом шагу.

Но основным источником испанского юмора является пренебрежительное отношение к опасности. Это лучше всего показывает отношение испанцев к дорожному движению. Водить машину в Испании и быть пешеходом небезопасно для жизни (особенно для иностранных туристов, которые наивно полагают, что на красный свет надо останавливаться, а, показав левый поворот, поворачивать налево).

Совет неиспанцам от знающих людей: если вы за рулем и хотите выжить – забудьте о правилах дорожного движения и полагайтесь только на свою интуицию, а если вы пешеход – не ходите по улицам.

Избегайте обсуждения таких тем, как гражданская война, период правления Франко, баскский терроризм, Гибралтар (владение Великобритании, где расположены ее военно-морская и военно-воздушная базы), коррида и личная жизнь. И не вздумайте, к примеру, в мадридском баре похвалить игру команды Барселоны и наоборот. А вот разговор о красотах страны, испанской архитектуре, живописи и литературе, национальной пище и знаменитом испанском вине (естественно, только с восхищением) будет для испанца особенно приятным.

Национальный стиль ведения переговоров

Всякий, вступающий в переговоры с испанскими фирмами, должен вооружиться бесконечным терпением и знанием определенных методов их работы. Роль посредников настолько велика, что без их участия у иностранца мало шансов наладить и продолжать сотрудничество.

В бизнесе в Испании родственные отношения, долготелая дружба и преданность гораздо важнее знаний. Сговорчивость и мягкость ценятся здесь намного выше, чем деловая хватка. Очень важны такие вещи, как доверие, взаимопонимание и психологическая совместимость. И если с вами интересно пить кофе, можете быть уверены, контракт вы получите.

Конкуренты, клиенты или коллеги подразделяются на четыре категории:

«вальенте» – смелый решительный человек, который способен сразу вас уговорить;

«интеллихенте» – занудный, но надежный, который будет сыпать аргументами, основанными на статистических данных;

«буэно» – умный парень, но честный;

«листо» – очень хитрый, которому нельзя доверять ни на йоту.

Как правило, переговоры проходят с участием одного или нескольких партнеров и традиционно начинаются с обсуждения общих тем: достопримечательностей города, спортивных новостей, новостей культуры и т.д. Стиль ведения переговоров с представителями испанских фирм менее динамичен, чем, например, с американцами.

Так же как и предприниматели других стран, испанские бизнесмены большое значение придают тому, чтобы переговоры велись между людьми, занимающими практически равное положение в деловом мире.

Старайтесь не ставить своего партнера в неудобное положение, т.к. для испанцев такие понятия, как гордость и честь, имеют первостепенное значение.

Ваши предложения должны быть обстоятельными и практичными. Грандиозные проекты воспринимаются не слишком хорошо.

Поскольку испанцы очень любят много говорить, то регламент встреч часто не соблюдается. Не следует назначать встречу в «час» сиесты. Но если вы захотите с кем-то встретиться в это время, рассчитывайте, что встреча наверняка произойдет в ресторане. При этом пригласить в ресторан означает взять на себя оплату всех расходов.

Склонность испанцев опаздывать на встречи является предметом многочисленных шуток. Но постепенно в деловой сфере испанские представления о пунктуальности все-таки меняются. На самом деле деловые встречи обычно начинаются минут на пятнадцать позже назначенного времени. Но вам лучше прибывать точно в срок, даже если потом придется немного подождать.

Церемония знакомства не отличается от общепринятой в Европе: приветствие, рукопожатие и обмен визитными карточками. Такие аспекты, как внешний вид, протокол и формальности имеют большое значение для того, чтобы вас восприняли должным образом.

Испанцы относятся к тем людям, которые встречают незнакомого человека «по одежке». Ими будет оценен по достоинству безупречный внешний вид партнера по переговорам. Чтобы понравиться испанским коллегам, работайте на контрастах – костюм ваш должен быть строгим, а речь как можно более цветистой.

Традиционно испанцы носят двойные фамилии, и чтобы разобраться в них, требуется некоторое усилие. К счастью, в деловом общении используется только первая фамилия. Так, Филипе Родригес Фернандес, скорее всего, будет известен как синьор Родригес. Слова «senor» или «senora» всегда должны предшествовать фамилии вашего собеседника.

Испанцы любят говорить, что человек не может вести дела с тем человеком, с которым он не ужинал вместе. Поэтому после официальной части переговоров никогда не отказывайтесь от предложений неформального времяпрепровождения.

