

ТРАЕКТОРИЯ РОСТА: ЧТО ЖДЕТ ЭКОНОМИКУ В 2023 ГОДУ

ЭФФЕКТ ВЫСОКОЙ БАЗЫ: ПРОГНОЗЫ
НА 2023 ГОД | **РЫНОК IT:** ЧТО ЖДЕТ
СЕГМЕНТ В ЮФО И СКФО | **КАДРОВЫЙ
ВОПРОС:** КАКИЕ СПЕЦИАЛИСТЫ
НУЖНЫ БИЗНЕСУ | **АПК:** ОСНОВНАЯ
ПРОБЛЕМАТИКА | **ФИНАНСЫ:** ДРАЙВЕРЫ
РОСТА БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ ЮГА
И КАВКАЗА | **СВЕТЛОЕ БУДУЩЕЕ
ТУРИЗМА:** ЧТО ОБЕСПЕЧИТ РОСТ
СЕГМЕНТА



THE GRAND PALACE – В ЦЕНТРЕ СОБЫТИЙ БОЛЬШОГО ГОРОДА!



 **ACK**
В СОСТАВЕ AVA GROUP

НЕДВИЖИМОСТЬ, КОТОРАЯ ПРИНОСИТ ДОХОД
КОМФОРТ, КАК ОБРАЗ ЖИЗНИ
БЛАГОУСТРОЕННАЯ БЕЗОПАСНАЯ СРЕДА,
ИННОВАЦИОННЫЕ РЕШЕНИЯ И ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ СЕРВИСА



8 800 222 10 10

Строительство ведется в соответствии с 214-ФЗ
Рекламодатель и застройщик: ООО «АВА-Девелопмент»
С проектной декларацией можно ознакомиться на сайте: <https://наш.дом.рф>

РЕКЛАМА



Ирина Силантьева,

главный редактор РБК Юг
и Северный Кавказ

КУРС НА СВЕТЛОЕ БУДУЩЕЕ

В 2022 году регионы Юга и Кавказа оказались более устойчивы, чем, например, Урал и Сибирь, — сказались диверсифицированная экономика, большая доля МСП и упор на такие сферы, как АПК и туризм.

Точками роста в 2023 году останутся те же, но к ним добавится рынок высоких технологий и IT — запрос на замещение импортных решений очень высокий. Но компании этих секторов столкнутся с рядом проблем.

Снова станут актуальными задачи, которые стояли перед компаниями ранее и отошли на второй план во время кризиса, — защита окружающей среды, решение кадровых проблем, а также достижение гендерного паритета.

Поэтому мы с 2023 года запускаем спецпроект «Мягкая сила», который будет продолжаться до Евразийского женского форума. Уже в этом номере в каждом разделе появились интервью с яркими женщинами из разных сфер деятельности.

Проект издательского дома «РБК+ ЮГ»
журнал «Бизнес-информ.Плюс» № 1 (5)
МАРТ — АПРЕЛЬ 2023 ГОДА (16+)
Распространяется бесплатно

Главный редактор: [Ирина Силантьева](mailto:news@kuban.rbc.ru)
news@kuban.rbc.ru

Редактор-консультант: [Наталья Радчук](#)

Генеральный директор ООО «Союзники»:
[Людмила Борщева](#)

Коммерческий директор: [Юлия Селянина](#)

Дизайн и верстка: [Дмитрий Иванов](#)

Обложка фото: нейросеть Midjourney

Корректор: [Светлана Багова](#)

Прием рекламы: julia_selyanina@mail.ru,
+7 918 441 1770

Адрес редакции и издателя: 350000,
г. Краснодар, ул. Рашпилевская, д. 67/1,
этаж 2, помещ. 2

Учредитель: ООО «Союзники»

Партнеры выпуска: ООО «Три-Э», ООО «Роза Хутор», ООО «АРИАД-НА-96», ООО «Центр Профессиональной терапии», ООО «Премиум Отель Ростов», ООО «Дубай», ООО СЗ «Альянс», ООО «Репутация», ООО «Генезис», ООО ТД «Сигма», Ассоциация ресторанов «Чайхона № 1», АО «Отель «Звездный», ПАО «БАНК УРАЛСИБ», ЧОУ НОШ «Частливое детство»

Все товары и услуги, рекламируемые в журнале «РБК+ ЮГ», имеют необходимые лицензии и сертификаты. Полное или частичное воспроизведение материалов, опубликованных в журнале «РБК+ ЮГ», допускается только с разрешения редакции.

Журнал зарегистрирован в Роскомнадзоре (выписка о регистрации СМИ) регистрационный номер: серия ПИ № ФС77-83834 от 12.09.2022 г.

Отпечатано: ООО «Инсайт Реклама», 350031, г. Краснодар, п. Березовый, ул. Ейское шоссе, д. 2, литер Г1, офис 1.

Дата выхода в свет — 25.03.2023. Тираж — 5000 экз.

IT-рынок Юга приготовился к консолидации

НА ЮГЕ ОТМЕЧАЕТСЯ ПИК РЕГИСТРАЦИИ НОВЫХ IT-КОМПАНИЙ
И НАСТОРОЖЕННОЕ ОЖИДАНИЕ УКРУПНЕНИЯ РЫНКА.

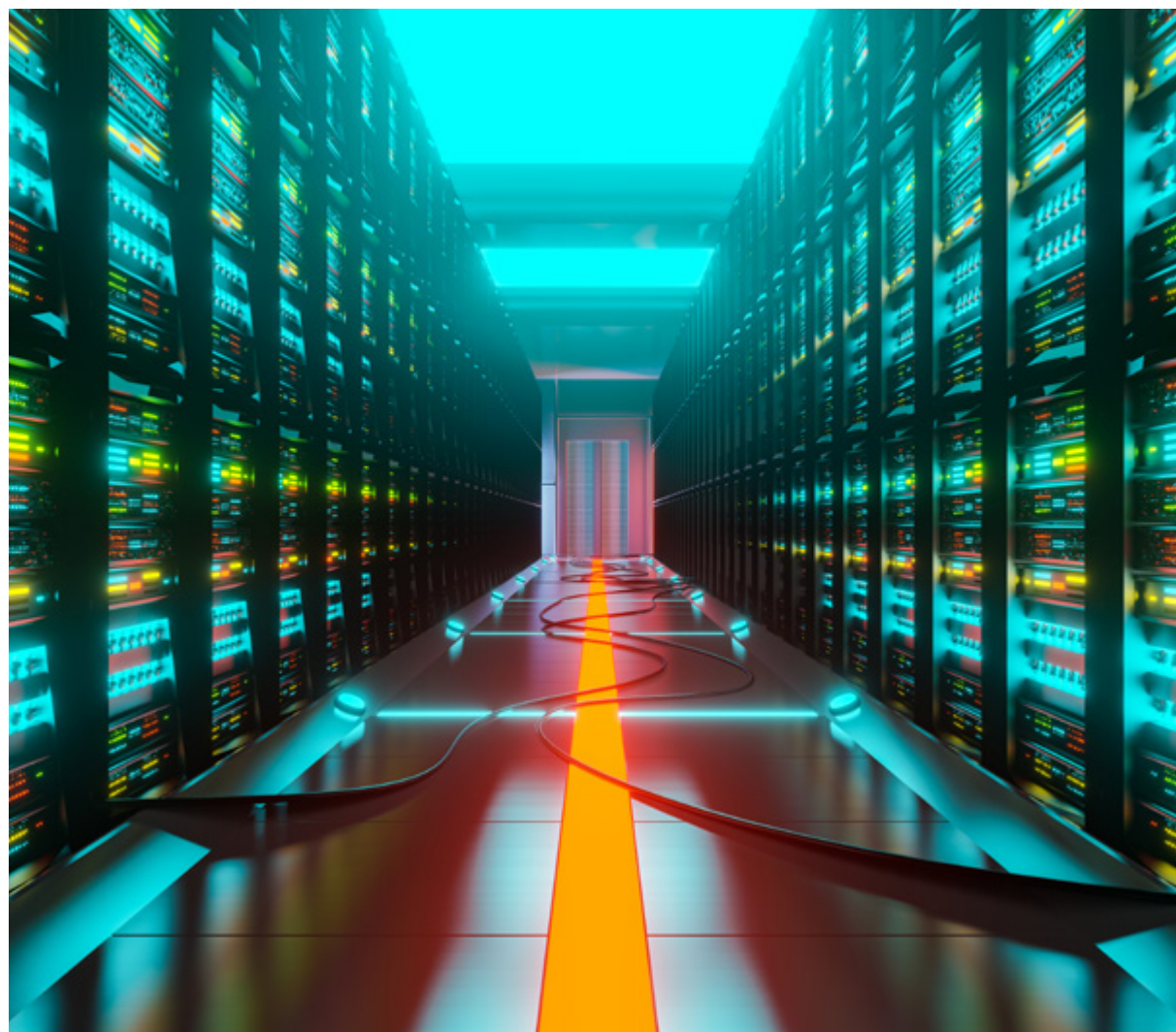


Фото: freepik.com

Автор: Юлия Смолянова

IT-отрасль Юга России пережила пик турбулентности на фоне разрыва экономических связей с иностранными инвесторами. Следующей стадией, по мнению игроков, станет усиление конкуренции и укрупнение рынка за счет ухода случайных и мелких игроков.

Сектор информационных технологий оказался как наиболее поддерживаемым со стороны государства, так и наиболее уязвимым. С одной стороны, игроки рынка получили множество преференций, включая беспрецедентный налог на прибыль. До 2022 года он составлял 3%, позже указом президента ставка была снижена до нуля до конца 2024 года. Сотрудники компаний получили отсрочку от армии и льготную ипотеку. С другой стороны, IT-рынок наиболее чувствителен к уходу из России иностранных компаний. Как объясняют сами участники, у индустрии информационных технологий нет четких географических

границ. При этом иностранные игроки больше воспринимались партнерами и инвесторами, чем конкурентами, за исключением отдельных направлений.

«Ситуация тяжелая в двух смыслах. Если рассматривать упрощенно, весь наш сектор — это три больших направления. Первое — заказная разработка в сфере IT. Второе направление — это разработка собственных продуктов, которые работают и в России, и на зарубежных рынках. Третье направление — это сервисное обслуживание внутреннего рынка. Оно

→ 4



Виктория Супрунова

РЕГИОНАЛЬНЫЙ
ДИРЕКТОР ЮЖНОЙ
ЛОКАЦИИ AXENIX

«В 2022 году не осталось компаний, которые не были бы затронуты изменениями IT-рынка. Спрос со стороны клиентов касался в основном решения срочных задач. Процессы адаптации будут продолжаться. Параллельно активизировались российские игроки, что положило начало перераспределению рыночного пирога и активному выводу на рынок новых программных продуктов и решений.

Если говорить о рынке ЮФО, то мы не видим сейчас стремительного роста или активного запуска крупных IT-проектов. Хотя, с другой стороны, наблюдаем рост спроса на проекты по импортозамещению международных систем, которые ушли с рынка, и активный рост запросов на проекты по ИБ-направлению. Нельзя не заметить, как растет и развивается агро-сектор, который также движется в сторону цифровизации.

Что касается бизнеса с международным бэкграундом, то его главный запрос — локализация IT-ландшафта. Мы сами прошли путь локализации: в апреле 2022 года российская практика нашей компании оказалась отключена от всех процессов головного офиса и IT-инфраструктуры. Наша команда смогла быстро построить собственный IT-контур, локализовать инфраструктуру и в полной мере восстановить все операционные процессы».

← 3

оказалось самым защищенным, но пострадали сейчас все. Большая часть выручки и инвестиций шла из-за границы», — рассказал исполнительный директор Neapp Games Анар Бабаев.

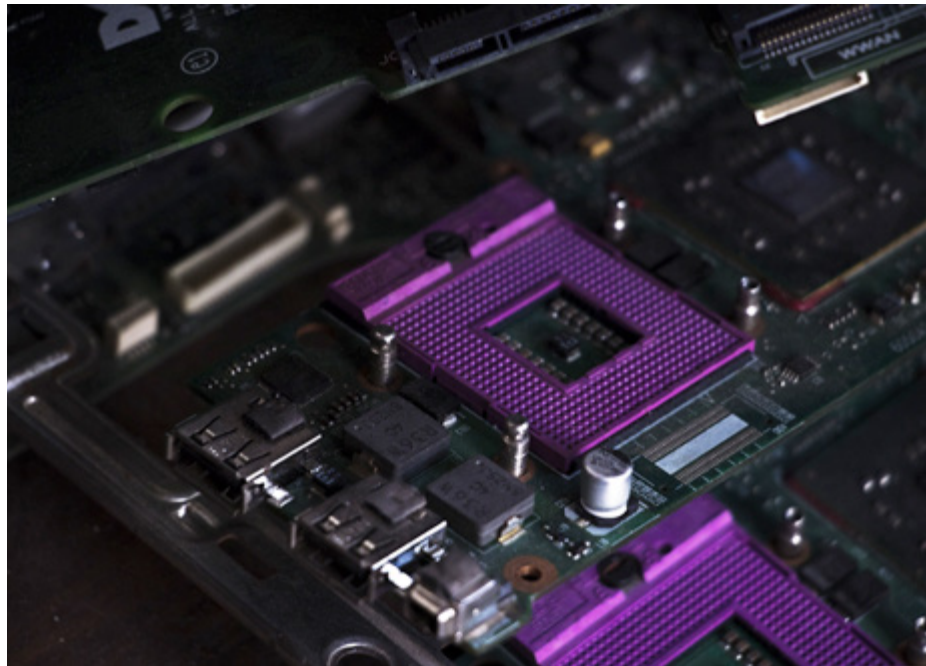
Схожей точки зрения придерживается и генеральный директор IT-компании «ЮБИТЕК», председатель Общественного совета при министерстве цифрового развития, информационных технологий и связи Ростовской области Алексей Тактаров. По его мнению, правительство вовремя ввело преференции для IT-отрасли. Снижение налогооблагаемой базы позволило направить средства на развитие и зарплаты сотрудникам.

«В прошлом году действительно были большие опасения, что отрасль может остановиться или вообще рухнуть по причине потери зарубежных заказчиков, поставщиков и партнеров. К счастью, правительство РФ и региональные власти вовремя обратили внимание на IT-отрасль и сделали на нее ставку, — говорит Тактаров. — Основные расходы IT-компаний — это расходы по заработной плате. Льготы позволили нам выплачивать более высокую зарплату, что помогло снизить отток кадров».

НЕОДНОРОДНЫЕ НАСТРОЙКИ

В целом игроки отмечают, что оценить состояние индустрии информационных технологий сложно как из-за специфики, так и неоднородности. В частности, по словам Тактарова, с уходом зарубежных продуктов рынок настроился на импортозамещение. Самым устойчивым при этом оказался рынок офисных приложений, которые помогают автоматизировать бизнес-процессы.

«Российские решения давно существуют. Сейчас на них обратили внимание клиенты. Рынок начал переориентироваться и смотреть на наши разработки. Не секрет, что с точки зрения оптимизации финансовых процессов доминирующая система — это 1С. Это российская разработка, и западные аналоги смогли себя найти только в крупном бизнесе. Большая проблема связана с инфраструктурным программным обеспечением, которое отвечает за функционирование производственных про-



Уход иностранных игроков приведет к переделу рынка ПО

Фото: freepik.com

цессов», — отметил генеральный директор компании «ЮБИТЕК».

Наиболее острый дефицит, по словам эксперта, отмечен в программном обеспечении для промышленного и производственного секторов. Ранее местные разработчики не видели необходимости в импортозамещении.

«Мы пытаемся наладить контакты с востоком, есть и параллельный импорт, но все равно хотелось бы, чтобы производство компонентов и оборудования появилось в России», — добавил Тактаров.

В целом игроки подчеркивают, что в наиболее выгодном положе-

нии оказались компании, которые способны обеспечить нужды крупных корпораций и госсектора.

«Конечно, есть определенное падение рынка, сложности с перестраиванием бизнес-процессов, но у отрасли есть ресурсы для развития. Если говорить про наш бизнес, мы делаем системы для крупных корпораций, как частных, так и окологосударственных компаний. Эти системы — ядро их бизнеса, и там, конечно, финансирование не уменьшилось, скорее были вызовы, связанные с увеличением. Мы их решали, в 2022 году мы выросли примерно на 30%», — рассказал генеральный директор ООО «Вебпрактик» Александр Букуров.

Динамика денежного оборота сектора IT в России в 2022 году



Источник: «Интерфакс», Росстат



Фото: freepik.com

ЮЖНЫЙ БУМ

В 2022 году в ЮФО были зарегистрированы 654 новые компании, осуществляющие свою деятельность в сфере ИТ. По данным системы «СПАРК», большая часть из них пришлась на Краснодарский край (315 новых компаний) и Ростовскую область (172). Всего в сфере ИТ в ЮФО занято 4,5 тыс. компаний, из них 3 тыс. занимаются разработкой собственного программного обеспечения.

По мнению участников, новые компании стремятся занять освободившиеся ниши. Также отмечается тенденция регистрации этого вида ОКВЭД у компаний, которые ранее не занимались ИТ и хотят получить свою долю предпочтений.

Под ИТ-компаниями понимаются те юрлица, которые указывают следующий ОКВЭД: разработка компьютерного программного обеспечения, консультационные услуги в данной области и другие сопутствующие услуги (ОКВЭД – 62), деятельность в области информационных технологий (ОКВЭД – 63).

Юг России традиционно является сильным в отношении технологических разработок. Влияние на это оказывает в том числе кластерный подход к развитию в Краснодарском крае и Ростовской области.

ХИЩНИЧЕСКИЕ СТРАТЕГИИ

Вместе с тем игроки сходятся во мнении, что ожидать роста от рынка не следует. ИТ-сферу прежде всего будут покидать случайные и мелкие игроки.

«ИТ-рынок очень активно рос последние лет 15, даже кризис 2008 года его не затронул. Сейчас темпы роста существенно упадут, и рынок будет около нуля. Мы вышли на определенное плато по объему. Вряд ли он сильно упадет, но и не вырастет. Конечно, здесь многим компаниям придется перестроиться, потому что одно дело — развиваться на активно растущем рынке, совсем другое дело — бороться за заказы. Слабые игроки будут уходить, поглощаться крупными компаниями», — считает Александр Букуров.

3 ТЫС. ИТ-компаний занимаются разработкой собственного программного обеспечения

По мнению Анара Бабаева, в 2023 году рынок будет консолидироваться. Для роста ИТ-индустрии нужны инвесторы, которых на Юге пока не хватает.

«На фоне потери кадрового потенциала из-за массового отъезда многие компании естественным образом умирают, поэтому консолидация будет в любом случае. Хищническая стратегия больших игроков, у которых деньги, даст свои плоды. Корпорации, банки увеличат влияние, так как сейчас у них больше возможностей поглощать мелкие компании на выгодных для себя условиях», — резюмировал Бабаев.



Александр Кунцин

ДИРЕКТОР ПО РАЗВИТИЮ
БИЗНЕСА В РЕГИОНЕ
ГК SOFTLINE

«Главным трендом остается импортозамещение, мы наблюдаем рост запросов на миграцию на российские решения. Также можно выделить интерес к сервисным направлениям, таким как ИТ-аутсорсинг, ИТ-консалтинг, внедрение инфраструктурных решений и «сервис полного цикла» — от приобретения оборудования до его технической поддержки и обучения специалистов.

Информационная безопасность не теряет своей актуальности, особенно консалтинг при внедрении решений из сферы ИБ. Еще один тренд — ответственные облачные услуги. Мы оказываем услуги по миграции программно-аппаратной инфраструктуры и облачных сервисов.

Мы также отметили увеличение запросов по заказной разработке, в том числе со стороны госструктур, тяжелой промышленности и авиаотрасли. Наиболее востребованы разработки с нуля, в них нуждаются прежде всего образовательные учреждения, представители медицинского страхования, компании, работающие в сфере ЖКХ».

ЮФО: НОВЫЕ ТОЧКИ РОСТА

ДЛЯ ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА 2022-Й СТАЛ ГОДОМ «ВЫСОКОЙ БАЗЫ».

Беседовала Виктория Кокарева

В 2022 году экономика Юга России претерпела серьезные структурные изменения, к которым привели санкционные ограничения, изменение геополитической ситуации и кризис. С какими итогами регионы завершили год и чего власти ждут в экономике в ближайшем будущем, рассказал полномочный представитель президента России в ЮФО Владимир Устинов.



Фото: пресс-служба аппарата полпреда президента РФ в ЮФО

ИТОГИ 2022 ГОДА

В начале 2022 года эксперты и игроки рынка делали ряд негативных прогнозов. Оправдались ли они? Какие итоги мы получили на практике? Как, по вашим оценкам, обстоит ситуация с экономикой ЮФО в настоящее время?

Социально-экономическое положение в Южном федеральном округе стабильное. В прошлом году обеспечена положительная динамика практически по всем основным показателям. В 2023 году мы не видим значительных угроз для дальнейшего поступательного социального и экономического развития в регионах округа.

Безусловно, санкционные ограничения Запада создают некоторые проблемы для финансовой и инвестиционной сфер, международной кооперации и перевозок. Но наши предприятия успешно справляются с этими трудностями: находят новых внешнеэкономических партне-

ров, рынки сбыта, источники финансирования проектов в дружественных странах.

За счет чего будет обеспечена устойчивость?

Что касается факторов, обеспечивающих стабильность в этом году, то это, конечно, дальнейшая реализация национальных проектов, других стратегических инициатив и поручений главы нашего государства. К примеру, в прошлом году на реализацию нацпроектов в округе было направлено более 215 млрд рублей. Они охватывают очень широкий спектр направлений: от повышения производительности труда на предприятиях и развития экспорта до модернизации первичного звена здравоохранения и ликвидации свалок.

ПОДДЕРЖКА И ТОЧКИ РОСТА

Какие меры поддержки предоставляются бизнесу? Что делается в регионах для стабилизации ситуации?

В целях обеспечения социальной стабильности и устойчивого развития экономики в регионах округа работают соответствующие штабы или комиссии. Их руководителями являются главы субъектов Российской Федерации.

Реализуются планы мероприятий по повышению устойчивости экономики и социальной сферы, которые включают меры поддержки предпринимателей: снижение налогов; предоставление отсрочки по арендной плате за государственное и муниципальное имущество, земельные участки; предоставление льготных займов, грантовой поддержки субъектам малого и среднего бизнеса, молодым предпринимателям; возможность реструктуризации и пролонгации договоров займов и т.п., а также дополнительные меры социальной поддержки населения.

В округе усилена координация деятельности, направленной на

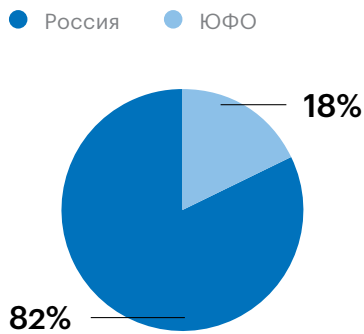
«ЭФФЕКТ ВЫСОКОЙ БАЗЫ» ПРОШЛОГО ГОДА ПОВЛИЯЕТ НА ПОКАЗАТЕЛИ РАЗВИТИЯ, КОНЕЧНО, НО ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ ДИНАМИКА ДОЛЖНА СОХРАНЯТЬСЯ

улучшение делового климата. Инвесторам оказывается организационное содействие в целях снижения излишних административных барьеров, предоставляются льготы.

В регионах ведется развитие промышленных парков, технопарков, бизнес-инкубаторов, центров кластерного развития, особых экономических зон и территорий опережающего развития.

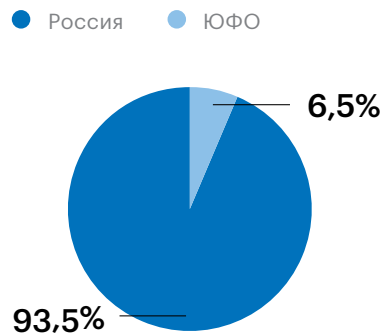
Более 215 млрд рублей направлено на реализацию нацпроектов в ЮФО в 2022 году

Объем производства продукции сельского хозяйства в РФ



Источник: Росстат, январь-сентябрь 2022 года

Объем инвестиций



В каких сферах ожидается рост? Что можно сегодня назвать точками роста экономики субъектов ЮФО?

В основных, так скажем, традиционных для Юга России сферах экономической деятельности имеются хорошие возможности для роста в текущем году. Это промышленная отрасль, курорты и туризм, торговля, общественное питание и транспорт.

Что касается сельского хозяйства, то в прошлом году в округе был собран рекордный урожай — свыше 40 млн тонн зерна. Средняя урожайность составила почти 45 ц/га. Пятнадцать-двадцать лет назад о таком мы могли только мечтать. Хотел бы выразить глубокую благодарность всем растениеводам в округе за их кропотливый труд и очень достойные результаты работы.

Как говорят, планка в производстве зерна взята высокая, в этом году нужно приложить максимум усилий для того, чтобы не снижать набранных темпов.

Чего ждут власти в сегменте АПК в 2023 году?

По оценкам специалистов, основа урожая 2023 года закладывается неплохая: посевные площади сокращать не планируется,

практически все посеы озимых зерновых культур находятся в хорошем и удовлетворительном состоянии, в этом году более интенсивно ведется закупка минеральных удобрений и семян яровых культур, подготовка техники к весенним полевым работам. Надеюсь, что все это даст хороший результат.

ИНВЕСТИЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Куда бизнес вкладывает средства? Какие направления еще развиваются?

По другим «точкам потенциального экономического роста» должен отметить инвестиционную активность в округе. К примеру, в настоящее время реализуется ряд крупных проектов по созданию высокотехнологичных промышленных производств. ООО «Комбайновый завод «Ростсельмаш» в Ростовской области — ведется строительство нового завода по выпуску тракторной и дорожно-строительной техники, объем инвестиций оценивается в 10 млрд рублей.

На ООО «ЕвроХим — Белореченские Минудобрения» в Краснодарском крае проводится комплексная модернизация и расширение производственных мощностей (15 млрд рублей).

В Волгоградской области реализуется инвестиционный проект «Строительство завода по производству метанола на площадке бывшего ВОАО «Химпром» (63 млрд рублей).

Нельзя не упомянуть и такое важное для экономического роста обстоятельство, как потенциал оборонно-промышленного комплекса округа. Сейчас загрузка таких предприятий увеличивается, прежде всего по линии выполнения государственного оборонного заказа. Ведется модернизация предприятий, расширяется линейка выпускаемой ими продукции, в т.ч. гражданского назначения. Проводится работа по обеспечению данных организаций квалифицированными кадрами. Все это в совокупности даст хороший экономический и социальный эффект в этом году, солидную прибавку к росту ВРП.

ПРОГНОЗЫ И ЗАДАЧИ НА 2023 ГОД

Какой объем ВРП субъектов ожидается по итогам года, на сколько показатель вырастет в сравнении с 2022 годом? Что может этому способствовать?

Вы знаете, что конкретные цифры прогноза объема ВРП и его динамики зависят от соответствующего сценария социально-экономического развития. Исходя из принятых при утверждении бюджетов «базовых» сценариев, практически все регионы округа планируют рост валового регионального продукта по итогам этого года.

Мы также ориентируемся на имеющуюся динамику по основ-

ным макроэкономическим показателям. У нас в округе набраны неплохие, опережающие среднероссийские темпы. Например, в промышленности по итогам 2022 года обеспечен рост на 2,5%, в сельском хозяйстве — на 10,7%, по вводу жилья — на 14,7% и так далее. «Эффект высокой базы» прошлого года повлияет на показатели развития, конечно, но положительная динамика должна сохраняться.

Какие задачи вы ставите на 2023 год? Какие направления требуют большего внимания со стороны региональных властей?

Все основные задачи, в том числе на этот год, поставил президент России в своем недавнем послании Федеральному Собранию Российской Федерации. Нам нужно обеспечить их безусловное выполнение.

По текущей проводимой работе больше внимания со стороны региональных властей сейчас нужно уделять социальной поддержке участников Специальной военной операции и членов их семей.

Также надо активнее заниматься вопросами обустройства и повышения комфортности, качества среды проживания наших граждан — дороги, коммунальная, культурная, образовательная инфраструктура, здравоохранение, физическая культура и спорт, экология. Довольно много жалоб поступает в мой адрес по этой тематике из-за «необустроенности» на местах. Решение этих проблем должно быть организовано в регионах на постоянной системной основе.

ИСХОДЯ ИЗ ПРИНЯТЫХ ПРИ УТВЕРЖДЕНИИ БЮДЖЕТОВ «БАЗОВЫХ» СЦЕНАРИЕВ, ПРАКТИЧЕСКИ ВСЕ РЕГИОНЫ ОКРУГА ПЛАНИРУЮТ РОСТ ВАЛОВОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОДУКТА ПО ИТОГАМ ЭТОГО ГОДА

В 2023 ГОДУ МЫ ОЖИДАЕМ РОСТ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ РАЗВИТИЯ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ



Юрий Чайка, полномочный представитель президента РФ в СКФО

«В 2023 году мы ожидаем рост основных показателей развития туристической отрасли. Председателем правительства Российской Федерации Михаилом Мишустиним подписан ряд распоряжений о предоставлении субсидий субъектам Российской Федерации на развитие сферы туризма. Так, Ставропольский край и Карачаево-Черкесия в 2023 году получат 57 млн рублей федеральных средств на поддержку и развитие

событийного туризма (для Ставрополья на данные цели предусмотрели 36,9 млн рублей, а для Карачаево-Черкесии — 19,8 млн рублей).

На развитие туристической инфраструктуры, а также создание кемпингов федеральные средства будут направлены в Ставропольский край, Дагестан, Карачаево-Черкесию, Кабардино-Балкарию, Северную Осетию и Ингушетию. Общий объем финансирования составляет 886,9 млн рублей (в частности, Дагестан получит 317,8 млн рублей, для Ставропольского края на эти цели выделяется 221,4 млн рублей, Ингушетии — 184,5 млн рублей, Карачаево-Черкесии — 108,2 млн рублей, Кабардино-Балкарии — 33,3 млн рублей, Северной Осетии — 21,7 млн рублей).

Драйвером экономического роста округа являются ежегодные положительные темпы роста объемов строительства. Так, объем работ, выполненных по виду деятельности «строительство» в 2022 году, составил почти 530 млрд рублей, что на 4,4% больше, чем в 2021 году. Регионы настроены темпы не сбавлять, а только наращивать. Этому будет способствовать дальнейшая реализация нацпроектов субъектов округа. На 2023 год уже сейчас утверждены лимиты бюджетных обязательств на эти цели в сумме 94,6 млрд рублей, в том числе из федерального бюджета — 73,6 млрд рублей. В текущем году в рамках реализации национальных проектов предусмотрены строительство, реконструкция, ремонт, рекультивация и благоустройство более 1300 объектов различного назначения, запланировано завершение работ более чем на 1200 из них.

Также устойчивости экономического развития СКФО будет способствовать дальнейшая реализация государственной программы «Развитие Северо-Кавказского федерального округа». Целью программы является повышение уровня социально-экономического развития округа к 2030 году. Реализация ее мероприятий позволит вложить в развитие округа в 2023 году 15,6 млрд рублей. Ключевые направления — развитие социальной, инженерной и туристской инфраструктуры».

В РИТМЕ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ

В 2023 ГОДУ ПОЧТИ ВСЕ ИГРОКИ РЫНКА И ПРЕДСТАВИТЕЛИ ВЛАСТИ НАЗЫВАЮТ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ ОДНОЙ ИЗ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ.

2022 год стал временем стремительной перестройки экономики на всех уровнях. Основным лейтмотивом стало импортозамещение. Этот тренд останется и в 2023 году — многим придется искать замену отечественными решениями там, где были найдены временные пути выхода из ситуации.



Вениамин Кондратьев

**ГУБЕРНАТОР
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА НА 2023-й — ОБЕСПЕЧИТЬ ВЫХОД ЭКОНОМИКИ НА ТРАЕКТОРИЮ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО РОСТА

«Экономика Краснодарского края смогла сдержать удар от введенных санкций и адаптировалась к новым условиям. Рост валового регионального продукта края по итогам 2022 года составил 100,5%, а объем превысил 3,5 трлн рублей. Это выше, чем в целом по стране.

Драйверами развития у нас по-прежнему являются агропромышленный комплекс, транспортная и курортная сферы. Самые высокие темпы роста мы видим в сельском хозяйстве — 109,9%. Таких резуль-

татов удалось достичь за счет рекордных урожаев зерна, сахарной свеклы, подсолнечника и винограда, объемов производства молока. Увеличился и туристический поток — в 2022 году курорты края посетили 17,4 млн человек. Положительную динамику также показывают промышленность, оптовая торговля, общественное питание и сфера услуг.

Первым к новым условиям адаптировался малый бизнес. Напомню, что в секторе МСП на Кубани занято более 1 млн человек. В 2023 году мы расширим реализуемые меры поддержки предпринимательства для формирования новых «точек роста» и снятия инфраструктурных ограничений для инвесторов. Продолжим переориентировать экспортные поставки, развивать логистические коридоры, обеспечивать технологический суверенитет, чтобы замыкать производственные цепочки внутри страны.

Главная задача на 2023-й — обеспечить выход экономики на траекторию опережающего роста, существенно повысить уровень и качество жизни. Сегодня — время возможностей, которым мы обязаны воспользоваться».



Василий Голубев

ГУБЕРНАТОР
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЕ КАК ПРИОРИТЕТ

«Мы можем с уверенностью сказать, что донская экономика справилась со всеми вызовами, с которыми нам пришлось столкнуться из-за общемировой ситуации, хотя еще в середине прошлого года мы видели тенденции, которые нас беспокоили.

Объем промышленного производства Ростовской области вырос на 7,8%. В агропромышленном комплексе рост составил 10,1%. Объем строительства нового жилья по итогам года составил 2,7 млн кв. метров. В 2023 году мы также ожидаем хорошую динамику в этих сферах.

Вместе с тем говорить, что все процессы прошли идеально, мы не можем. Есть некоторые нюансы по ряду инвестиционных проектов, где происходят сдвиги либо вынужденное замещение необходимых составляющих для реализации. В целом мы оцениваем эту работу как стабильную, потому что проекты не остановились и их реализация в любом случае произойдет.

Товарооборот в Ростовской области снизился на 2%. Это как раз то влияние, которое на нас оказало санкционное давление. Отдельная тема — это импортозамещение. Значительное количество предприятий Ростовской области сегодня сделали его своим приоритетом. Большинство из них заняты в сфере машиностроения, химической и перерабатывающей промышленности.

Инвестпортфель региона по-прежнему стабильный и обширный — порядка 600 проектов с общим объемом инвестиций 690 млрд рублей. Ряд крупных проектов определяют, на мой взгляд, развитие территорий в ближайшее время. Я бы среди них выделил проект НЗНП — строительство двух комплексов по производству моторного топлива стоимостью 200 млрд рублей. А также три новых проекта «Ростсельмаша» — тракторный завод и производство трансмиссий в Ростове, производство коммунальной и сельхозтехники в Таганроге. Они заработают в 2023 году.

Реализуются крупные проекты по переработке сельхозпродукции. Инвесторы активно разворачиваются в эту сторону и готовы внести предложения по новым импортозамещающим проектам.

Ряд важных составляющих говорит о том, что мы имеем серьезный задел на 2023 год по проектам и инвестициям, и наша принципиальная задача — в полном объеме выполнить целевые значения, которые определены в наших областных программах на 2023–2025 гг.»



Владимир Владимиров

ГУБЕРНАТОР
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

ПЕРЕОРИЕНТАЦИЯ ТОРГОВЛИ НА НОВЫЕ РЫНКИ СБЫТА

«В предыдущем году, несмотря на санкции, принятые в отношении нашей страны, экономика Ставрополя продемонстрировала устойчивость. Этот тренд наблюдаем и в 2023 году. Основная отрасль — сельское хозяйство — в полной мере обеспечена всем необходимым. Ожидаем, что предприятия аграрного сектора покажут положительные результаты. Серьезные подвижки произошли за прошлый год в про-

мышленном производстве. В 10 раз увеличилось количество предприятий, выполняющих задачу по укреплению обороноспособности страны.

Важное направление — инвестиционный климат. Сегодня инвестиционный портфель Ставропольского края содержит около 300 проектов общей стоимостью порядка 317 млрд рублей. Не вызывает сомнений, что одним из главных трендов сейчас является полноценное обеспечение импортозамещения. В этой сфере мы готовы оказывать содействие в любых инновационных начинаниях научного сообщества и бизнеса.

Основные же задачи на 2023 год определил президент РФ Владимир Путин, выделив, в первую очередь, переориентацию торговли на новые рынки сбыта. Для ее достижения планируем активнее осваивать наиболее перспективные рынки ближнего и дальнего зарубежья. А краевая инфраструктура поддержки бизнеса готова оказать экспортерам всестороннюю поддержку.

Другой важной задачей является рост доходов граждан. Это можно обеспечить только увеличением объемов производства и повышением производительности труда. Ведем активную работу в этих направлениях.

Еще одна ключевая задача на текущий год — обеспечение опережающего роста обрабатывающей промышленности. В Ставропольском крае созданы индустриальные парки, которые позволяют промышленным предприятиям в короткие сроки «встать на ноги» и динамично развиваться. В 2023 году работу по привлечению новых инвесторов в региональные парки обязательно усилим».



Сергей Меняйло

ГЛАВА
СЕВЕРНОЙ ОСЕТИИ

ОСНОВНОЙ ТРЕНД — НАРАЩИВАНИЕ СОБСТВЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА

«В нынешнем году продолжим взятый ранее курс: с использованием механизмов господдержки строим, ремонтируем, работаем с инвесторами практически во всех сферах — туризм, АПК, промышленность.

В республике разработан план поддержки и развития экономики в условиях санкций против России. Мы проанализировали и подготовили перечень продукции, которую регион может производить сам. Для реализации механизма соглашений о защите и поощрении капиталовложений в республике приняты все необходимые нормативно-правовые акты. Ведется работа с инвесторами, которые хотят воспользоваться этим инструментом господдержки.

Основной тренд на ближайшее время — развитие по всем направлениям, импортозамещение, наращивание собственного потенциала — и промышленного, и сельскохозяйственного, и туристического. Используем инфраструктурные бюджетные кредиты — это действенный механизм для реализации многих проектов. И эти инструменты важно максимально использовать. Но, еще раз повторю, основной тренд — на собственное динамичное развитие.

Наши бизнесмены смогли выстоять и во время пандемии, и в условиях беспрецедентных санкций, которые вводит Запад. Но, несмотря на сложности, продолжают открываться новые предприятия, увеличивается выпуск валовой продукции, растут собственные доходы республики, реализуются инвестпроекты.

Развитие малого и среднего бизнеса — это наш приоритет. Тут задачи не меняются: максимально пристальное внимание к вопросам бизнеса, поддержка во всех форматах».

«МЯГКАЯ СИЛА» КРАСИВЫХ ЛЮДЕЙ



РБК Юг запускает спецпроект «Мягкая сила» красивых людей». Он будет вестись до Евразийского международного женского форума, который состоится в 2024 году.

Общественное мнение и сложившиеся стереотипы говорят о приоритете в руководстве большинства компаний в мире и нашей стране мужчин. Доля растет, но пока что очень медленно — при текущих темпах гендерный паритет будет достигнут не ранее 2041 года.

В частности, в обеспечении справедливой оплаты труда, которая гарантирована законом. Пока что женщины получают в среднем на треть меньше, чем мужчины.

Основные причины диспаритета — патриархальный уклад жизни, семейное положение и отраслевые профессиональные особенности. Также влияют гендерные стереотипы и меньшая склонность к риску и конкуренции. Женщины зачастую отличаются более низкой самооценкой, что в итоге влияет на выбор специализации, производительность труда и зарплату.

Только **8,4%** топ-менеджеров и членов советов директоров в российских компаниях составляли женщины

Участники проекта: женщины-руководители, владельцы бизнеса, управленцы и топ-менеджеры крупных компаний.

РЕАЛИЗАЦИЯ:

- Рубрика «Мягкая сила» в журнале РБК+ Юг.
- Передача на телеканале РБК ТВ Юг.
- Раздел на сайте РБК+ Юг.
- Серия профильных мероприятий.

ОСНОВНАЯ ЗАДАЧА ЖЕНСКОГО ЛИДЕРСТВА — ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ РОСТА, РАЗВИТИЯ И КАРЬЕРЫ ВНЕ ЗАВИСИМОСТИ ОТ ГЕНДЕРА

Полные интервью участниц проекта на сайте РБК+Юг



ПРЕОДОЛЕВАЯ СТЕРЕОТИПЫ

ЕКАТЕРИНА СТЕНЯКИНА — О СТЕРЕОТИПАХ И ЖЕНСКОЙ РОЛИ В СТРУКТУРАХ ВЛАСТИ.

Беседовала Юлия Смолянова

Депутат Госдумы Федерального Собрания восьмого созыва Екатерина Стенякина рассказала о преимуществах женщин в политике, проблемах шахтерских территорий и федеральных инициативах для донского региона.

Сталкивались ли вы когда-либо с гендерными стереотипами при решении тех или иных вопросов? На каком этапе карьеры, как это проявлялось?