Гастрономический аспект очень важен для испанцев: соблюдая общие правила поведения за столом и зная традиционные для Испании особенности столового этикета, вы проявите должное уважение к деловому партнеру, которое для него гораздо важнее, чем вам может показаться.

Во время деловых встреч с испанскими партнерами не стоит демонстрировать свое богатство – вы никого этим не удивите, а партнеры отнесутся к вам с недоверием. Известен случай, когда во время делового обеда один российский предприниматель решил продемонстрировать испанцам «широту русской души», попросив у метрдотеля всю тележку с десертами, и предложил к оплате пачку новых купюр. Эффект оказался прямо противоположным: мэтр десерты не продал, сказав, что они приготовлены для всех клиентов ресторана, а испанская сторона проявила такое недоверие к партнеру, что сделка не состоялась.

Учитывайте тот факт, что большинство работающих испанцев уходят в отпуск между 15 июля и 15 сентября, поэтому согласовывайте даты встреч и поездок с учетом этого.

Деловые обеды и ужины – часть испанской деловой культуры, но иностранные партнеры не должны инициировать обсуждение деловых вопросов – дождитесь, чтобы ваши испанские коллеги сами предложили обсудить эти темы.

Если на обед или полдник принято подавать легкие закуски (tapas), сопровождаемые вином (обсуждение деловых вопросов происходит за чашечкой кофе в самом конце обеда), то ужин проходит по «полной программе». Начинается он не ранее 9 часов вечера, (но по-настоящему рестораны заполняются только к 23 часам) и длится не менее трех часов. После ужина испанцы общаются и развлекаются до глубокой ночи.

В Испании не принято приглашать деловых партнеров домой. Однако если такое приглашение последует, то принесите с собой в качестве подарка цветы (кроме желтых роз, являющихся знаком неверности, и георгинов или хризантем, которые являются символом траура), торт (коробку конфет) или вино дорогих марок. Никогда не приносите «Сангрию». Существует шутка, что «Сангрия» – это напиток для туристов, который готовится из вина, слитого из бокалов, недопитых накануне.

Избегайте слишком дорогих подарков, которые могут быть восприняты как взятка и обидят вашего партнера. Лучше дарить книги, записи музыки, изящные предметы для интерьера и т. п. Иногда и гостю дарят подарок. Его необходимо развернуть и поблагодарить за внимание.

Несмотря на то, что испанцы известны своей непунктуальностью и, казалось бы, небрежным отношением ко времени, общаясь с представителями этой страны, помните о старинном испанском тосте, который ярко показывает, как мудро на самом деле испанцы относятся к своему времени: «За здоровье, любовь и богатство и за то, чтобы у нас было время наслаждаться всем этим!».

О.ШЕВЕЛЕВА, тренер-консультант и эксперт по вопросам делового протокола и этикета



1
СТРОИТЕЛЬСТВО
СЕРГЕЙ СОБЯНИН: СТРОИТЬ
И СОЗДАВАТЬ РАБОЧИЕ МЕСТА



2
СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ
АНАТОЛИЙ СМИРНОВ:
ДЕЛОВОЕ СОВЕРШЕНСТВО



4
СОВЕТ ДИРЕКТОРОВ
НА ТРУДОВОМ ФРОНТЕ
БЕЗ ОСОБЫХ ПЕРЕМЕН



6
ВИЗИТЫ
МИНИСТР ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ
ВОЗЬМЕТ ПОД КОНТРОЛЬ ПРОИЗВОДСТВО
МЕДТЕХНИКИ В ЗЕЛЕНОГРАДЕ



8
**НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ
СОВЕТ**
АЛЕКСЕЙ МИХАЛЬЧЕНКОВ:
БИЗНЕСУ МАЯКИ НЕОБХОДИМЫ



10
**НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ
СОВЕТ**
В НОВОМ ФОРМАТЕ



11
ВЫСТАВКА
ВО СЛАВУ ГОРОДА



12
ОХРАНА ТРУДА
АНДРЕЙ ИРКАИЕНКО:
МЫ СТРЕМИМСЯ К ИДЕАЛУ



14
ПЕРСПЕКТИВА
ГЛАВНАЯ НАГРАДА –
ВНИМАНИЕ



16
ПЕРСПЕКТИВА
ОЛЕГ БОЧАРОВ:
ФОРМИРУЕМ БУДУЩЕЕ



18
СЕКРЕТ УСПЕХА
ТЯЖЕЛЫЙ ШАР ЗЕМНОЙ
ВИКТОРА БЫКОВА



20
ТРУДОУСТРОЙСТВО
БЕЗРАБОТИЦА
ПРОДОЛЖАЕТ СНИЖАТЬСЯ



22
СЕМИНАР
ЮРИЙ ПОЛЕТАЕВ:
ЧЕЛОВЕК ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛОВ



24
ЮБИЛЕЙ
ТОРЖЕСТВО «СУБМИКРОНА»



26
КАДРЫ
УЧЕБА И РАБОТА: КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ
ИЛИ МИРНОЕ СОСУЩЕСТВОВАНИЕ?