Депутатом я стала достаточно рано — мне было 24 года, когда я выиграла свои первые выборы в городскую думу города Шахты. И на тот момент еще не было такого тренда, что молодые люди могут приходиться во власть. Мои старшие коллеги, которые уже не первый раз пришли в городскую думу, смотрели на меня с удивлением.

Я не знаю, с чем это было связано — с тем, что я девушка или что я была очень молода на тот момент, но когда я что-то говорила, это воспринималось слегка субъективно. Конечно, приходилось доказывать, мне было непросто.

Через три года я стала депутатом регионального парламента. И все повторилось снова.

Когда я уже баллотировалась в Госдуму, я часто слышала: «Как может блондинка с кудрями выиграть на шахтерских территориях?» Но когда я приезжала на избирательные участки, наблюдатели от других кандидатов говорили: «Вы победили. Люди приходят голосовать за вас».

Не думайте, что женщины не избираемы. Любая женщина, которая несет созидание, отстаивает справедливость, становится на сторону слабого, всегда выигрывает выборы, сколько бы мужчин против нее ни шли.

Вы выпускница Мастерской управления «Сенеж». Почему вы выбрали образовательную программу с таким ярким гендерным акцентом — «Женщина — лидер»? Чем вам это помогло?

Всем женщинам, которые работают руководителями, занимаются мужскими профессиями, очень важно не терять женское



Фото: пресс-служба Госдумы РФ

«Любая женщина, которая несет созидание, отстаивает справедливость, становится на сторону слабого, всегда выигрывает выборы, сколько бы мужчин против нее ни шли»

начало, не перестраиваться на эти мужские рельсы. У нас есть уникальная эмпатия, которой нет у мужчин. Есть интуиция, «мягкая сила». Мы этим очень сильно отличаемся, и это нужно использовать как свое преимущество.

Конечно, у меня была личная победа. Я пришла туда с законопроектом о работающих подростках, который разработала, будучи депутатом регионального парламента. Нам отказывали в его принятии и правительство, и Государственная Дума. Все. Я была очень расстроена, но я в него верила. И благо-

даря программе «Женщина — лидер» нам удалось довести этот законопроект до конца.

Вы уделяете много внимания переселению из ветхого жилья на шахтерских территориях. Чего удалось достичь в этом вопросе?

Наши города — Шахты, Новошахтинск, Красный Сулин, Зверево, Донецк — стоят на пустотах, на подработанных территориях. Уголь доставался из-под земли. Из-за движения почвы приходят в негодность фундаменты зданий.

Ко второму чтению мы внесли поправку, и в Ростовскую область, в мой округ, мы на три года предусмотрели в бюджете 5,4 млрд рублей на приобретение квартир для переселения из ветхого жилья.

Это не просто значит, что гражданам в моем округе получают новые квартиры от государства. Очень

важно, чтобы об этом слышали строители — 5,4 млрд рублей отправятся в экономику нескольких городов Ростовской области, где новое жилье не строилось очень давно.

Какие еще вопросы Ростовской области, на ваш взгляд, требуют поддержки со стороны федеральных органов власти, над чем вы сейчас работаете?

Я, конечно, не буду отклоняться от темы реконструкции, капитального ремонта социальных объектов на шахтерских территориях. Их нужно доводить до конца. Не стоит забывать про оздоровление реки Дон. Дорожная карта, на которую выделены деньги, сейчас работает в усеченном режиме.

Хотелось бы, чтобы туда вошла реконструкция водоотливных комплексов, которые находятся рядом с шахтами. Еще чуть-чуть — и там случится экологический коллапс, экологическая катастрофа. Мы никогда не сможем построить эти комплексы сами, это действительно федеральная задача.

ВОДООТЛИВНЫЕ КОМПЛЕКСЫ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ ЭТУ ВОДУ ФИЛЬТРОВАТЬ, РАБОТАЮТ НА ПРЕДЕЛЕ. ЕЩЕ ЧУТЬ-ЧУТЬ — И ТАМ СЛУЧИТСЯ ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛАПС

Полную версию интервью читайте на сайте



Долгий путь к гендерному паритету

Гендерного паритета во властных структурах удастся добиться не скоро.

Пока основной проблемой остается неравенство в оплате труда.

Беседовала Яна Ветренюк

Депутат Государственной Думы России Светлана Бессараб — о том, какие меры принимаются для уменьшения разницы в оплате труда мужчин и женщин на российском рынке и как женский взгляд на проблемы помогает в принятии законодательных решений.

Фото из личного архива
Светланы Бессараб



В составе Госдумы России 8-го созыва из 450 депутатов всего 16% женщин. Как думаете, почему получился такой показатель и настолько большой разрыв?

Женщины против того, чтобы квотировать места в Государственной Думе или Совете Федерации, потому что это не тот метод, который позволит наиболее успешно решать задачи. На мой взгляд, 16% — это очень мало. Получается, что не каждый регион представил хотя бы по одной женщине в высшем органе законодательной власти. Не стоит исключать, что женщины, возможно, побоялись представить жесткую позицию, потому что от нас все равно ждут немного соглашательских позиций.

Но на самом деле женщины, как правило, принципиальные политические лидеры. Мы готовы

«мягкой силой» принимать решения, но мы не готовы отказываться от целей. Женщины-политики привносят очень много доброго, вечного и нужного для развития всего общества.

Согласно исследованию «Женщины в советах директоров: глобальная перспектива», паритета мы сможем достичь только к 2041 году. По вашему мнению, когда мы добьемся показателей по равенству?

Я думаю, что к 2041 году. Это прискорбный факт, но статистика бывает права. Как лидер профсоюзов Кубани я могу сказать, что у нас женщины-руководители очень много отдают для своего коллектива. Они понимают, как важно, чтобы мама на работе была спокойна за своего ребенка. При этом женщины успешно справляются на руково-

«Мы готовы «мягкой силой» принимать решения, но мы не готовы отказываться от целей»

дящих должностях, когда это не высокооплачиваемая работа.

Как только речь идет, например, о портфеле акций, то мужчины предпочитают себе подобных. Почему? Это такой стереотип, что женщина может быть либо хорошей домохозяйкой, либо стержневой бизнес-леди, но она никак не может совместить все это вместе. Я думаю, что гендерное неравенство состоит в том, что женщина при равных условиях труда зарабатывает где-то на 28% меньше, чем мужчина. Это катастрофа.

Равенство зарплат — одна из целей Национальной стратегии действий в интересах женщин. Какие меры будут приняты для реализации этой идеи?

В стратегию заложены возможности женщин получить образование и развитие в цифровизации, высокотехнологичном производстве, науке и математике. Сейчас мы говорим о том, что интеллект женщины — это не только гуманитарный образ мышления. И возможность развития женщины в цифровых отраслях экономики сегодня находится на контроле у государства.

Можем ли мы сказать, что за последние годы возможностей для реализации женщин в политике стало больше?

На Юге женщины у нас традиционно активные, потому что уже появился фирменный женский знак — это кубанские, донские, ставропольские казачки. Кроме того, тенденция такова, что абсолютное большинство в волонтерском движении — это женщины. Мы первые во всем, что касается социальной сферы, услуг, ухода, помощи старикам и детям.

Кроме того, эти отрасли сегодня выходят как стартовые для возможности избрания в самые высшие органы законодательной власти.

ЖЕНЩИНА ПРИ РАВНЫХ УСЛОВИЯХ ТРУДА ЗАРАБАТЫВАЕТ НА 28% МЕНЬШЕ, ЧЕМ МУЖЧИНА. ЭТО КАТАСТРОФА

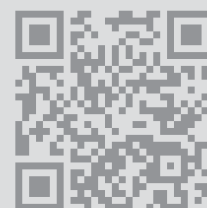


ARKANA
HOTEL



РЕКЛАМА

Отель для отдыха,
работы и гастротуризма
в центре Ростова.



Г. РОСТОВ-НА-ДОНУ | УЛ. Б. САДОВАЯ, 114А | 8 (800) 201-21-73 | ARKANHOTEL.RU

В ПОГОНЕ ЗА СПРОСОМ

ЧТО ЖДЕТ РЫНОК ЖИЛЬЯ ЮГА И КАВКАЗА В 2023 ГОДУ.

Автор: Наталья Радчук

В 2023 году основным вызовом для рынка жилой недвижимости Юга и Северного Кавказа станет стимулирование спроса — ходовыми инструментами останутся госпрограммы, субсидированные ставки, акции застройщиков. Также большую роль сыграло бы увеличение лимитов по программе господдержки. Только это помогло бы увеличить продажи на Юге России на 20%, полагают эксперты.

ИПОТЕЧНЫЙ ДРАЙВЕР

Господдержка в ипотечном кредитовании в 2022 году стала основным стабилизирующим фактором для отрасли жилищного строительства, считает руководитель «Единого ресурса застройщиков» Кирилл Холопик. Застройщики Юга России отмечают, что доля ипотеки в общем объеме сделок купли-продажи превысила 80%. Так, банк ДОМ.РФ по итогам прошлого года зафиксировал резкий рост ипотечного кредитования — почти в три раза (с 3,3 млрд рублей в 2021 году до 9,6 млрд рублей в 2022 году).

«Большую долю — 50% — занимает льготная ипотека. И 32% — это семейная. И здесь рост, который мы фиксируем по 2022 году, составляет почти 2,4 раза. Мы отмечаем рост как первичного, так и вторичного жилья. В структуре выдачи первичное жилье по итогам 2022 года у нас занимает 80% (и год дал +6 процентных пунктов роста). Если говорить о «вторичке», то здесь в структуре выдачи она занимает 17,9% (здесь прирост 9,5%)», — рассказал директор розничных продаж Южного регионального центра банка ДОМ.РФ Дмитрий Суворов.

Преобладание ипотечных контрактов на уровне 80% от сделок купли-продажи отметили большинство крупнейших девелоперских компаний Юга России. Застройщики считают, что тенденция должна сохраниться и в 2023 году.

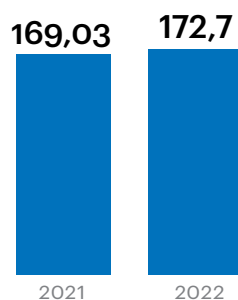


Фото: unsplash.com

Одним из ключевых драйверов спроса на жилье в 2023 году останется господдержка

Выдача ипотеки в Краснодарском крае

● млрд руб.



Источник: Объединенное кредитное бюро

В Ставропольском крае в конце 2022 года на фоне возможного завершения программы субсидированной ипотеки наблюдался всплеск спроса, рассказал начальник отдела продаж строительного холдинга «Эвелин» Дмитрий Фисенко.

«Люди не знали, какие ставки по программе будут в следующем году, поэтому спешили оформить ипотеку до конца декабря. Если говорить в общем о рынке жилья, то ипотека, конечно же, стимулирует спрос. Что касается наших клиентов, большинство покупают квартиры с рассрочкой платежей, без привлечения кредитных

средств банка», — добавил Дмитрий Фисенко.

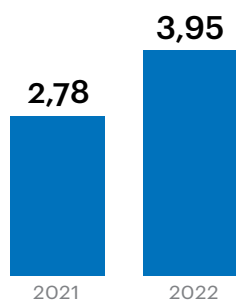
ЛИМИТНЫЙ (НЕ)ПРЕДЕЛ

Заградительным фактором остаются лимиты ипотечного кредитования. Для квартир в новостройках максимальная сумма льготной ипотеки в регионах составляет 6 млн рублей. Девелоперы предлагают увеличить лимиты вдвое, чтобы сделать программу более удобной для заемщиков. Уровень спроса на ипотеку, по оценкам местных девелоперов, в таком случае может вырасти на 20%.

«Для Краснодара очень важно поднять лимит по выдаче ипо-

Средний чек ипотеки в Краснодарском крае

● млн руб.



Источник: Объединенное кредитное бюро

теки, потому что нас невозможно сравнивать со Псковом или Тамбовом. Конечно, мы должны быть в топе, потому что мы в топе по ценам на квадратные метры. Люди подготовленные понимают, что могут рассчитывать по ипотеке с господдержкой максимум на 6 млн рублей. Если бы мы сделали 12 млн рублей, думаю, это подстегнуло бы спрос на 20%», — рассказал директор ГК «АЯКС-Риэлт» Александр Кутченко.

Количество сделок может вырасти до 30%, считает директор коммерческого департамента компании DOGMA Павел Петров. Однако улучшить ситуацию может и менее существенное увеличение лимита.

«Расширение льготной программы в лимитах на 1–1,5 млн рублей — и нам уже будет этого достаточно, чтобы прирасти. Конечно, если нам дадут сумму в 12 млн рублей, мы задействуем сегмент бизнес-класса в развитии льготных программ. Для нас это однозначно увеличит продажи на 20–30%», — объяснил Петров.

Девелоперы Юга сравнивают цены на жилье в регионах присутствия со столичными чеками, поэтому рассчитывают на двукратное увеличение лимитов — до уровня Москвы и Санкт-Петербурга. Также застройщики рассчитывают добиться увеличения сроков действия льготной ипотеки.

«Стоимость жилья у нас достигает таких же показателей, как в Москве и Московской области, Санкт-Петербурге, но при этом лимиты такие же, как для всей России. Соответственно, мы обратились нашим профессио-

нальным сообществом (и были поддержаны сообществами из других регионов), чтобы нам эти лимиты повысили. Надеюсь, у нас получится это сделать совместно с банками и нашими резидентами (застройщиками). Работаем в этом направлении», — рассказала глава Ассоциации девелоперов Краснодарского края Елена Сошникова.

Особенно остро стоит вопрос лимитов в курортных городах на побережье Черного моря, где стоимость недвижимости значительно выше, чем в остальных территориях Юга России. По оценкам руководителя ипотечного отдела AVA Group Инны Скакуновой, в связи с ростом цен на курортную недвижимость оптимальная субсидируемая государством сумма ипотечного кредита должна составлять не менее 10 млн рублей.

ЧТО БУДЕТ С ЦЕНАМИ НА ЖИЛЬЕ

Прогноз по ценам на недвижимость эксперты связывают с двумя основными факторами: уровнем покупательской способности населения и ключевой ставкой Центробанка России. Кирилл Холопик считает, что оба показателя сейчас выглядят обнадеживающе. По его мнению, в 2023 году роста цен не предвидится.

Руководитель отдела продаж ГК «ТОЧНО» Михаил Федоров отмечает, что изменение цены на недвижимость будет зависеть от стоимости строительных материалов, трудовых ресурсов, корректировки требований к строительству в законодательстве, что может повысить себестоимость стройки.

«Подорожание стройматериалов на 5–10%, которое фиксировал минстрой Ростовской области в конце 2022 года, — это нижняя отметка увеличения цен. В основном стоимость выросла намного больше. В частности, только транспортные услуги подорожали на 20%. Но на сегодняшний день мы имеем надежные логистические цепочки с подрядчиками и поставщиками, закладываем достаточно времени на поиск и доставку материалов. Поэтому, благодаря нивелированию этих рисков и налаженной работе отдела закупок, наш клиент не ощутит изменения стоимости конечного продукта», — рассказал соучредитель ГК «Альянс» Георгий Глonti.



Михаил Федоров

РУКОВОДИТЕЛЬ ОТДЕЛА ПРОДАЖ ГК «ТОЧНО»

«Можно предположить, что на рынке Юга России в 2023 году сохранится стабильный спрос на жилье, в том числе в первичном сегменте, но, возможно, с некоторыми корректировками. Вероятно, застройщики продолжат использовать различные инструменты для стимулирования продаж, такие как льготная ипотека, скидки и другие программы.

Одновременно может наблюдаться ослабление конкуренции на рынке и снижение вывода новых проектов, что может привести к стабилизации цен на жилье. Однако это все предположения, и будущее рынка недвижимости зависит от многих факторов, которые могут повлиять на ситуацию».



Виталий Финенко

СОУЧРЕДИТЕЛЬ ГК «АЛЪЯНС»

«Безусловно, одним из ключевых факторов поддержки спроса станут меры государственной поддержки строительной отрасли, разработка и внедрение адресных ипотечных программ, особенно в пограничных с зоной СВО территориях, а также рост реальных доходов населения и индекса уверенности в будущем. Мы видим тенденцию на изменение структуры спроса со стороны семейных квартир с изолирован-

ными комнатами и функциональными планировками. Инвесторы в глобальном смысле заняли выжидательную позицию, что привело к снижению продаж на студии и малогабаритные однушки. В своих проектах мы придерживаемся правила «покупка для жизни», поэтому проектируем в основном квартиры именно семейного формата, этот тренд учитываем и в планах на 2023 год».

Гостиничный комплекс NAIMAN, расположенный в центре Сочи, демонстрирует новый формат курортной недвижимости от «Альпика Групп». Теперь у гостей есть возможность не только арендовать гостиничный номер в городском оазисе, но и приобрести в нем апартаменты для постоянного проживания.



МИР ЖИВОЙ ПРИРОДЫ

Гостиничный комплекс NAIMAN* в Сочи от «Альпика Групп»

в новом формате.

Новый проект NAIMAN от компании «Альпика Групп» располагается в зеленой и экологически чистой части города Сочи. Окна апартаментов на Курортном проспекте выходят прямо на побережье Черного моря, находящегося в пяти минутах ходьбы от комплекса. Внутренняя инфраструктура в свою очередь сможет обеспечить гостей и жителей гостиниц всем необходимым для поддержания здоровья и получения удовольствия, а именно — рестораном, SPA и фитнес-центром.

«Мы заложили в название сакральный смысл, который напрямую описывает идеальное место безмятежности — рай, где царит гармония с самим собой, где можно укрыться от шумного мира и жизненной рутины», — рассказали в компании «Альпика Групп».

Помимо этого, гости комплекса смогут наслаждаться живой природой в парке на закрытой территории с растениями бонсай и японскими сакурами. Его площадь составляет 1 га, а попасть в него можно прямо с лоджи, расположенной на территории парка. Балконы с высаженными на них живыми растениями не выбиваются из концепции «зеленого мира» и органично вписываются в архитектуру всего фасада.

«Стоит только выйти на лоджию — и вы сразу будто попадаете в мир живой природы, где с ней сочетается архитектура и создает гармонию идеальной жизни. Такой экологичный стиль дает ощущение свежести и единения с природой», — отметили в компании.

Целевой аудиторией апартаментов в ГК NAIMAN застройщик считает людей с активной жизненной позицией, открытых миру и стремящихся к новым достижениям.

«Мы привлекаем осознанную аудиторию, которая ценит себя, свое время и качество уровня жизни, тех, кто привык к отменному сервису по отношению к себе и к своим клиентам, если мы говорим об инвестициях и сдаче апартаментов гостям города», — добавили в «Альпика Групп».

Особенностью гостиничного комплекса является то, что в нем доступно как временное размещение, так и приобретение апартаментов для постоянного проживания. Так, стоимость квадратного метра ежегодно растет, девелоперы рекомендуют приобретать недвижимость на этапе строительства. В свою очередь гостиничный номер в комплексе бизнес-класса в самом центре Сочи —



выгодная инвестиция, которая позволит получать стабильный пассивный доход при сдаче апартаментов в аренду.

Предоставить детальный инвестиционный расчет и ответить на все интересующие вопросы могут сотрудники компании. Консультации проходят в офисе «Альпика Групп».



ЖЕНСКОЕ ДЕЛО

Коммерческий директор группы компаний «Альянс» Елена Бибик — о строительном бизнесе на Юге, карьере в девелопменте и лучшем жилье в Ростовской области.

Строительный бизнес часто считают «неженским» делом. Однако на сегодняшний день гендерные стереотипы начинают растворяться в современных реалиях. Коммерческий директор группы компаний «Альянс» Елена Бибик рассказала, как относятся к женщинам в сфере девелопмента на Юге и какое жилье востребовано среди дончан.

— Существует стереотип, что строительство — сфера для мужчин. Прослеживается ли он в отрасли Юга? Почему?

— Строительный комплекс России — это отрасль с необычайно широким циклом производства, от добычи сырья до конечного продукта. В таком масштабе место найдется для каждого, главное — видеть возможности и иметь желание их реализовать. У нас на Юге свой менталитет, но это не заставляет думать, что женщина и стройка несовместимы. На сегодняшний день отрасль испытывает острый дефицит кадров. Это касается и рабочих профессий, и менеджмента. Поэтому я склоняюсь к позиции, что каждый должен заниматься тем, в чем он действительно разбирается. И, если женщина эффективно управляет бизнес-процессами в строительной организации, то ей не обязательно уметь класть кирпич.

— Сталкивались ли вы с дискриминацией на работе? Какие трудности возникали?

— Мой профессиональный опыт начался с работы на заводе по производству питьевой воды, в компании тогда работало порядка 70% мужчин. Однако я не помню ни дня, когда меня как-то притесняли. Мои сильные коллеги, наоборот, охотно делились опытом и знаниями, потому что я искренне хотела учиться и понимать производственные процессы, технологию создания продукта.

Работу в строительстве я начала с банковской сферы, а именно — с отдела проектного финансирования строительства жилых домов. Тогда, 12 лет назад, в коллективе работали преимущественно мужчины, но руководителем была женщина. С первого дня меня не покидала мысль, что я не смогу разобраться в стройке и принимать верные решения, потому что не умею мешать бетон и класть кирпичи. Но на самом деле эти страхи оказались лишь незрелой оценкой своих возможностей. С первого дня работы я хотела достичь больших результатов. И в итоге за четыре года у меня получилось успешно рассмотреть множество строительных проектов на десятки миллиардов рублей.



— Как вы попали в строительный бизнес? Что привлекло?

— В первый раз строительная отрасль привлекла еще на третьем курсе университета, когда я поняла, что инвестиции в строительство — одна из самых высокодоходных ниш. В 21 год я заключила первую инвестиционную сделку в строительстве жилья. Позже, через два года, я убедилась, что эта сфера действительно прибыльная. Так девелопмент стал моей профессией.

Банковский опыт сформировал во мне фундаментальные знания в оценке рисков и расчете эффективности строительных проектов, научил аргументировать свою позицию и принимать решения под личную ответственность. Сегодня я полагаюсь не на домыслы и фантазии, а на многолетний успешный опыт и глубокие знания в стратегическом и системном менеджменте, на умение критически мыслить, оценивать эффективность решений, бизнес-процессов и кадров.

— Сейчас вы занимаете должность коммерческого директора ГК «Альянс». Расскажите подробнее, на чем специализируется компания? Какие проекты строятся в Ростове-на-Дону?

— Группа компаний «Альянс» занимается строительством жилой недвижимости в Ростове-на-Дону и специализируется на точечных

«**Строительный комплекс России — это отрасль с необычайно широким циклом производства, от добычи сырья до конечного продукта. В таком масштабе место найдется для каждого, главное — видеть возможности и иметь желание их реализовать**

проектах бизнес-класса. Мы строим альтернативу микрорайонам с 25-этажными домами, так как на рынке существует потребность в более частных комплексах. В работе на сегодняшний день находятся два жилых комплекса: «Измаильский экоквартал» и «Лермонт».

Первый ЖК является лидером среди всех новостроек Ростовской области в рейтинге портала ЕРЗ.РФ. Второй объект, «Лермонт», расположен в самом центре города — на пересечении Лермонтовской и Ворошиловского. Это дом клубного типа, всего в нем будет восемь жилых этажей (на каждом — две квартиры), подземный паркинг и коммерческие помещения. В строительстве используются качественные и экологичные материалы в ценовом сегменте премиум-класса. В своих жилых комплексах мы отдаем предпочтение квартирам семейного формата, которые люди покупают для себя, в которых они будут жить, а не использовать в коммерческих целях.

— Расскажите о планах компании на этот год. Будут ли создаваться новые объекты в Ростове-на-Дону?

— В текущем году мы планируем запуск новых проектов. Пока детали не подлежат разглашению, но точно могу сказать, что в будущих комплексах мы остаемся верны своим принципам и ценностям — создавать уникальную архитектуру и безупречное качество жилья. Этот «почерк» вы сможете проследить во время знакомства с жилыми комплексами ГК «Альянс». У компании нет стремления строить быстро, недорого и по шаблону, наша цель — долгосрочные отношения с каждым клиентом. Новые объекты в центральной части Ростова-на-Дону продолжают соответствовать высокому уровню жизни и будут адаптированы к современным требованиям к городской инфраструктуре.

**Подробнее о проектах
ГК «Альянс»
в офисе продаж:
8 (863) 204-62-04**

Цифровой бум: что ждет строительство Юга в 2023 году

Вице-президент по коммерции и цифровизации холдинга AVA Group Татьяна Фоменко — о цифровизации стройки, карьере в девелопменте и мотивации коллектива.

Беседовала Ангелина Зиньковская



Фото: пресс-служба AVA Group

Сегодня внедрение цифровых технологий в промышленность и строительство становится одним из крупнейших трендов отрасли. Вице-президент по коммерции и цифровизации холдинга AVA Group Татьяна Фоменко рассказала, как современные тенденции воплощаются в стройке Юга.

По оценке экспертов, цифровизация в девелопменте в 2023 году ускорится на всех стадиях — от проектирования до продаж. По вашим оценкам, как активно строительные компании Юга внедряют цифровые технологии?

Вызовы нового времени требуют нестандартного подхода к решению задач. В 2020 году застройщики реализовали полностью удаленную сделку по

приобретению квартиры, а также бизнес-процессы внутри компаний, в 2021–2022 гг. — «умный дом». В прошлом году флагманом цифровизации от AVA Group стали продукты для агентов — платформа для агентов недвижимости «АйТи Риэлт», интерактивная панель для 3D-визуализации города. Новая разработка позволит проводить показы удаленно, значительно повысить конверсию сделки и будет полезна для всех специалистов в сфере градостроительства.

Если говорить про рынок в целом, то конкуренция серьезная. Многие наши партнеры по рынку стали оцифровывать свои процессы. Двое из южных застройщиков также сделали свои платформы для агентов и интерактивные решения. Думаю, что следующим этапом у нас и у коллег по рынку будет цифровизация продуктового процесса.

ОСОБУЮ НИШУ В БЛИЖАЙШИЕ ГОДЫ ЗАЙМЕТ BLOKCHAIN (БЛОКЧЕЙН) КАК ИНСТРУМЕНТ КОНТРОЛЯ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ СМЕТ, КОТОРЫЙ ОТКРОЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ К ПРОДАЖЕ КВАДРАТНЫХ МЕТРОВ, А НЕ КВАРТИР ЦЕЛИКОМ

Какие тренды цифровизации в девелопменте существуют на рынке сегодня? Какие технологии будут активно внедрять компании в ближайшие годы?

В ближайшее время наступит период цифровизации стройки. Мы видим перспективу в BIM-технологиях, топосъемке, нейросетях, направленных на обеспечение соблюдения правил безопасности, а также на проектирование и дизайн квартир.

AVA Group — крупный холдинг с широким спектром направлений работы. Как вы стали вице-президентом такой структуры? Чем вас заинтересовала девелоперская сфера?

Коммуникация, постоянное развитие, поиск новых решений привели меня в AVA Group. Сфера девелопмента дает широкий спектр для реализации идей. У меня большой опыт в продажах и инвестициях. Для руководителя при смене места работы существенным фактором является доверие, ресурс и команда. Руководство холдинга поверило в мой талант и доверило важные направления — цифровизацию и коммерцию.

Минувший год оказался серьезным психологическим испытанием. На фоне напряженной информационной повестки специалисты фиксировали повышение уровня тревожности россиян. Как вы справляетесь с напряжением коллектива

и стабилизацией общей эмоциональной обстановки?

Каждый на себе почувствовал влияние 2022 года. Уверенность в себе, харизма, чувство юмора, а также интуиция позволили нашему коллективу адаптироваться и быстро отреагировать на вызовы прошлого года.

Согласны ли вы с тем, что женщина — более гибкий руководитель?

Касательно гибкости женщины-руководителя, я думаю, что все зависит от команды и целей. Если процесс позволяет быть гибким, творческим, но результативным в установленное время, то неважно, каким путем мы его достигли.

Какие навыки необходимы руководителю в период турбулентности?

Вера в себя, любовь к профессии, качественное образование, умение слушать и слышать.

Пост вице-президента требует серьезной вовлеченности в работу и постоянного контроля обстановки. Что помогает вам восстанавливать силы и мотивирует на новые достижения?

Быть в ресурсном состоянии мне позволяет спорт, правильное питание и сон. Много лет каждое утро я начинаю с пробежки. Неважно, где я нахожусь — в командировке, дома, на отдыхе, — бег делает меня энергичной и сильной.

AVrora

жилой комплекс

ХРАНИТЕЛЬ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ



 **ASK**
В СОСТАВЕ AVA GROUP

ДОМ ДЛЯ СЕМЬИ
ДОМ В ОКРУЖЕНИИ ИСТОРИИ
ДОМ, КОТОРЫЙ ОХРАНЯЕТ ПОКОЙ
ДОМ С РАЗВИТОЙ ИНФРАСТРУКТУРОЙ
ДОМ С КЛАССИЧЕСКОЙ АРХИТЕКТУРОЙ



8 (800) 222 10 10

Строительство ведется в соответствии с 214-ФЗ
Рекламодатель застройщик ООО «Альфастройкомплекс»
С проектной декларацией можно ознакомиться на сайте: <https://наш.дом.рф>

РЕКЛАМА

ВРЕМЯ ПЕРЕМЕН

ПОКА ЧТО ТЕЛЕЖУРНАЛИСТИКА, В ОТЛИЧИЕ ОТ ДРУГИХ МЕДИА, ПРОДОЛЖАЕТ ОСТАВАТЬСЯ МУЖСКОЙ ПРОФЕССИЕЙ.

Беседовала Яна Ветренюк

Порядка двух десятилетий назад только один филиал ВГТРК в России возглавляла женщина. В настоящее время прекрасный пол занимает руководящие должности в половине из них. О смене гендерных стереотипов в тележурналистике, профессионализме и запросе на позитив — директор ГТРК «Кубань» Екатерина Минькова.

Вы пришли работать на телеканал в 1999 году, в 2020 году возглавили его. 20 лет потребовалось, чтобы занять руководящую должность. Сложно ли вам было строить карьеру? Какие были трудности?

Я никогда не считала, что я строю карьеру, я всегда делала свою работу. Все, чем я занималась все эти годы, было моим хобби. Я тот счастливый человек, которому за это еще и платили. Было ли мне сложно? Нет, мне было интересно, были интересные вызовы и задания. Легче строить карьеру увлеченным профессионалам, которые занимаются тем, что им интересно и в чем хотят развиваться.

Как вы думаете, почему журналистика считается женской профессией?

По правде говоря, я так не считаю, и наша компания как раз не подтверждение этому тезису. Если взять общую численность сотрудников ГТРК «Кубань», то 70% — это мужчины. Может быть, потому что у нас телевизионные процессы, и операторы, звукорежиссеры и инженеры — мужчины. Но так получилось, что и в творческом блоке у нас больше представителей сильного пола.

Когда-то давно мой первый директор, Владимир Викторович

Рунов, говорил: «Когда профессия теряет престиж, то в нее приходят женщины». 18 лет назад из директоров филиалов была всего одна женщина. Сейчас примерно половина. Наверное, это связано с доверием слабому полу сложной работы. Возможно еще, что мужчины хотят более прибыльную и престижную работу. Мне кажется, что сейчас в журналистике работают больше идейные люди.

71% россиян разделяют мнение, что главное предназначение женщины — быть матерью и хорошей хозяйкой. Сталкивались ли вы с подобными стереотипами?

Сталкивалась, и, более того, я его разделяю. Я считаю, что работа работой, но никто не отменял семью. В том-то и кайф, чтобы сочетать. Когда нет времени на общение с детьми, например, можно вместе готовить

или убирать. Тогда получается, что одновременно общаешься и учишь хозяйским тонкостям.

Издание Forbes отличительной чертой мужского типа лидерства называет стратегический взгляд на развитие бизнеса и принятие решений. Женский стиль — это выстраивание процессов. На ваш взгляд, в чем основное отличие женщины-руководителя от мужчины?

Для меня как для женщины-руководителя важна первопричина проблемы. Тогда как для большинства мужчин важен сам факт и что с этим делать. Мне важно понять, почему что-то произошло и как сделать так, чтобы это не повторилось. Возможно, в этом есть какой-то материнский подход, потому что женщины отвечают не только за результат работы, но и за каждого человека в компании. По крайней мере, у меня так в голове и душе.

“Мне кажется, что сейчас в журналистике работают больше идейные люди

Какие сейчас видите тенденции в телевизионной журналистике? Как изменились запросы у зрителя?

С начала пандемии новостей в негативном ключе в информационном поле стало больше, и многих это стало раздражать. Самым главным маркером были рекламодатели, когда они стали уходить из информационных программ. Они не хотят быть в ток-шоу или программах, которые касаются негативных инфоповодов. У людей остается запрос на позитив. Мы стараемся находить хорошие поводы и людей, которые, несмотря ни на что, живут, выживают и создают бизнес.



Фото: ГТРК «Кубань»

ЛЕГЧЕ СТРОИТЬ КАРЬЕРУ УВЛЕЧЕННЫМ ПРОФЕССИОНАЛАМ, КОТОРЫЕ ЗАНИМАЮТСЯ ТЕМ, ЧТО ИМ ИНТЕРЕСНО И В ЧЕМ ХОТЯТ РАЗВИВАТЬСЯ

НА ПУТИ К БАЛАНСУ

ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ НА РЫНКЕ ИГРАЮТ ПО ОДНИМ И ТЕМ ЖЕ ПРАВИЛАМ, ПОЭТОМУ ГЕНДЕР НЕ ВАЖЕН — В ИТОГЕ УСПЕШНЕЕ ТЕ, КТО ЛУЧШЕ ПОНИМАЕТ ПРОЦЕССЫ И ОБЛАДАЕТ БОЛЬШИМИ ЗНАНИЯМИ.

Беседовала Яна Ветренюк

Гендерные стереотипы и страх остаются одними из основных препятствий, которые влияют на количество женщин в бизнесе. Число представительниц прекрасного пола со своим делом растет, но пока не сравнялось по доле с мужчинами, считает руководитель Комитета по развитию женского предпринимательства Краснодарского краевого отделения «Опоры России» Олеся Московцева.

Какую вы видите тенденцию — стало ли в Краснодарском крае больше женщин-предпринимателей?

Да, конечно, цифры растут, и это очень радует. Мы посмотрели статистику прошлого года и этого, уже начинающегося, — приблизительно 45% женщин и 55% мужчин. Мы видим, что рост женского предпринимательства есть, т.е. девушки становятся более уверенными, они чаще всего занимаются тем, что они любят. И очень много поддержки сейчас идет на уровне власти, поэтому многие принимают решение заниматься бизнесом и развивать свое дело.

С какими проблемами к вам обращались женщины-предприниматели? Как их удавалось решать?

Девушки обращаются с самыми разными вопросами — как открыть свой бизнес, где и какую поддержку можно получить. Кроме того, есть такой момент, когда девушки просто не решаются и боятся. Существует стереотип, что женщина должна заниматься только домашними делами и разделять бизнес и семью. Кроме того, иногда вторая половина не поддерживает жен. Поэтому мы готовы и помогаем абсолютно во всех сферах.

Ваш супруг — директор Кореновского молочно-консервного комбината. С чего



Фото: из личного архива Олеси Московцевой

все начиналось? Какое вы принимали участие в создании бренда, участвуете ли сейчас в бизнесе мужа?

Мы начинали все с нуля — ничего нам не досталось по наследству, золотых гор у нас не было.

Мы получили качественное образование, а дальше все делали на практике. Это очень важный момент для всех — и предпринимателей, и людей, которые развиваются в карьерном росте, — учиться у практиков.

БЫТЬ В БИЗНЕСЕ РУКОВОДИТЕЛЕМ ОЧЕНЬ ЗДОРОВО ТОГДА, КОГДА ТЫ ПОНИМАЕШЬ ВСЕ ПРОЦЕССЫ, КОГДА ТЫ ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ВЫРОС С САМОГО НУЛЯ

Принято считать, что бизнес и личную жизнь необходимо разделять. Как вы думаете, так ли это?

Мы совершенно не разделяем семейные обязанности, быт и бизнес. У нас все идет в каком-то унисоне и тандеме. Это касается и домашних дел, и работы. Конечно, у нас разные направления. Муж управляет «Коровкой из Кореновки», я больше занимаюсь бизнесом в сфере образования, фитнеса, здорового образа жизни. И здесь я тоже советуюсь со своим супругом — как лучше поступить, куда двигаться.

По вашему мнению, есть ли отличия между женщинами и мужчинами-предпринимателями?

Думаю, что нет. Потому что законы предпринимательства едины для всех. Они действительно не зависят от того, юбку ты надел или штаны. Ты предприниматель. Есть система налогообложения, какие-то еще нюансы. Однако женщины более многозадачные, потому что мы еще хранительницы очага и нам необходимо воспитывать детей. Мы действительно успеваем одновременно по телефону поговорить, мужу ответить, детей завтраком накормить и еще какие-то бизнес-процессы решить. Я думаю, что это помогает женщинам иметь более широкий взгляд на вещи.

ЗАКОНЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ЕДИНЫ ДЛЯ ВСЕХ. ОНИ ДЕЙСТВИТЕЛЬНО НЕ ЗАВИСЯТ ОТ ТОГО, ЮБКУ ТЫ НАДЕЛ ИЛИ ШТАНЫ

Строить карьеру женщинам сильнее всего мешают стереотипы

ПРОРЕКТОР МАСТЕРСКОЙ УПРАВЛЕНИЯ «СЕНЕЖ» МАРИЯ АФОНИНА — О СТЕРЕОТИПАХ, ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЯХ И ПРЕПЯТСТВИЯХ В КАРЬЕРЕ.

Беседовала Яна Ветренюк



Фото из личного архива Марии Афонинной

Современное общество до сих пор не отпускает клише относительно женщин-домохозяек и мужчин-добытчиков, несмотря на то, что сегодняшний мир уже давно не соответствует четким гендерным шаблонам. Проректор Мастерской управления «Сенеж» АНО «Россия — страна возможностей» Мария Афонина рассказала, как бороться со стереотипами и стать успешной в сфере управления.

ЕЩЕ ОДНА ПРОБЛЕМА — ОТСУТСТВИЕ В ОБЩЕСТВЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНЫХ ПРИМЕРОВ ЖЕНЩИН, КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ И УСПЕШНЫМ РУКОВОДИТЕЛЕМ, И ЛИЧНОСТЬЮ

МЫ ПРОЯВЛЯЕМ СЕБЯ В РУКОВОДСТВЕ БОЛЕЕ ЭМПАТИЧНЫМИ, ЗАБОТЛИВЫМИ И ПОНИМАЮЩИМИ

Чем отличается мужской и женский стиль управления?

Ярких отличий между мужским и женским стилем управления нет. Мы понимаем, что женщины, как и мужчины, могут быть успешными в сферах менеджмента и управления. Здесь необходима верная реализация тех сильных качеств и достоинств, которые есть у женщины, и сведение имеющихся недостатков к минимуму. При этом у женщины может быть стиль управления как у «железной леди» — властной, авторитарной, так и более мягкой.

Что такое «мягкая сила» в современном мире?

«Мягкая сила» — это термин, который к нам пришел из дипломатии. Тем не менее в последние годы женское лидерство все чаще стоит через запятую с определением «мягкой силы». Мы говорим о стиле управления сотрудниками и коллегами более эмпатичным способом, который присущ женщинам. Это креативность, многозадачность, ответственность, способность принимать взвешенные, неторопливые решения, умение работать в команде. Это внутренняя убежденность в том, что я все делаю верно, сверяясь со своим внутренним стержнем. При этом не важно, перед кем я оказываюсь. Все равно продолжаю движение вперед.

Какие сейчас есть барьеры у женщин при построении карьеры?

Самый большой барьер — это те стереотипы, которые до сих пор существуют в нашем обществе, некий сложившийся устой деловой культуры, когда женщина находится в образе человека, который выбирает между семьей и карьерой, а не совмещает их. Скорее это внимательная, хорошая хозяйка, хранительница домашнего очага, нежели равноправный партнер, с которым можно выстраивать бизнес.

Насколько часто стереотипы мешают женщинам строить карьеру?

Я бы здесь обратилась к исследованию, которое приводит центр НАФИ. Цифры там такие: 71% россиян разделяет мнение, что миссия женщины — это быть матерью и хорошей хозяйкой. 85% респондентов считают, что мужчина — это добытчик, человек, который обеспечивает семью. Только 45% считают, что женщина должна обеспечивать себя сама.

Сколько сейчас программ для женщин-лидеров и какие есть результаты по ним?

Мастерская управления «Сенеж» в партнерстве с Евразийским женским форумом при Совете Федерации в 2020 году запустили одними из первых программу женского лидерства с одноименным названием «Женщина — лидер».

На сегодняшний день у нас уже 759 выпускниц из 58 регионов РФ и 19 соотечественниц из других стран. Когда участницы начинают обучение в программе, есть возможность выбрать для себя ту социальную инициативу, которая их больше всего волнует, к которой они чувствуют наибольшую причастность. Далее эти инициативы формируют проекты. Их у нас в портфеле уже 122. Создавая их, женщины начинают коммуницировать друг с другом и привлекать в реализацию своих единомышленниц по общественным организациям.