28
ПОРТРЕТ
МИРЫ
ВЯЧЕСЛАВА ГОЛОФЕЕВА



30
ПАМЯТЬ
ЛИНИЯ ЖИЗНИ НА «ВЗЛЕТЕ»



32
**ВЫСОКИЕ
ТЕХНОЛОГИИ**
«МИКРОН»:
СЕКРЕТ ФИРМЫ В КАДРАХ



34
**ИЗ ИСТОРИИ РОССИЙСКОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**
ВОКРУГ РАЗОРЕНОВЫХ



36
**ИЗ ИСТОРИИ РОССИЙСКОГО
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**
ЖИЛИ С ФАНТАЗИЕЙ, ЛЮБИЛИ СВОЙ НАРОД



38
БИЗНЕС-ЭТИКЕТ
ИСПАНИЯ

ИЗДАТЕЛЬСКИЙ ДОМ
СОРОК ОДИН

© Журнал
«Зеленоградский предприниматель» №5(89)
Председатель редколлегии:
А. МИХАЛЬЧЕНКОВ

Редколлегия: А.НОВОЖИЛОВ,
М.ЩЕРБАКОВ, Н.ЮСУПОВА
Главный редактор: Т.СИДОРОВА
Выпускающий редактор: О.ЩЕГОЛЕВА
Дизайн и верстка: М.СИДНЕВА
Фотографы: А.и Э.ЕВСЕЕВЫ

© «Зеленоградский предприниматель», 2014 г.
Перепечатка материалов возможна только
с письменного разрешения редакции, при
этом ссылка на издание обязательна.
© Издано
в ООО «Издательский дом «41»
Генеральный директор Т.СИДОРОВА
Свидетельство о регистрации
ПИ №ФС1-01840 от 30 июня 2005 г.

Адрес издателя и редакции:
124482, Москва, Зеленоград,
корп. 339а.
Тел./факс: 8(499) 735-2271.
Отпечатано в типографии
«Ледокол»
Формат: 60x84 1/8. Бум. мелов. фин. 115 г
Тираж 2000 экз.

БИЗНЕС И ИНВЕСТИЦИИ

www.formastroy.ru

ООО «ФОРМА-СТРОЙ»

Социально ответственный бизнес. Качество и надежность
Открытость к сотрудничеству

Член Московского областного союза предприятий стройиндустрии и
промышленности строительных материалов с 1998 года

ТЕРРИТОРИЯ ОТКРЫТОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В Г. СОЛНЕЧНОГОРСКЕ

ВЫГОДНОЕ МЕСТОПОЛОЖЕНИЕ

3 км до Ленинградского шоссе, 2 км до
Пятницкого шоссе, вблизи Октябрьской
железной дороги

ЛОГИСТИЧЕСКО-СКЛАДСКОЙ КОМПЛЕКС

- 16 000 кв. м теплых складских площадей
- 6000 кв. м площадок открытого хранения
- Автозаправочный комплекс
- Офисные здания
- Охраняемая территория
- Собственная газовая котельная
- Собственная электроподстанция
- Два независимых въезда на территорию

МНОГОПРОФИЛЬНАЯ ПРИРЕЛЬСОВАЯ БАЗА

- Цементный терминал с железнодорожной веткой:
 - автоматизированный склад цемента на 3000 т
 - холодный склад площадью 2000 кв. м
 - производственное одноэтажное холодное помещение площадью 570 кв. м

АРЕНДА ОФИСНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

Коммуникации: электричество, отопление,
водопровод, Интернет, телефон, охрана

- Площадка открытого хранения на 30 000 куб. м с высоким путем для выгрузки вагонов со щебнем
- Площадка для разгрузки платформ и полувагонов с 10-тонным козловым краном и крытым складом на 1150 кв. м



ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ УЧАСТОК

Производство широкого ассортимента железобетонных изделий, тротуарной плитки, стеновых блоков (керамзитобетон, пескоцемент), элементов благоустройства и ландшафтного дизайна



Солнечногорск, ул Краснофлотская, д. 1а
Телефоны: 8 (495) 994-0262, 994-0272