ВРЕМЯ СИНИХ ВОРОТНИЧКОВ

РЫНОК ТРУДА НА КУБАНИ ИСПЫТЫВАЕТ ДЕФИЦИТ РАБОЧИХ, СТРОИТЕЛЕЙ, ВОДИТЕЛЕЙ И ГРУЗЧИКОВ.

Рынок труда в Краснодарском крае переживает серьезные изменения. Так, спрос переходит от специалистов диджитально-гуманитарного профиля к рынку рабочих и инженерных специальностей. Об этой и других тенденциях рассказала владелица и руководитель сервиса «Лаборатория Карьеры» Алена Владимировская.

Беседовала Яна Ветренюк

В прошлом году эксперты прогнозировали массовый уход компаний, банкротства и сокращение сотрудников, уменьшение доходов. Эти прогнозы не сбылись, уровень безработицы сократился. Чем вы это объясняете?

Мне кажется, что это говорили псевдоэксперты, которые недооценили емкость и возможности нашей экономики. Данные по безработице правильные и при этом неправильные. В прошлом году ушло очень большое количество международных компаний, многие уходили очень этично, выплачивая людям от 3 до 12 окладов. В результате довольно большое количество людей до сих пор очень внимательно присматриваются к рынку и нигде не работают, но при этом у них есть деньги и на пособие по безработице они не претендуют.

В целом ситуация не такая печальная, а в некоторых отраслях, наоборот, идут в рост зарплаты и количество вакансий для белых воротничков. Сказать, что для топ-менеджеров нет безработицы, тоже неправильно. Она выражена в том, что большое количество навыков, которые были нужны для сотрудников, всю жизнь строивших карьеру в международных компаниях, оказались не нужны российскому рынку.

Эксперты говорят, что в России дефицит кадров колоссальный. В каких отраслях он наибольший? Как обстоит ситуация по Югу России?

Больше всего не хватает синих воротничков, т.е. рабочих, строителей, грузчиков, водителей. Очень не хватает рук в АПК по всему Югу России. Не хватает как профессиональных сотрудников — ветеринаров, агрономов, инженеров сельскохозяйствен-

ной техники, так и просто рабочих рук. В России нет престижа рабочих специальностей.

Также очень нужны менеджеры по продажам, потому что все стало продаваться гораздо сложнее, есть дефицит инженеров. На рынке труда происходят тотальные изменения. Это переход от диджитально-гуманитарного рынка к рынку рабочих и инженерных специальностей.

Прогнозируете ли вы рост уровня зарплаты по «дефицитным» отраслям и как сильно?

Тектонический сдвиг меняет и зарплаты. Чем профессия дефицитней, тем получают больше. Хорошие рабочие 4–5 разряда получают больше, чем «воротнички». Если такой специалист работает в крупном промышленном городе, он может получать 200 тыс. рублей. Диджитальные



Фото из личного архива Алены Владимировской

НА КУБАНИ НЕ ХВАТАЕТ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОТРУДНИКОВ — ВЕТЕРИНАРОВ, АГРОНОМОВ, ИНЖЕНЕРОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ТЕХНИКИ, ТАК И ПРОСТО РАБОЧИХ РУК

200 ТЫС.

рублей в месяц может получать квалифицированный рабочий 4–5 разряда

профессии будут по-прежнему востребованы, но зарплаты перестанут расти, а где-то вовсе начнут падать.

По вашему мнению, насколько лучше на Кубани ситуация с кадрами, учитывая миграционный прирост?

На самом деле ситуация обстоит хуже, чем во многих регионах. Дело в том, что едут люди старше 40–45 лет и те, кто за свою работу не очень держится. Это не всегда лучшие профессионалы. Есть большой перекоп: люди хотят работать в Сочи и на Кубани в отелях и образовательных учреждениях с хорошей зарплатой, а региону нужны аграрии и рабочие. Не могу сказать, что в регионе ситуация по кадрам хорошая, скорее плохая.

Какие специалисты будут наиболее востребованы в 2023 году?

Это рабочие, инженеры, любого уровня менеджеры по продажам и финансисты, умеющие работать с кредитными историями оставшихся банков. Также нужны будут операционные менеджеры и директора, которые могут работать быстро в прибыль и выводить компанию из непростой ситуации.

Время действовать: научные разработки сегодня оказались крайне востребованы

КАК ПРОИСХОДИТ ТРАНСФЕР ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В РЕАЛЬНЫЙ СЕКТОР ЭКОНОМИКИ.



Фото: пресс-служба ЮФУ

Беседовала Юлия Смолянова

Ректор Южного федерального университета Инна Шевченко рассказала, каково быть одной из самых молодых женщин-ректоров в России, о растущей значимости науки в новых реалиях и ее интеграции в реальный сектор экономики.

Вы доктор экономических наук, эксперт в области менеджмента. Это сферы, в которых традиционно лидирующие позиции занимают мужчины. Приходилось ли прилагать больше усилий, чтобы доказать свою экспертность? Много ли женщин-ученых представлено в науке?

С дискриминацией я точно не сталкивалась никогда. Возможно, мне повезло, я занималась делом, ставила научные цели и достигала их. Меня этот вопрос просто не волновал. Коллеги всегда оценивали меня по уровню квалификации.

Что касается гендерного равенства в научной среде, отмечу: женщины сегодня занимают около 60%. В гуманитарных науках их, конечно, больше, чем в научно-технической сфере. Другое дело, что на руководящем, административном уровне, среди исследователей и докторов наук женщин значительно меньше.

По статистике, среди ректоров университетов женщин не более 20%. В структуре государственных органов власти процент присутствия женщин примерно такой же. Наверное, на это есть и объективные причины.

ПО СТАТИСТИКЕ, СРЕДИ РЕКТОРОВ УНИВЕРСИТЕТОВ ЖЕНЩИН НЕ БОЛЕЕ 20%

Не все женщины хотят строить такую карьеру в силу определенных условий. Дети и семья требуют достаточно много времени и физических ресурсов. Не всегда женщины хотят этого и сами, предпочитая множество иных форм личностной реализации.

В СМИ писали, что президент России в шутку назвал вас

«карьергой» на встрече с молодыми учеными, прошедшей в конце прошлого года. «Карьерюга. Такая молодая девушка, а уже ректор», — пошутил глава государства. На ваш взгляд, это был комплимент или скорее ирония по отношению к определенным гендерным стереотипам?

Сама атмосфера той встречи была очень теплой, с удивительной энергетикой и содержательностью. Я восприняла это как комплимент. Хотя, конечно, мне хотелось сказать, что я не самая молодая ректор, но это точно не была ирония относительно гендерности.

ТАКТИКА НОВЫХ РЕАЛИЙ

Как вы формировали свою команду? И каких принципов придерживаетесь сами?

Это прежде всего единомышленники, которые должны обладать ответственностью, способностью принимать решения, видеть перспективы. Это люди со способностью к самоорганизации и организации процессов, преданные делу и университету. Это важно.

Надо любить то, что делаешь. И здесь важно осознание того, что жизнь состоит не только из достижений и побед. Ты должен достойно принимать обстоятельства и удары. И ты должен уметь делиться, ведь университет — это всегда большое количество молодых людей, и наша главная задача — наделить их соответствующим профессиональным багажом, помочь тем, кто нуждается в твоей помощи, и поддержать тех, кто нуждается в твоей поддержке.

Ваше назначение на должность ректора ЮФУ практически совпало с окончанием ранее принятой программы развития университета. Какую стратегию вы заложили в новую программу?

Действительно, в 2021 году с участием в программе «Приоритет-2030» университету пришлось закладывать основу следующего десятилетия своего развития.

Удерживая формат федерального вуза, который ориентирован на формирование единого научно-образовательного пространства в макрорегионе Юга России, ЮФУ поставил перед собой амбициозную цель стать глобальным исследовательским университетом.

Наша цель — обеспечить приток в университет талантливых молодых людей, а это невозможно сделать без развертывания больших, крупных исследовательских проектов, без вовлечения молодежи в науку через принципиально новые образовательные модели и технологии. Мы также стремимся обеспечить трансфер результатов фундаментальных исследований в реальный сектор экономики.

Приходилось ли вносить в программу развития какие-то корректировки, которые, возможно, потребовались в условиях новой реальности, с которой мы столкнулись в 2022 году?

В основном выбранные тематические направления оказались достаточно своевременными и востребованными именно в сегодняшних условиях.

Тем не менее нам пришлось оперативно учитывать некоторые изменения. Во-первых, на международном рынке образовательных услуг произошло изменение сети партнерств, отношений с зарубежными образовательными организациями. Во-вторых, в большей степени в центре внимания оказались практические результаты исследований и процессы трудоустройства выпускников.

Прежде всего перед нами стоят задачи, связанные с обеспечением технологического и кадрового суверенитета страны, что предполагает сохранение и совершенствование профессорско-преподавательского состава. Сегодня мы запускаем проекты, которые направлены на развитие

исследовательского университета в смежные области. Я имею в виду новую педагогику, обеспечение системы образования Юга России молодыми современными педагогами, способными формировать потенциал и мировоззрение обучающихся начиная с дошкольного возраста.

ИНТЕГРАЦИЯ В РЕАЛЬНЫЙ СЕКТОР

Вы упомянули планы по более тесному вовлечению ЮФУ в работу с реальным сектором экономики, расскажите об этом подробнее.

Мы намерены внести существенный вклад в развитие Ростовской области. Сегодня



Ректор Южного федерального университета Инна Шевченко, фото: пресс-служба ЮФУ

академических свобод и мотиваций, стимулирующих расширение сети научных школ. Кроме того, в ЮФУ запущен целый ряд проектов с целью привлечения исследователей нового поколения.

Мы продолжим открывать и строить новые лаборатории, общежития, научные центры. Мы очень серьезно изменяем образовательное пространство не только в рамках таких федеральных проектов, как «Передовые инженерные школы», но и за счет собственных ресурсов.

Конечно, мы будем ретранслировать принципы и подходы

меняются метрики научной результативности. Сейчас технологические разработки оказались крайне востребованы. Только в этом году контракты на исследования и разработки у нас заключены с 340 организациями. Мы готовим совместные проекты и селекционные программы по генерации бизнес-проектов в области креативных индустрий.

У нас есть и проекты, связанные с формированием региональной программы по управлению почвенными ресурсами. Мы работаем над тем, чтобы снизить риски антропогенного

воздействия на территорию. И эта эколого-социальная повестка устойчивого развития территории сегодня точно будет находиться в фокусе внимания университета.

Мы серьезно включены в задачи по импортозамещению. На площадке университета развернут инженеринговый центр Министрства промышленности и торговли РФ. Только за прошлый год мы разработали 53 комплекта рабочей конструкторской документации по импортозамещению передовых технологий в области микроэлектроники, систем связи и навигации для наших партнеров — корпорации «Ростех», радиоэлектронного корпуса ГК «Элемент» и многих других.

Сегодня мы решаем задачи, связанные с потребностью в кадрах, расширением цифровых компетенций в области IT. ЮФУ входит в десятку вузов по количеству обучающихся по IT-направлениям в стране, а также по целому ряду инженерных направлений. При этом мы продолжаем активно развивать новые форматы получения дополнительного образования посредством цифровых кафедр.

В конце января 2023 года был открыт Центр наукоемкого приборостроения ЮФУ. Какие проекты будут реализованы центром в ближайшее время?

На площадке этого центра реализуется несколько проектов в рамках федеральной научно-технической программы нейтронной синхротронной сферы. Это задачи, связанные с созданием линейки уникальных материалов, наноматериалов различных свойств и области применения. Но самое важное, что мы создаем такие лаборатории под управлением искусственного интеллекта, которые позволяют в разы — в 10–15 раз — сократить срок внедрения материалов от идеи и разработки до практического применения.

Сейчас в разработке три линейки материалов — катализаторы, биосорбенты, которые используются в экологических системах, и, конечно, металлургические каркасные соединения различного назначения, которые используются в том числе в медицине — для одновременной доставки лекарств. Эти работы мы ведем совместно с нашими партнерами — Ростовским онкологическим институтом и НИЦ «Курчатовский институт».

СЕГОДНЯ МЕНЯЮТСЯ МЕТРИКИ НАУЧНОЙ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ, И БИЗНЕС ПО-ДРУГОМУ СМОТРИТ НА РАЗРАБОТКИ

ДГТУ нацелился на рынок гидравлики и биоветеринарии

Проректор ДГТУ — о проектах вуза для бизнеса Юга и роли «мягкой силы».

Беседовала Юлия Смолянова

Проректор по научно-исследовательской работе и инновационной деятельности Донского государственного технического университета Инесса Ефременко рассказала о новых разработках в период экономической турбулентности.

Вы вели консалтинговый бизнес, пригодился ли этот опыт в работе проректора ДГТУ?

В настоящее время приоритетом развития нашего университета является выстраивание комфортных стратегических отношений с предприятиями реального сектора экономики. Фактически я перевожу с научного языка на «бизнесовый» то, что происходит в университете, и выстраиваю коммуникацию, которая действительно имеет свои сложности. Предприниматели и бизнес мыслят в своем, особенном формате. Это, как правило, люди нестандартные.

Ученые также достаточно сложное в коммуникативном плане сообщество. Очень важно, чтобы эти две группы людей слышали друг друга и понимали, а также находили взаимовыгодный формат сотрудничества.

Недавно ДГТУ получил грант в размере 348 млн рублей на развитие Передовой инженерной школы. Какие цели стоят перед этим проектом?

В ДГТУ создан Институт перспективного машиностроения «Ростсельмаш». Фактически мы готовим команды инженеров, которые способны решать сложные задачи компании.

Мы активно развиваем научно-образовательные пространства. Уже в этом году будет создан первый испытательный бокс. Это уникальный проект для Юга России — и по масштабам, и по задачам. Фактически мы будем ускоренно испытывать на долговечность конкретные узлы сельхозмашин под влиянием раз-



Фото: пресс-служба ДГТУ

личных факторов, имитирующих условия эксплуатации.

По результатам испытаний будут собраны данные, на основе которых в дальнейшем могут быть созданы предиктивные методы интеллектуальных систем для выявления состояния машины в период ее эксплуатации. Парк камер будет состоять из следующего оборудования: солевой туман, ультрафиолетовое старение, песчаная пыль, вибрация при температуре (влажности), ускоренное старение под давлением.

Результаты каких проектов ДГТУ мы увидим в ближайшее время?

В рамках программы стратегического развития «Приоритет 2030» нами определены несколько ключевых направлений.

«Мы сможем провести испытания, имитирующие реальные условия эксплуатации сельхозтехники. Уже в этом году будет создан первый испытательный бокс»

Одно из них — это интеллектуально-транспортные системы. В 2022 году ученые ДГТУ разработали авторскую систему датчиков температурного мониторинга дорожных покрытий. Это датчики, которые собрали наши исследователи. Встроенные в покрытие, они дают обратную связь в режиме реального времени о температуре, надежности, качестве дорожного покрытия.

В 2022 ГОДУ УЧЕНЫЕ ДГТУ РАЗРАБОТАЛИ АВТОРСКУЮ СИСТЕМУ ДАТЧИКОВ ТЕМПЕРАТУРНОГО МОНИТОРИНГА ДОРОЖНЫХ ПОКРЫТИЙ

Также ДГТУ активно развивает междисциплинарные проекты, например, переходим к новому большому объекту исследования — это совокупность взаимоотношений в системе здоровье человека — здоровье животных в урбанизирующихся экосистемах. Естественно, это требует новой базы подготовки. Университет должен быть инновационным, рядом должна появиться клиника, необходим достаточно серьезный научно-исследовательский блок с оборудованием. В ДГТУ уже создаются условия — у нас действует факультет биоинженерии и ветеринарной медицины, работают медико-биологические научные лаборатории.

В высокой стадии проработки несколько фармацевтических решений для защиты здоровья животных, которые в дальнейшем могут быть выведены на рынок фармпрепаратов для человека.

Вы очень активное участие принимали в программе «Женщина — лидер», в том числе на региональном уровне. Востребована она сегодня? Что сейчас происходит с этим проектом?

Мы были первые, кто запустил региональный формат «Женщина — лидер» в ЮФО. Было более 150 участниц, 20 команд, сформировалось уникальное сообщество проактивных женщин. Многие женщины из проекта продолжают развивать свои проекты в рамках межрегионального формата.

Очень активная группа — команда «Кассиопея» из Астрахани, которая реализует с Волгоградской областью проект по поддержке школьников и развитию их профориентационной деятельности. Много проектов социальной значимости, которые ведутся в Ростовской области для особенных детей, и сейчас в ДГТУ новый руководитель «Точки кипения» реализует проект студенческих инициатив. Она также выпускница этой программы.



РОЗА ХУТОР

Самая большая зона катания в России*

* по данным организации
ООО «Центр сертификации и экспертизы
«Омск-Тест»

rosakhutor.com

РЕКЛАМА

АПК НА УСКОРЕНИИ

ТРЕНДЫ И РИСКИ ОТРАСЛИ В 2023 ГОДУ НА ЮГЕ РОССИИ.

Автор: Алина Руденко

Приоритетами АПК в 2023 году станут вопросы ускоренного импортозамещения. Основные риски будут связаны с повышением внутренних цен на фоне роста издержек, считают эксперты.

РАСХОДЫ ВЫШЕ

В феврале 2023 года президент России Владимир Путин в своем послании Федеральному Собранию сказал, что экспортный потенциал РФ до конца текущего сельхозгода составляет 55–60 млн тонн. Путин подчеркнул, что еще 10–15 лет назад это казалось неосуществимым планом.

Эксперты подчеркивают: такое внимание президента к предприятиям АПК показывает, что сегодня их поддержка является приоритетным направлением для государства.

По данным Минсельхоза России, в 2023 году господдержка АПК будет увеличена и составит 475,7 млрд рублей. Эти средства пойдут на выполнение госпрограмм, цель которых — решение вопросов по импортозамещению и комплексному развитию АПК и сельских территорий.

Общий объем государственной поддержки АПК Краснодарского края в 2023 году составит более 11,5 млрд рублей. Из них самые



Фото: freepik.com

большие объемы финансирования будут направлены на поддержку отрасли животноводства, садоводства, виноградарства, укрепление мелиоративного комплекса, производство и реализацию зерновых культур.

По словам заместителя губернатора Краснодарского края Андрея Коробки, перед кубанскими властями в текущем году стоит задача довести объем производства сельхозпродукции минимум до 590 млрд рублей, нарастить инвестиции в основной капитал АПК до 56 млрд рублей. Выйти на эти цифры, по убеждению вице-губернатора, поможет количественный рост каждой отрасли АПК в регионе.

«Если говорить о производственных показателях основных сельхозкультур — зерновых и масличных, овощей и фруктов, — то планируется как минимум сохранить объемы прошлого года», — сказал вице-губернатор.

ТРЕНДЫ

Драйверами роста в 2023 году останутся зерновое производство, садоводство, виноградар-

20–30%

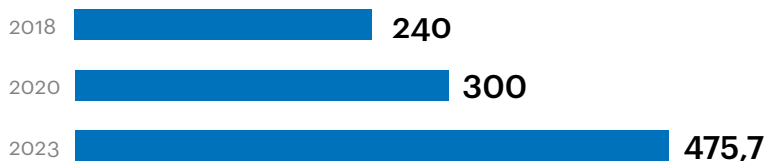
составит снижение продаж и потребления молочной продукции в 2023 году

ско-винодельческая отрасль, животноводство, мелиорация, говорит Андрей Коробка.

По мнению зампреда комитета Госдумы РФ по аграрным вопросам Юлии Оглоблиной, точками роста в агропромышленном комплексе Юга России станут предприятия, занимающиеся плодоовощеводством, виноградарством и зерновыми культурами.

Объемы финансирования АПК России в 2018–2023 гг.

● млрд руб.



Министерство сельского хозяйства России



Фото: unsplash.com

«Все, что связано с плодово-овощеводством и виноградарством, набирает обороты. И по зерновым мы это тоже сейчас видим. В любом случае Юг сегодня остается главным драйвером в АПК», — прокомментировала Юлия Оглоблина.

Коммерческий директор ГК «ТД «Сигма» Нина Литвиненко подтвердила, что сегодня, несмотря на внешние условия, сохраняется спрос на российскую пшеницу, кукурузу, ячмень, горох, а также жом и другие культуры, а темпы экспорта зерновых превышают уровни предыдущих сезонов.

«Да, несомненно, многие столкнулись со сложностями — санкционное давление, проблемы с банковскими платежами, сложности со страхованием и фрахтом судов. Но важно отметить, что спрос на российскую сельхозпродукцию остался на высоком уровне, лишь произошел процесс изменения географии отправок и пула партнеров. Несмотря на ограничения, только за последние три месяца наш объем

экспортных отправок составил более 75 тыс. тонн», — рассказала топ-менеджер ГК «ТД «Сигма».

По словам директора Молочного союза России Людмилы Маницкой, одной из тенденций в отрасли станет рост спроса на собственные торговые марки ретейлеров и ускоренное импортозамещение.

«Наше развитие теперь будет происходить с опорой на собственные силы и на внутренние ресурсы развития. И молочной отрасли, и всему АПК, и всей пищевой промышленности предстоит двигаться курсом на ускоренное импортозамещение. Для устойчивого национального промышленного развития нам нужен так называемый технологический суверенитет. Для этого есть понимание необходимости и условия для осуществления, научно-производственная база», — рассуждает Маницкая.

ОСНОВНЫЕ РИСКИ

Глава Российского зернового союза Аркадий Злочевский считает,

что основной проблемой в 2023 году будет падение внутренних цен на зерно на фоне роста издержек.

«Нынешние условия таковы, и это уже видно по стоимости земель, мы пришли к тому, что перестают подхватывать даже те, которые были замотивированы. И спрос на землю начинает снижаться, особенно это видно в регионах. Это лакмусовая бумажка, которая свидетельствует о том, что интерес теряется, условия неадекватные экономические. При таких условиях мы будем терять производственную базу, будет сокращаться производство. Мы не только темпы развития потеряли, мы фундамент теряем», — считает Злочевский.

В дальнейшем, по его словам, это будет сказываться на ценах для потребителя.

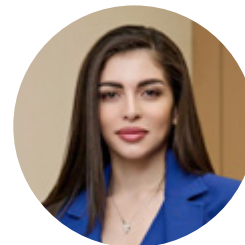
«Пока у нас запас прочности очень большой и экспортные позиции самые мощные. Но как только мы потеряем лидирующие позиции по экспорту пшеницы, картина мира изменится. Мы не будем доминировать, не будем определять мировой рынок нашей риторикой», — поясняет Злочевский.

По словам Людмилы Маницкой, основные риски для АПК на Юге страны в 2023 году также связаны с тенденциями на потребительском рынке.

«Потребительский рынок, поведение потребителей, покупательная способность и спрос напрямую связаны с общей экономической ситуацией. Это снижение реальных располагаемых денежных доходов, реальных заработных плат, инфляция, параметры занятости населения. 45% населения отводят на еду больше половины своих расходов. При этом не менее 60% покупок приходится на хлеб и мясомолочную продукцию», — прокомментировала Маницкая.

Снижение продаж, а значит потребления, в частности молочной продукции, по оценкам Маницкой, составит 20–30%.

«Спрос на рынке сужается. Все без исключения обращают внимание на цены. Утешает то, что продукты питания обладают самой низкой готовностью отказа», — заключила эксперт.



Нина Литвиненко

КОММЕРЧЕСКИЙ
ДИРЕКТОР
ГК «ТД «СИГМА»

«Несомненно, многие столкнулись со сложностями — санкционное давление, проблемы с банковскими платежами, сложности со страхованием и фрахтом судов. Но важно отметить, что спрос на российскую сельхозпродукцию остался на высоком уровне, лишь произошел процесс изменения географии отправок и пула партнеров. Несмотря на ограничения, только за последние три месяца объем экспортных отправок группы составил более 75 тыс. тонн. Сегодня темпы экспорта группы превышают уровни предыдущих сезонов. Сохраняется спрос на российскую пшеницу, кукурузу, ячмень, горох, а также жом и другие культуры. Валовой сбор сельхозпродукции группы составляет более 700 млн тонн, что позволяет увеличить объем экспорта в 2023 году в два раза по сравнению с прошлым годом».

**ДРАЙВЕРАМИ РОСТА В 2023 ГОДУ
ОСТАНУТСЯ ЗЕРНОВОЕ ПРОИЗВОДСТВО,
САДОВОДСТВО, ВИНОГРАДАРСКО-
ВИНОДЕЛЬЧЕСКАЯ ОТРАСЛЬ,
ЖИВОТНОВОДСТВО, МЕЛИОРАЦИЯ**

В ОСНОВЕ ВСЕГО

ДЛЯ АПК ЮГА РОССИИ 2022 ГОД ОКАЗАЛСЯ УСПЕШНЫМ — ПРЕДПРИЯТИЯМ УДАЛОСЬ БЫСТРО ПЕРЕСТРОИТЬСЯ И ОБЕСПЕЧИТЬ РЕКОРДНЫЙ УРОЖАЙ.

Беседовала Виктория Кокарева

Гендерные стереотипы не являются самой насущной проблемой в сегменте АПК, в настоящее время значительно сильнее сказывается кадровый голод — на селе не хватает специалистов практически по всем направлениям. Но пик пройдет, считает управляющий агробизнесом ГК «ТД Сигма» Любовь Недилько. По ее оценкам, с одной стороны, профессии аграрного сектора стали популяризовать, с другой — продовольственная безопасность является задачей государственной важности, а 2022 год показал, что сектор успешен экономически и может давать отличные показатели даже в очень сложных геополитических условиях.



Фото: пресс-служба ГК «ТД Сигма»

ГЕНДЕР И ПРОФЕССИОНАЛИЗМ

АПК традиционно сегмент очень «мужской», особенно когда речь заходит о руководящих должностях. Как вы оказались во главе такой масштабной структуры, как ГК «Сигма»?

В АПК я попала как юрист — с детства хотела работать в этой сфере. В 2010 году пришла на Степнянский элеватор. Все еще помню, какое впечатление на меня произвел масштаб работы. Чувствовалось, что мы делаем действительно значимую и очень важную работу. Ведь зерно — это гарант продовольственной безопасности нашей страны.

Благодаря увлеченности я постепенно поднималась по карьерной лестнице. С 2014

года курировала уже несколько элеваторов на Кубани, в 2017 году стала руководителем элеваторной группы. В итоге стала управляющим агробизнесом такой глобальной структуры, как ГК «ТД Сигма».

Есть ли разница между мужским и женским стилем управления? И какими качествами женщине требуется обладать, чтобы быть успешной в такой сфере?

Чтобы успешно управлять бизнесом, нужно разбираться в том, что ты делаешь, не бояться нового и всегда идти только вперед. Некая разница между мужским и женским стилем управления, возможно, есть, но она никогда не будет играть решающую роль. В итоге важен профессионализм — ты либо хороший руководитель, либо нет. Пол тут не важен.

По вашим наблюдениям, влияют ли гендерные стереотипы на подбор персонала, особенно на руководящие должности?

В нашей компании нет.

И думаю, в целом в АПК это не самая глобальная проблема. В первую очередь я обращаю внимание на компетенции и то, насколько этот человек идейный. Это имеет очень большое значение — влияет на то, гибко ли будет сотрудник, готов ли он к изменениям. Как часто сейчас говорят, время турбулентности диктует новые требования. Геополитика задает высокий темп работы и жизни. Если управленец закрыт, консервативен, высока вероятность, что он будет не очень эффективен. То же самое касается и других должностей.

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ И ПРЕСТИЖ ПРОФЕССИИ

Кадровый вопрос — одна из крупнейших проблем, которую называют руководители компаний практически всех сфер экономики. Насколько сложно искать сотрудников на селе?

Конечно, тяжело. Сказалось то время, когда создавался положительный имидж совсем других направлений. Теперь мы столкнулись с последствиями — находить сотрудников любого уровня и для любых направлений в сельском хозяйстве на сегодня очень сложно.

Сейчас вектор в плане популяризации профессий сегмента сельского хозяйства стал постепенно сдвигаться, их начали продвигать, повышать их престиж. Продовольственная безопасность превыше всего, и АПК — тот сегмент, который жизненно важен. Именно он всех нас кормит. Но процесс идет очень медленно.

Усугубляет кадровую проблему еще ситуация с демографией на селе, которая ухудшается оттоком населения. Создание инфраструктуры, точек притяжения, благоустройство и, более того, формирование комьюнити — одна из составляющих улучшения ситуации и привлечения кадров на село. Участвуете ли вы в подобных проектах?

Мы взаимодействуем со всеми администрациями районов наших зон присутствия. В частности, в постройке социальных объектов, улучшении дорожной сети. Но я считаю, что такая помощь должна быть адресной, нужен диалог с властями и понимание того, кому это надо.

Какие прогнозы по кадрам вы можете сделать? Изменилась ли ситуация за последние годы и что будет в обозримом будущем?

Я считаю, что в плане кадрового дефицита мы уже дошли до дна, поэтому дальше путь только вверх. И Югу тут будет проще,



Фото: пресс-служба ГК «ТД Сигма»

потому что это традиционно привлекательный для переезда регион.

РЕКОРДЫ В КРИЗИС

Как сегмент АПК пережил последние три года? Особенно непростой 2022-й, ознаменовавшийся санкциями и новой волной импортозамещения? Особенно в отношении сельхозтехники.

Лучшим ответом на ваш вопрос будут цифры — мы получили рекордный урожай на фоне санкционного давления, сложной геополитической ситуации и кризиса. Это главный аргумент.

Последний год показал, что адаптивные механизмы у российского бизнеса развиты выше, чем в каких-либо других странах. Никто не может приспособиться и проявлять такую гибкость, как мы. Наши службы буквально за 2–3 месяца перестроили ма-

териально-техническую базу, изменили логистику, поставщиков. К осеннему севу мы закрыли большую часть вопросов. На сегодня мы покупаем отечественную технику — она вполне конкурентоспособна.

Вторая серьезная проблема, которую часто называют аграрии, — импортозамещение в семеноводстве. Импорт занимает более 90% в случае с семенами сахарной свеклы, велика доля ввозимых семян подсолнечника и кукурузы. Как решаются вопросы в этой сфере?

Конечно, этот сегмент требует внимания и донстройки, но катастрофы ни по какому из направлений нет. По кукурузе, например, есть неплохие семеноводческие заводы в Ставропольском крае, и они закрывают потребность.

Одна из самых сложных ситуаций — с сахарной свеклой.

Но мы с этой культурой работаем и обеспечены семенами. Перенастройка нужна, но проблема решаема, катастрофы здесь нет.

Вы упомянули рекордный урожай. С одной стороны, это хорошо, но, отмечают эксперты, из-за ряда факторов упали цены на зерно и снизилась рентабельность. Насколько велика эта проблема?

Я вижу проблему не в низкой стоимости, а в резком росте цен на средства защиты, удобрения, ГСМ и запчасти. Себестоимость за прошлый год выросла на 25–30%. В какой-то момент на волне паники и прогнозов по дефициту цены скакнули резко, в 2–2,5 раза.

Цены на пшеницу надо регулировать, и позиция правительства понятна — в итоге мы конечные потребители, на которых скажется рост стоимости хлеба. Мое мнение: их регулировать придется с того момента, как зерно попало в землю. Это отправная точка, момент, с которого начинается складываться финальная стоимость. Необходимо контролировать рост цен всех составляющих.

ПРОГНОЗЫ И ТОЧКИ РОСТА

Какие цели вы ставите на 2023 год? Какие точки роста видите?

Основной работой станет отладка и улучшение тех процессов, которые есть. Нас всех немного штормило в 2022 году. Перестроилась логистика, цепочки поставок, поэтому основ-

ной фокус будет на снижении себестоимости и повышении эффективности.

В 2023 году собираемся снизить затраты на 10%. Это произойдет за счет повышения производительности труда благодаря одноименному нацпроекту — на 2023 год в нем участвует 40% предприятий нашего холдинга. Второй фактор, который позволит снизить себестоимость, — это цифровизация. Уже благодаря повышению эффективности у нас урожайность по пшенице в 2022 году составила 69,2 га, что выше среднего для Краснодарского края показателя.

По урожаю закладываем как минимум прирост в 10% к базисному году, но планируем, что получим показатели не ниже рекордного 2022 года.

По экспорту планируем вырасти в 1,5 раза за счет выхода на новые рынки, в том числе Китая, расширения экспортных возможностей благодаря аккредитации халяльной и кошерной продукции. Собираемся работать в направлении контейнерных поставок. Ведем переговоры с ОАЭ, Таиландом, Вьетнамом, Марокко, Индией.

Плюс в структуре компании есть мельничный комплекс. Мы планируем его активно загрузить и продавать уже готовую продукцию — в 2023 году плановая загрузка мельницы определена на 100%. В стране наступает эра переработчиков, поэтому важно развивать это направление и увеличивать экспорт продуктов с добавленной стоимостью.

ГК «ТД СИГМА» — ОДИН ИЗ КРУПНЕЙШИХ АГРОХОЛДИНГОВ ЮФО. В ЕГО СТРУКТУРУ ВХОДЯТ ЧЕТЫРЕ ЖИВОТНОВОДЧЕСКИЕ ФЕРМЫ, ЗАНИМАЕТСЯ ПРОИЗВОДСТВОМ ЗЕРНОВЫХ, МАСЛИЧНЫХ И ТЕХНИЧЕСКИХ КУЛЬТУР. СВЫШЕ 20% ПРОИЗВОДИМОЙ ГК «СИГМА» РАСТЕНИЕВОДЧЕСКОЙ ПРОДУКЦИИ ЭКСПОРТИРУЕТСЯ



Фото: пресс-служба ГК «ТД Сигма»

ВИНОДЕЛИЕ В ПЛЮСЕ

КУЛЬТУРА ВИНОПИТИЯ ПОЯВИТСЯ НА ЮГЕ РОССИИ В ТЕЧЕНИЕ 10 ЛЕТ.

Беседовала Алина Руденко

Генеральный директор «Шато де Талю» Елена Куркова рассказала о планах развития компании, винном туризме на Юге России и отличиях винной культуры Франции и России.

Осенью прошлого года «Шато де Талю» приобрела 228 га виноградных земель «Крымского винного завода». Планируете ли еще расширение?

Планы есть, и в ближайшее время мы будем их реализовывать. В этом году мы закладываем 21 га виноградников, в следующем закладываем 36 га и так далее. Порядка 20 га ежегодно будем вводить в оборот до 2027 года — это около 70 тыс. лоз винограда каждый год.

В 2022 году отрасль столкнулась со сложностями, вызванными санкционной политикой иностранных государств. Это сказалось на доступности многих импортных составляющих в производстве вина (дрожжи, пробки, бочки, детали, саженцы). Расскажите, как и за счет каких ресурсов вы решили для себя эту задачу?

Все наши. Все привезли. Вопрос цены. Самые большие сложности у нас были с сельскохозяйственной техникой. Высокая плотность посадки и узкое междурядье требуют особого ухода, и на наших виноградниках мы работали всегда с итальянской техникой. Время вносит свои коррективы, поэтому ищем альтернативу. Мы начали тестировать технику из Китая, выводы делать пока рано. По итогам прошлого года рост себестоимости по разным статьям составил от 20 до 40%. И это требует другого подхода к ведению бизнеса.

В 2022 году производство игристых вин категории брют выросло на 40%, что привело к сокращению доли полусладких игристых вин на российском рынке. Какие у вас планы



Фото: пресс-служба «Шато де Талю»

по производству разных категорий игристых?

Рынок растет. Уже в этом году рост игристых в продаже показал 4,9%, согласно данным Росстата. Что касается сахара, паритет еще не достигнут, но потребитель все чаще смотрит в сторону полусухих и брют.

ГОСТЕПРИИМНОЕ ПРОСТРАНСТВО

Елена, вы также являетесь директором ресторана комплекса «Шато де Талю». Насколько за год изменилась ситуация в ресторанной индустрии?

Здесь очень интересная ситуация. В прошлом году, когда все рестораторы были обеспокоены падением показателей и прогнозировали снижение трафика, к нам, наоборот, был повышенный интерес со стороны потребителей. У нас регулярно была двойная посадка. Можно сказать,

что мы вытягивали весь поток гостей даже с некоторым напряжением. По нашим данным, спрос в 2022 году вырос на 33%.

«Шато де Талю» — пример проекта винодельни с яркой туристической инфраструктурой. Насколько законопроект о строительстве объектов инфраструктуры на сельхозземлях позволит увеличить потенциал компании?

Один из частых вопросов — когда у вас будет отель? Это один из глобальных долгосрочных проектов. Прорабатываем несколько вариантов этого направления. Предполагаем, что СПА-отель будет примерно на 60 номеров.

Создание объекта размещения логично ложится в концепцию развития компании, которую мы уже начали реализовывать. Хочется двигаться дальше в этом направлении. Есть идея развивать концертные площадки и про-

На **20%** вырастет туристический поток на винодельню «Шато де Талю» в 2023 году

водить фестивали, музыкальные вечера, создавать мероприятия, которые в целом связаны с искусством и эстетикой, приятными эмоциями.

В 2022 году спрос на винный туризм увеличился. Какие перспективы у данного направления в 2023 году? Какое число гостей ожидает «Шато де Талю» в 2023 году?

Однозначно, интерес к винному туризму будет расти. Сегодня есть ряд законодательных ограничений в части рекламы нашего продукта,



от **20** до **40%**
составил рост цен
в 2022 году в зависимости от статьи расходов

Фото: пресс-служба
«Шато де Талю»

поэтому именно на винодельне гости становятся истинными амбассадорами бренда «российское вино». Мы объединяемся с коллегами из соседних виноделен. Сегодня есть уже несколько проектов с «Шато Пино», «Абру-Дюрсо». Делаем совместные акции, создаем единые билеты и маршруты и будем продолжать это делать, поскольку такие мероприятия дают эффект. В прошлом году в «Шато де Талю» побывали 25 тыс. гостей. В этом году цели более амбициозные. Надеемся, что сможем принять более 30 тыс. туристов.

Вы знакомы с винами Франции. Насколько отличается культура потребления вина в России и во Франции?

Если с этой позиции, то мы пока очень далеки от Франции, поскольку там многовековая, не побоюсь этого слова, история. У нас все-таки серьезный рост произошел только в последние десятилетия. До сих пор люди имеют определенные стереотипы относительно российского виноделия. Конечно, все эти сте-

реотипы уже не соответствуют действительности.

Я была во Франции в 2013 году, и меня поразили подход к отрасли — здесь и кухня, и вино. Для французов вино — это напиток, который обязательно должен быть на столе. Бокал легкого вина за ужином — это обычная практика. Если это праздник, то открывается что-то значимое. Таких традиций в России пока нет.

Какое количество времени, на ваш взгляд, потребуется для того, чтобы привить в России культуру винопития?

Я думаю, лет семь-десять.

Давайте поговорим о развитии винодельческой отрасли на Кубани. Насколько сегодня реализован потенциал региона в этом сегменте?

Краснодарский край — один из драйверов винодельческой отрасли, и сегодня это направление очень хорошо развивается в совокупности с энотуризмом и гастротуризмом. Пандемия, конечно, внесла свои коррективы в этот процесс. С одной стороны,

закрылись границы, с другой стороны, люди стали путешествовать внутри страны. Действительно, есть очень много достойных конкурентов. Есть разные стили вина, разные терруары, архитектурные стили виноделен — здоровая конкуренция всегда на пользу.

ИСКУССТВО ЖИТЬ

На сайте компании указано, что вы сами характеризуете свой стиль управления как l'art de vivre (искусство жить). Что это значит? Как этот стиль влияет на ваши решения и управление командой?

«Искусство жить» — это прежде всего платформа нашего бренда. Сегодня в России очень быстрыми темпами развиваются разные отрасли, в том числе и наша. В этом «достигательстве» очень важно иногда замедлиться, насладиться моментом. Если этого не происходит, мы часто видим выгорание, излишние эмоции и стресс. Когда к нам приезжают гости, мы советуем остановиться, не спешить и наполниться всем тем, что создала природа и человек. Это про «искусство жить», если мы говорим о платформе нашего бренда.

Если мы говорим об управлении, то как директор я прекрасно понимаю, что нужно создавать такую атмосферу, в которой люди чувствуют себя комфортно. Но комфортно не значит спокойно. У нас у всех есть амбициозные цели, нужно быть гибким, быстрым и энергичным. Мы с вами

обсуждали, что сегодня нужно быстро реагировать на разные изменения, но понимать, что ты работаешь в кругу единомышленников, с людьми, которые тебя поддержат, являются профессионалами, каждый отвечает за определенный участок и несет ответственность за результат. Нужна атмосфера успеха и постоянного роста. Компания может расти только тогда, когда растут сотрудники.

Как бы вы описали свою миссию как руководителя в команде?

Моя миссия — вдохновлять. Это можно применить, с одной стороны, к команде, с которой я работаю, потому что без вдохновения и энергии, каким бы ты ни был профессионалом, вряд ли добьешься успеха. С другой стороны, конечно, вдохновлять гостей. Это такая философия win-win, благодаря которой выигрывают все.

Что в профессиональной деятельности давалось или дается вам сложнее всего?

Я не могу сказать, что какие-то вещи для меня являются сложными. Наверное, быстрый темп, быстрый ритм, в котором нужно максимально быстро принимать решения. Но глобально я для себя не вижу сложностей. Есть задачи, их надо решать.

А как вы справляетесь с этим быстрым потоком?

Вливаюсь в него.

ЛЮДИ ДО СИХ ПОР ИМЕЮТ ОПРЕДЕЛЕННЫЕ СТЕРЕОТИПЫ ОТНОСИТЕЛЬНО РОССИЙСКОГО ВИНОДЕЛИЯ. КОНЕЧНО, ОНИ УЖЕ НЕ СООТВЕТСТВУЮТ ДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТИ

Дело жизни: 14 лет у руля одной из крупнейших винных компаний Кубани

В управлении винодельческим предприятием сочетаются четкие расчеты и творческий подход.

Виктория Емельянович работает в ООО «Кубань-Вино» с 1999 года. В 2009 году она возглавила предприятие. Выяснили, сложно ли управлять винодельческой компанией, как возрождалась отрасль виноделия в регионе и в каком состоянии она находится сейчас.



— Виктория Ивановна, вы в компании «Кубань-Вино» 24 года. Ваше прошлое связано с государственными предприятиями и социальными фондами, а также с бухгалтерией. Не жалеете, что в итоге связали свою жизнь с виноделием?

— Конечно, не жалею. Виноделие — это невероятный мир, в котором сочетаются перспективное планирование и четкие расчеты, а также умение принимать нестандартные решения здесь и сейчас, ну и, конечно, творческий подход к производству. И всеми этими способностями обладают сотрудники нашей компании. Для меня работа в «Кубань-Вино», в нашем коллективе — это большая удача.

— Что для вас было самым сложным в этой отрасли в начале карьеры? Как удалось найти решение? Нашли вы его или, может быть, до сих пор ищете?

— Экономическое образование считается базовым для работы на руководящих должностях в том числе. Мне было проще, когда я была главным бухгалтером, финансовым директором. Но в должности генерального директора самое главное, как мне кажется, — это умение сконцентрироваться на важном, не теряя значимости более мелких проблем и вопросов. При постановке основных задач часто приходится вникать даже в мелочи, ведь именно от них иногда зависит выполнение самой главной задачи.

В ДОЛЖНОСТИ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА САМОЕ ГЛАВНОЕ — ЭТО УМЕНИЕ СКОНЦЕНТРИРОВАТЬСЯ НА ВАЖНОМ, НЕ ТЕРЯЯ ЗНАЧИМОСТИ БОЛЕЕ МЕЛКИХ ПРОБЛЕМ И ВОПРОСОВ

— Как бы вы описали состояние сегодняшнего виноделия?

— Эта отрасль сегодня действительно переживает настоящий расцвет: вводятся в оборот пустующие виноградопригодные земли, возрождаются старые предприятия, появляются новые, модернизируется производство, рынок вин изменяется в сторону разнообразия. Мы сделали большой шаг — отошли от простого удовлетворения потребности рынка в полусладких винах и стали на путь производства более качественных сухих вин. Сегодня мы можем следовать за вкусом покупателя, а также корректировать его, формируя культуру питания в стране.

— Вы возглавили предприятие, когда на рынке полностью менялось отношение к вину в целом и к кубанским виноделам в частности. Можно сказать, что современный бренд кубанского вина был сформирован вашим предприятием? Что за этим стоит?

— Мы начали возрождать кубанское и российское виноделие практически с нуля около 20 лет назад. Виноградников было очень мало. Не было питомников, оборудования, специалистов. Вдохновляла только земля, которая позволяла выращивать качественный виноград и производить хорошие вина.

Мы решили, что нужно развивать здесь производство полного цикла. Только так можно избежать таких рисков, как курсовые разницы, политические амбиции разных стран и т.д. Со временем мы полностью ушли от практики покупки не только винограда, но и саженцев.

— Насколько сложно сегодня компании оставаться в лидерах?

— Это ежедневная, очень тщательная и кропотливая работа огромной команды. Постоянно

меняются тренды, вкусы потребителя и сами потребители — все это дает нам некое техническое задание, которое мы обязаны выполнять. Именно такой подход привел нас к успеху. Сегодня мы, безусловно, лидеры по объемам производства. За 2022 год выпустили около 85 млн бутылок тихих и игристых вин.

— Какие задачи у предприятия «Кубань-Вино» на ближайшие три года? Какое планируется развитие?

— Наша компания продолжит динамичное развитие. Мы собираемся строить еще одну винодельню и развивать новый туристический комплекс под Анапой. Планируем в дальнейшем еще расширять площади виноградников.



Около **85 млн** бутылок тихих и игристых вин выпустило в 2022 году ООО «Кубань-Вино»

— На каком этапе своей карьеры вы сейчас находитесь? Где бы вы хотели оказаться через пять лет?

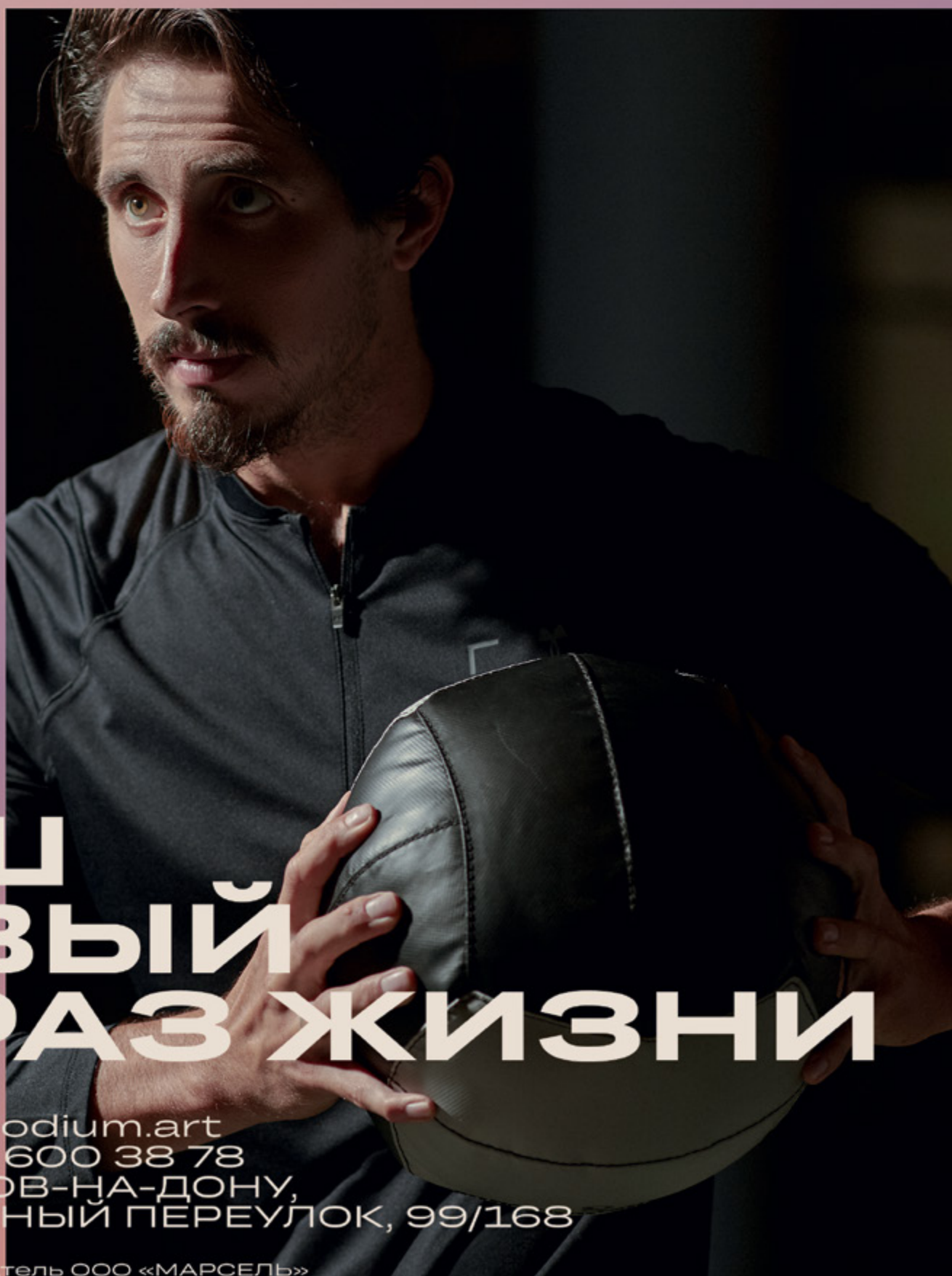
— Я бы сказала, на отличном этапе. Когда дело, которым ты занимаешься, приносит удовлетворение, когда ты знаешь, что споры и часто долгие поиски решений обязательно приведут к верному результату, когда рядом с тобой не просто сотрудники компании, а единомышленники и друзья, тогда речь идет уже не о карьере, а о деле жизни. И я хотела бы через пять лет вместе с коллективом винодельни «Кубань-Вино» так же решать новые амбициозные задачи и двигаться к поставленным целям.

BODIUM

фитнес-бутик

O+

ПРОСТРАНСТВО
ЗАБОТЫ О ТЕЛЕ И РАЗУМЕ
С ПЕРСОНАЛЬНЫМ
КОНСЬЕРЖ-СЕРВИСОМ



ВАШ НОВЫЙ ОБРАЗ ЖИЗНИ



www.bodium.art
8 800 600 38 78
РОСТОВ-НА-ДОНУ,
ГАЗЕТНЫЙ ПЕРЕУЛОК, 99/168

РЕКЛАМА. Рекламодатель ООО «МАРСЕЛЬ»

Копейка рубль бережет

ЧТО СТАНЕТ ДРАЙВЕРОМ РОСТА БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ ЮГА И КАВКАЗА В 2023 ГОДУ.

Автор: Ангелина Зиньковская



Людмила Кожекина

**ДИРЕКТОР
ПО БАНКОВСКИМ
РЕЙТИНГАМ АГЕНТСТВА
«ЭКСПЕРТ РА»**

«Мы ожидаем, что драйвером корпоративного кредитования в текущем году выступит сегмент МСБ, в целом по банковскому сектору портфель кредитов МСБ вырастет на 25%. Поддержку росту кредитования МСБ будет оказывать увеличение числа небольших компаний за счет осваивания ими рыночных ниш после ухода с российского рынка крупных иностранных компаний, а также дробления попавших под санкции компаний для соблюдения санкционных ограничений.

Среди розничных сегментов наибольшие темпы прироста, несмотря на активизацию потребкредитования, покажет ипотека. Продление общей льготной ипотечной программы до середины 2024 года, а также расширение условий прочих льготных программ окажет значительную поддержку сегменту в течение текущего года. Рост потребкредитования будут сдерживать макропруденциальные лимиты, введенные регулятором для снижения уровня закредитованности населения».

В минувшем году банковский сектор Юга и Кавказа столкнулся со сложной геополитической ситуацией. Однако это не помешало достичь положительных результатов. Эксперты рассказали, чего ожидать региональной сфере в 2023 году.

По данным на 1 января 2023 года, кредитный портфель жителей Кубани достиг почти 1 трлн 22 млрд рублей, а в Ростовской области превысил 633 млрд рублей. За год региональные показатели выросли на 16,5% и 9,4% соответственно, сообщили специалисты Южного ГУ Банка России.

Так, драйвером кредитования на Юге в минувшем году стала ипотека. Как отмечают аналитики, ускорение роста ипотеки наблюдалось с сентября и достигло пика в декабре. Корпоративный портфель бизнеса Краснодарского края за год вырос почти на 30%, в Ростовской области обязательства — на 18,7%. Основной вклад в годовой прирост корпоративного портфеля регионов внесла динамика в сегменте крупного бизнеса.

«Важно отметить, что на Кубань приходится почти 60% объема кредитования МСП во всем Южном федеральном округе. На Ростовскую область — более 20%. Активнее всех пользовались кредитной поддержкой предприятия оптовой и розничной торговли Кубани и Дона, а также обрабатывающие производства в условиях трансформации бизнес-процессов», — прокомментировал начальник Южного ГУ Банка России Евгений Эберенц.

Коммерческие банки Юга и Кавказа подтвердили, что большим спросом у жителей регионов пользовались ипотечные займы. Как рассказала начальник управления по Восточно-Европейскому федеральному округу «Росбанк Дом» Александра Оболенская,

в целом количество выданных ипотечных кредитов в минувшем году на Юге было сопоставимо с показателем 2021 года.

Неактивная динамика кредитования прослеживается в банках Кавказа. Заместитель управляющего по развитию розничного бизнеса Ставропольского филиала ПСБ Дмитрий Корякин рассказал, что в 2022 году кредитный портфель СКФО вырос на 7%.

ДРАЙВЕРЫ РАЗВИТИЯ

Прогнозируя будущее банковского сектора в текущем году, эксперты отмечают, что кредитование малого и среднего бизнеса вырастет на 25%. Директор по банковским рейтингам агентства «Эксперт РА» Людмила Кожекина рассказала, что именно сегмент МСБ станет драйвером корпоративного кредитования в 2023 году.

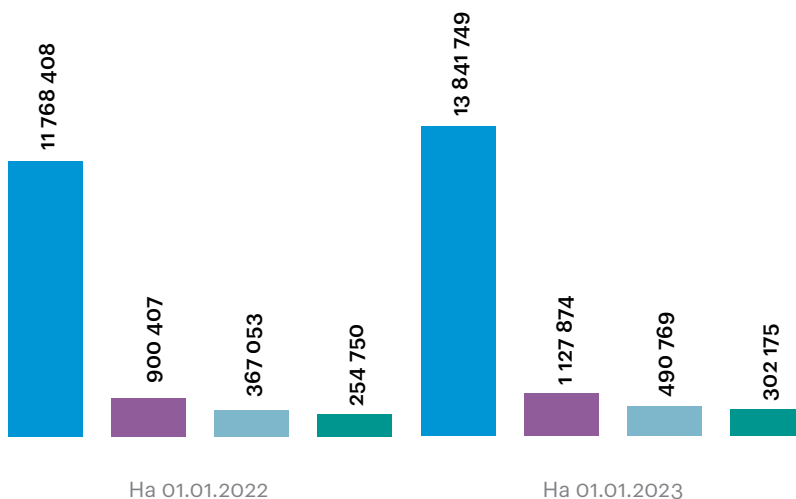
Представители региональных банков согласились с прогнозами эксперта. Как отметила начальник управления по Восточно-Европейскому федеральному округу «Росбанк Дом», поддержку ипотечному рынку в 2023 году окажут продление и расширение госпрограмм с субсидируемой ставкой. В целом, по ее оценке, сильного снижения спроса в данном сегменте кредитования не ожидается.

На Ставрополье в текущем году участники рынка прогнозируют увеличение спроса со стороны предпринимателей на программы льготного финансирования для осуществления инвестиций и наращивания оборотного капитала. Кроме того, по мнению управляющего филиалом АКБ «ФОРА-БАНК» (АО) в Ставрополе Валентина Колесникова, в 2023 году банки будут вынуждены максимально наращивать усилия по повышению конкурентоспособности.

Как изменился объем ипотечного кредитования на Юге

млн руб.

● Россия ● Южный федеральный округ
● Краснодарский край ● Ростовская область



Источник: Южное ГУ Банка России

Цифровизация, карты и льготная ипотека

Уралсиб назвал основные тренды банковской розницы 2022 года.

2022 год был непростым для российского банковского сектора. Несмотря на вызовы времени, Банку Уралсиб удалось не только избежать потерь, но и укрепить свои позиции. О результатах года для банка мы расспросили управляющего директора по розничному бизнесу в южных регионах присутствия ПАО «Банк Уралсиб» Ирину Зуй.

— Автокредитование в целом по банковскому сектору показало снижение объемов выдачи в 2022 году. Какая динамика по этому направлению у вашего банка?

— Банк Уралсиб активно развивает направление автокредитования. Объемы выданных займов в этом сегменте по итогам 2022 года увеличились в 1,2 раза — до 29,2 млрд рублей. Этому способствовало расширение продуктовой линейки. Банк увеличил максимальный срок кредитования до семи лет. Максимальная сумма автокредита — 17 млн рублей. Мы предлагаем продукты без залога и с нулевым первоначальным взносом, а также премиальные программы.

— Дебетовая карта Банка Уралсиб в декабре 2022 года была признана лучшей в своем сегменте. Какие параметры этого предложения позволили Уралсибу выйти на первое место?

— Карта «Прибыль» продолжает собирать положительные оценки экспертов рынка, которые включают ее в список лучших доходных карт. Так, «Прибыль» возглавила рейтинг лучших доходных дебетовых карт в феврале 2023 года по версии портала «Выберу.ру». В рейтинге рассматривались предложения 50 крупнейших банков России с наибольшей суммой активов по состоянию на 1 февраля 2022 года. «Прибыль» — флагманский карточный продукт Банка Уралсиб, в котором сочетается кешбэк за покупки и процент на остаток, а также возможность онлайн-заказа и доставки на дом.

— Как себя чувствовал сегмент кредитных карт в условиях нестабильности рынка?

— В прошедшем году Банк Уралсиб активно развивал направление кредитных карт. Только в южных регионах присутствия банка количество выданных кредиток по итогам 2022 года увеличилось на 85%. В целом по стране портфель кредитных карт за 2022 год вырос в 1,6 раза, объем новых выдач — в 2,5 раза по сравнению с 2021 годом. Наиболее востребованным продуктом нашего банка стала кредитная карта «120 дней на максимум» с льготным периодом 120 дней.

— В условиях изоляции экономики страны ипотечное кредитование стало основным драйвером роста рынка недвижимости. Как банк адаптировал ипотечные продукты?

— Максимальная сумма кредита по госпрограммам была увеличена до 7 млн (за исключением Москвы, Санкт-Петербурга и их областей). Сейчас Банк Уралсиб предлагает



АКТИВНОМУ РОСТУ ОБЪЕМОВ АВТОКРЕДИТОВАНИЯ В 2022 ГОДУ СПОСОБСТВОВАЛО РАСШИРЕНИЕ ПРОДУКТОВОЙ ЛИНЕЙКИ БАНКА

три варианта льготной ипотеки. Для семей с детьми минимальная ипотечная ставка составляет 3,99% годовых с отсрочкой первоначального взноса. По программе «Ипотека с господдержкой» минимальная ставка составит 7,59% годовых. Также действует сниженная ставка на покупку строящегося жилья по ставке 8,99% годовых, предусмотрена отсрочка для первоначального взноса. Льготные условия могут быть объединены с субсидированием процентной ставки от застройщика.

На приобретение нового жилья по договорам долевого участия банк ввел отсрочку первоначального взноса сроком до одного года. Предложение распространяется на объекты застройщиков, которые являются ключевыми партнерами Банка Уралсиб. Кроме того, в 2022 году Уралсиб возобновил рефинансирование ипотечных кредитов.

— Как тренд цифровизации банковских услуг отразился на ипотечных продуктах банка?

— В 2022 году Уралсиб вышел на новый уровень сотрудничества с небольшими агент-

ствами недвижимости и частными риелторами. В Москве банк начал принимать от них заявки на ипотечные кредиты через платформу ТУМУ, процесс агентских продаж стал оперативнее.

Партнеры банка получили доступ к удобной системе учета продаж, аналогичной личному кабинету клиента Уралсиба. Сроки расчетов, таким образом, сократились. Платформа объединяет в себе весь цикл работы в агентском и партнерском каналах. Это новый шаг в сторону цифровизации и улучшения сервиса партнерских отношений.

На **85%** выросло количество выданных кредитных карт в южных регионах присутствия банка

Аналитика и эмпатия в бизнесе

ЖЕНЩИНЫ-УПРАВЛЕНЦЫ О РАБОТЕ В БАНКОВСКОМ СЕКТОРЕ ЮГА И СЕВЕРНОГО КАВКАЗА.

Топ-менеджеры Сбербанка рассказали о поддержке женского предпринимательства, влиянии идей сотрудниц на экономику и экологию регионов Юга и Кавказа и о том, как склонность к эмпатии помогает быть эффективнее в работе.



Женское предпринимательство

Ирина Ткаченко, заместитель председателя Юго-Западного банка Сбербанка

В макрорегионе сегодня 36% бизнесов развивают или возглавляют женщины. Причем они реже мужчин идут на риск и чаще выбирают традиционные бизнес-модели. Реже у женщин бывают корректировки и сложности в реализации проектов. Безусловно, пока более 90% среди общего числа женщин-предпринимателей — это самозанятые и индивидуальные предприниматели. И чаще всего это бизнес в сферах торговли, АПК, туризма, общественного питания, легкой промышленности и многих социально ориентированных направлений бизнеса Юга России и Северного Кавказа.

Средний возраст открытия женского бизнеса на Юге и в СКФО — это 27-35 лет. К этому моменту многие получают одно или несколько высших образований, а также имеют опыт работы по найму в крупных компаниях

“Средний возраст открытия женского бизнеса на Юге и в СКФО – это 27-35 лет

и в небольших семейных бизнес-проектах. При этом есть ряд ярких примеров, когда первыми лицами крупнейших компаний становятся бизнес-леди. И все чаще — во главе крупнейших аграрных, промышленных и девелоперских компаний Юга России и СКФО.

В целом в 2023 году бизнес продолжит развитие в десятках отраслей и направлений. Сегодня очень высок интерес бизнеса Юга России и Северного Кавказа к развитию торговых отношений со странами СНГ, Юго-Восточной Азии, Ближнего и Среднего Востока, Африки и Южной Америки. Причем это не только средний и крупный бизнес, а все чаще — малые и микропредприятия.



Цифровой облик региона и роль женщин

Лариса Безделева, заместитель председателя Юго-Западного банка Сбербанка

Почти 90% сотрудников розничной сети — это женщины. Чаще всего они предлагают самые успешные и креативные идеи, которые ежедневно делают жизнь миллионов людей на Юге и в СКФО проще и удобнее.

Люди — наш самый ценный актив. И женщины отличаются невероятной многозадачностью, большими эмпатией и гибкостью в работе с клиентами, а также уникальным умением сочетать заботу о семье, коллегах и о каждом из клиентов. Это, безусловно, помогает расти и бизнес-результатам. На конец 2022 года портфель пассивов физлиц превысил 1,27 трлн рублей, кредитный портфель вырос до 1,21 трлн рублей. Рост год к году составил 12% и 16% соответственно. Объем перечисленных зарплат достиг 1,5 трлн рублей, пенсий и пособий — 640 млрд рублей.

Одним из самых востребованных запросов в макрорегионе по-прежнему остается льготная ипотека. По различным госпрограммам в 2022 году с банковской поддержкой 25 тысяч южных семей получили суммарно жилищных кредитов почти на 100 млрд рублей. Все более востребованной наряду с господдержкой и се-

мейной ипотекой становится IT-ипотека. Более 70% ее получателей выбирают жилье в Краснодарском крае, но мы видим тенденцию роста в Ростовской области, на Ставрополье и в республиках Северного Кавказа.

Увеличена и доступность способов оплаты. Сегодня почти 11 млн человек на Юге и в СКФО активно используют наши цифровые решения. Быстро растет торговый эквайринг. Он востребован практически во всех отраслях и сферах жизни на Юга и в СКФО: от оплаты ЖКХ до покупок на маркетплейсах или в магазине у дома. Также в минувшем году 269 млн поездок в общественном транспорте были оплачены безналично на общую сумму в 8,3 млрд рублей.

Важно отметить здесь и рост популярности нефинансовых цифровых сервисов: доставка продуктов и лекарств на дом, отправка посылок, использование сервисов для поиска работы, обучения и развлечений.

“Почти 90% сотрудников розничной сети — это женщины



Женское лидерство в банковском бизнесе

Татьяна Сергиенко, управляющий Краснодарским отделением Сбербанка

В нашем регионе у женщин есть все возможности работать и достигать значимых результатов, занимать руководящие должности. И неважно, о какой сфере идет речь. И мужчинам, и женщинам важно уметь использовать все каналы коммуникации, нетворкинг, политические приемы, эмоциональный интеллект. Для достижения высоких результатов необходимо проявлять интерес ко всему новому, анализировать лучшие практики и внедрять их.

На мой взгляд, залогом успеха руководителя будет являться его сильная команда. Именно на построение команды нужно бросать все силы. Если руководитель искренне вникает и искренне старается сделать свою команду профессиональной — будет успех.

«Бытует мнение, что женщины всегда действуют более эмоционально. Но это не так»

Бытует мнение, что женщины всегда действуют более эмоционально. Но это не так. Эмоции присущи и женщинам, и мужчинам. Для управленца чрезмерная эмоциональность мешает сохранять голову холодной. Эмоции должны быть конструктивными, и проявлять их нужно в подходящие для этого моменты. При этом эмоциональность часто сопряжена с открытостью, общительностью, интересом к людям. Без этих черт сложно добиться успеха. Возможно, женщины могут более эффективно использовать свою эмоциональность. Так, женщины способны видеть не только деловые, но и человеческие качества сотрудников. Понимать, как тот или иной человек проявит себя в команде, что будет его мотивировать. Это работает не только с сотрудниками, но и с клиентами, партнерами, позволяя выстраивать более прочные отношения. Благодаря этому женщины могут дополнительно выигрывать.



Роль «мягкой силы» в достижении успеха

Залина Бейтуганова, управляющий Кабардино-Балкарским отделением Сбербанка

Несмотря на то, что на Северном Кавказе традиционно преобладают патриархальные нравы, роль женщин в бизнесе региона растет с каждым годом. На сегодняшний день доля предприятий сегмента МСП, которыми владеют или управляют женщины, в Кабардино-Балкарии составляет 46%, это на порядок выше среднероссийского показателя.

Активная жизненная позиция не мешает совмещать женщинам-предпринимателям бизнес и роль хранительницы очага. Многие из них — счастливые жены и многодетные матери. Семья — это опора и поддержка для каждого человека, на Кавказе этот постулат всегда помнят и чтят. Возможно, поэтому с каждым годом в республике все больше развивается семейный бизнес. Так, по итогам прошлого года объем финансирования Сбером малых и микропредприятий Кабардино-Балкарии вырос на 12% и превысил 2,5 млрд рублей.

«Несмотря на то, что на Северном Кавказе традиционно преобладают патриархальные нравы, роль женщин в бизнесе региона растет с каждым годом»

Для того, чтобы быть лидерами, особенно в мужских коллективах, женщинам нужно не только быть профессионалом в своем деле и обладать волевым характером. Немаловажную роль в бизнесе играет своего рода «мягкая сила» — развитая женская интуиция, способность вызывать доверие и легко налаживать деловые контакты.

Эти черты важны не только в реализации собственных проектов, но и в построении карьеры. Почти 70% сотрудников Кабардино-Балкарского отделения Сбербанка — женщины. В том числе благодаря своим soft skills они занимают лидирующие позиции во многих сферах банковской деятельности.

ЭРА ВНУТРЕННЕГО ТУРИЗМА

КУОРТЫ СНОВА ПОДНИМАЮТ ЦЕНЫ НА УСЛУГИ, ЧТО В ПЕРСПЕКТИВЕ МОЖЕТ НАВРЕДИТЬ РЫНКУ, СЧИТАЮТ ЭКСПЕРТЫ. ДРАЙВЕРАМИ РОСТА В 2023 ГОДУ НА ЮГЕ СТАНУТ БАЛЬНЕОЛОГИЯ И РЕКРЕАЦИОННЫЙ ТУРИЗМ.

Автор: Алина Руденко

Динамика развития туристической отрасли на Юге РФ в последние годы характеризуется ростом большинства показателей. Все опрошенные эксперты прогнозируют рост турпотока на российском Юге. Власти вложили немало средств в развитие и популяризацию южных курортов, и теперь макрорегион ожидает бум туристов, несмотря на тревожную повестку, считают они. Так, по словам председателя комитета ТПП РФ по предпринимательству в сфере туризма Юрия Барзыкина, 2023-й станет для российского Юга годом перспективного развития.

«Основные тенденции прошлого года будут повторяться и в этом году. При этом 2022-й был годом восстановления. Мы практически вышли на уровень доковидных показателей. 2023-й станет годом развития. Те основы, тот потенциал, в том числе госпрограмм, субсидирования, кредитов, которые выделялись, в этом году должны сыграть свою роль», — сказал Барзыкин.

НАДЕЖДЫ НА ПОЛЕТЫ

Эксперты не оставляют надежд, связанных с возможным открытием не действующих на время СВО аэропортов. Вице-президент Альянса туристических агентств России (АТА) Алексан Мкртчян считает, что в случае, если произойдет открытие южных аэропортов, туристы массового поедут в направлении западной части Черноморского побережья, которая сегодня проседает в показателях из-за неудобств в логистике.

Турсфера стала одной из точек роста в 2022 году

«Сейчас идет жуткий дисбаланс из-за единственного работающего аэропорта на побережье — в Сочи, и жители Сибири и Дальнего Востока не имеют никакой возможности попасть в Крым, Краснодар, Адыгею, Тамань, Анапу или Геленджик авиапутем. Сегодня эти направления недобирают туристов», — сказал Мкртчян.

Юрий Барзыкин считает, что, несмотря на закрытые аэропорты, в основном на Юге России, коллапса не случилось. Тем не менее он допускает, что возможностей по приему туристов авиапутем может стать больше в 2023 году.

«Транспорт — это 60% в турпродукте. Мы с прошлого года говорили о том, чтобы открыть или Ростов, или Краснодар (для приема воздушных судов — прим. ред.). Надо понимать, что Сочи не закрывает полностью эту нишу, эту проблему. РЖД и автомобильный транспорт тоже ее не решают. Более 30%

туристов прибывают на отдых авиатранспортом, и этот вопрос необходимо решать. Если на то будет воля Минобороны и Минтранса, то в 2023 году аэропорт Геленджика сможет принимать туристов», — сказал эксперт.

ПРОГНОЗЫ РАСТУТ ЗА ТУРИСТАМИ

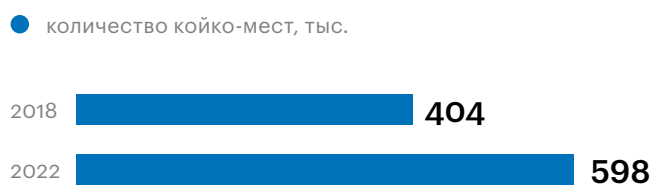
Все эксперты сходятся во мнении, что российский Юг ожидает еще больший поток отдыхающих, чем в прошлом году. Эти про-

гнозы уже отчасти подтверждают цифры по раннему бронированию. Если в 2022-м сокращение горизонта планирования было связано с особенностями международной обстановки, то в этом году ситуация кардинально изменилась, подтверждают участники рынка.

По данным на февраль, в отеле «Вертикаль» (курорт «Архыз») 68% гостей при выселении бронируют проживание на следую-



Объем средств размещения в Краснодарском крае в 2018–2022 гг.



Источник: министерство курортов, туризма и олимпийского наследия Краснодарского края



Фото: unsplash.com

щий сезон. Управляющий отелем, председатель гостиничного хозяйства и ресторации Карачаево-Черкесии Константин Голубенко подчеркнул, что тенденция идет к повышению этой доли.

«У нас в отеле более 70% гостей приезжают во второй и третий раз. Спрос выше, чем в прошлом году, минимум на 10–15%. Мы используем инструмент раннего бронирования достаточно эффективно. Раннее бронирование — это один из основных инструментов, который позволяет нам получать «второго» гостя. Если говорить по всей площадке поселка Романтик, то другие отели тоже используют эту практику», — подтвердили в отеле.

По данным пресс-службы ГТЦ «Газпром», глубина бронирования по сравнению с 2022 годом практически не изменилась. Она варьируется от трех до шести месяцев.

«Летний сезон обещает быть хорошим с точки зрения загрузки

номерного фонда отелей курорта. На данный момент до 40% номеров уже забронированы. Этот показатель незначительно отличается от летнего сезона 2022 года, так как в последние годы курорт ориентируется на всесезонность. И это дает свои плоды. Мы наблюдаем рост туристического потока не только зимой», — рассказали в пресс-службе горного курорта.

НА ЮГ ЗА ЗДОРОВЬЕМ

«Во всем мире 50% людей, приезжающих к морю, не купаются в самом море. Они купаются в бассейнах, которые находятся при отелях. Некоторые отели наполняют бассейны морской водой, различные предложения есть, но вот СПА-процедуры или банные комплексы — то, что мы очень любим, но то, что не получило большого развития у нас. Если мы возьмем Финляндию, например, то на 5 млн жителей там приходится 2,3 млн саун», — рассказывает президент Федерации рестораторов и отельеров России Игорь Бухаров.

На 15–20%

в летнем сезоне вырастут цены в гостинице

«Вертикаль» («Архыз»)

По его мнению, санаторно-курортный отдых способен достаточно серьезными темпами привлечь своего потребителя и требует развития на Юге. Об этом говорит и председатель профильного комитета ТПП РФ Юрий Барзыкин.

Он также считает, что сегодня отдых на Черноморском побережье постепенно заменяют СПА, оздоровительными и лечебными услугами. Это требует от бизнеса более емких финансовых и ресурсных затрат, но расход оправдан, поскольку потребитель оценил важность этого направления для себя, пояснил он.

По словам Константина Голубенко, после локдауна резко вырос спрос на услуги всей курортной зоны.

«Два ущелья, которые совпадают, и тот Черноморский воздух мешается с горным воздухом, который идет с холодными ветрами, вместе создают уникальнейшие условия для бальнеологии. Это для астматиков, аллергиков и т.д. И это можно использовать как инструмент. Люди сейчас к нам поехали издалека лишь только для того, чтобы пожить здесь с детьми, набраться фитонцидов, чтобы последующие 9–10 месяцев жить без болезней», — отметил Голубенко.

Эксперт пояснил, что на данный момент курорт с его новыми открытыми возможностями требует развития и более внимательного отношения со стороны управляющей компании.

ЦЕНЫ ЗАРЯДИЛИ ПО ПОЛНОЙ

Тарифы на отдых сегодня вынуждают туристов задумываться о качестве предоставляемых услуг и искать альтернативные варианты, даже если они не будут связаны с отдыхом у моря, считают эксперты.

«В текущей ситуации у русского Юга все еще складывается такое мнение, что раз сегодня куда-то ехать, давайте мы поднимем цены. Давайте поднимем, конечно. Смысла нет желать того,

чтобы гостиница у тебя заполнилась на 100% по низкой цене. Лучше, чтобы она заполнилась на 50%, но по высокой цене. Здесь и прибыль, и добавленная стоимость будет больше, а расходов на персонал и на разные расходные средства меньше. Югу нужно понимать, может ли он сегодня дать сервис тем потребителям, которые могут сравнивать. Например, люди ездили в Куршавель, а теперь они приехали на наши склоны», — рассуждает Бухаров.

По его мнению, такая позиция станет ошибкой для российского Юга. В России достаточно альтернативных возможностей для отдыха, которыми воспользуются другие регионы.

Статистика, приведенная Юрием Барзыкиным, говорит о том, что около 75% россиян, несмотря на ненавязчивый сервис и низкое качество услуг, ежегодно возвращаются на Черноморское побережье. Это побуждает отельеров и владельцев гостевых домов повышать цены снова.

Эксперты сошлись во мнении, что факторов, способствующих снижению цен на отдых, у российского Юга в 2023 году не существует. Тренд на стабильное повышение цен, начавшийся в пандемию, продолжится в 2023 году, подтверждают игроки рынка.

В гостинице «Вертикаль» («Архыз») сообщили, что уже подняли цены по сравнению с прошлым годом на 15–20%, на некоторые позиции — до 30% (повышенные категории или самые популярные категории).

В летнем сезоне цены здесь вырастут еще на 15–20%. Но, по словам управляющего гостиницей «Вертикаль», председателя гостиничного хозяйства и ресторации Карачаево-Черкесии Константина Голубенко, рост цены на лето связан только с увеличением себестоимости как продуктовой корзины, так и по материально-техническому обеспечению.



У профессионализма нет гендера

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ МЕНЕДЖЕР «ПРИМОРЬЕ GRAND RESORT HOTEL» САЙОРА РУЗИЕВА — О ЖЕНСКОМ ЛИДЕРСТВЕ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РОСТЕ И РАЗВИТИИ КУРОРТНОЙ ОТРАСЛИ ГЕЛЕНДЖИКА.

Количество женщин среди управленцев в отельном бизнесе растет. Генеральный менеджер «Приморье Grand Resort Hotel» Сайора Рузиева рассказала о трендах в туризме, принципах управления отелем и качествах женщины-лидера.

Геленджик — один из самых популярных курортов Краснодарского края, который стали позиционировать как российскую Ниццу. Каким потенциалом обладает курорт?

Престиж Геленджика изменился в лучшую сторону, несмотря на повышенное внимание к Сочи. Город стремительно развивается — появляется качественная инфраструктура, растет количество обеспеченных туристов. В Геленджике самая красивая набережная на российском Черноморском побережье и уникальные природно-климатические условия. Вкупе это превращает город-курорт в отечественный аналог Ниццы.

Какие тренды можно выделить на рынке в 2023 году?

Наиболее заметен рост прямых продаж после ухода агрегаторов.

Туристы стали бронировать номера на более короткие сроки. Также растет интерес к оздоровительному туризму и СПА-технологиям, увеличиваются требования к сервису и наличию высокотехнологичных решений.

По вашему мнению, с какими вызовами столкнется отельный бизнес в 2023 году? В каком направлении будет развиваться туризм?

Как и все участники рынка, мы оказались в непростой обстановке. В связи с режимом «закрытого неба» и усложненной логистикой значительно изменился

сегмент путешественников. Стало больше гостей, которые могут доехать к нам на своей машине, преимущественно это жители столицы и Южного федерального округа. Здесь можно выделить и плюсы — для автотуристов есть много направлений активного отдыха: гольф, винодельни, памятники культуры, живописные природные локации.

Развитие туризма с точки зрения гостиничных объектов будет направлено на точечную работу по всем направлениям — от сервиса и инфраструктуры до расширения спектра оказываемых услуг.

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА

Как будет развивать бизнес «Приморье Grand Resort Hotel»? Какие треки развития можно выделить на текущий год?

В 2023 году уделим внимание обновлению номерного фонда и запуску СПА-программ с возможностью проживания в отеле. Также будем продвигать оздоровительный туризм в партнерстве с многопрофильным медицинским центром «Ланцетъ».

В гостиничном бизнесе среди работников преобладают женщины. Почему так сложилось? Какую долю сотрудников в «Приморье Grand Resort Hotel» занимают женщины?

Портрет сотрудников отеля соответствует статистике: доля женщин в коллективе составляет порядка 74%. Однако на руководящих позициях сильного разрыва нет, наоборот — 60% мужчин и 40% женщин.

В гостиничном бизнесе, особенно в международных сетевых отелях, пальму первенства среди руководителей всегда удерживали мужчины. Однако за последние пять лет сложилась другая тенденция — сейчас в порядке вещей увидеть женщину на позиции генерального менеджера. В туристической сфере трудится много женщин, и количество профессионалов неуклонно растет. Среди управленцев мы видим все больше представительниц прекрасной половины человечества.

Как вам удалось достичь должности генерального менеджера в «Приморье Grand Resort Hotel»? Сталкивались ли вы с трудностями и стереотипами на пути к ней?

Мой стаж в области гостиничного бизнеса и продаж — 30 лет. За моими плечами опыт работы в крупных городских и международных сетевых гостиничных группах, таких как Swissotel, Hilton и «Кемпински». Значительную роль в моем становлении как генерального менеджера сыграл увлеченный и ответственный подход к работе. На протяжении всей карьеры я совершенствовала свои навыки и умения. Для меня одни из главных факторов достижения результата в работе с командой — способность и желание тонко чувствовать настроение сотрудников, мотивировать их личным примером и заряжать на позитивный результат.

По вашему мнению, какими качествами должна обладать



женщина — руководитель отеля?

Женщина-руководитель может так же эффективно решать задачи, как и мужчина. Более того, женский стиль управления с эмоциональной и интуитивной составляющей зачастую более предпочтителен, нежели прямолинейный мужской подход. Общие принципы всегда одинаковы — умение разбираться в людях, целеполагание, системный подход к тактическим и стратегическим задачам.

С другой стороны, женщины отличаются большей гибкостью, коммуникабельностью, способны замечать многие мелочи, которые мужчина просто проигнорирует. В отличие от мужчины, женщина не считает себя единоличным игроком, ей проще всех объединить и создать общую цель.

Издание Forbes отличительной чертой мужского типа лидерства называет стратегический взгляд на развитие бизнеса, женский стиль — выстраивание процессов. Какие задачи для вас приоритетны? По вашему мнению, насколько женщине легче справиться с работой менеджера в крупном отеле?

Такое разделение однобоко. Современному руководителю нужно в равной степени справляться с операционной деятельностью и смотреть на несколько шагов вперед, прогнозируя и формируя стратегию развития. Сформированная профессиональная команда руководителей помогает запускать новые проекты даже в непростые времена. Отель — это большой живой организм, требующий ежедневной работы и внимания, поэтому «просто» здесь не может быть никому.

Принципы управления едины везде. Искать подвох в гендерных, религиозных или национальных различиях и есть предрассудки. Важен только профессионализм, аналитический подход и качество работы, когда нужно «играть» с точки зрения компетентности по любому вопросу.

С течением времени останется ли разделение на женское и мужское лидерство?

Женское лидерство в современной России все чаще становится реальностью даже в исконно мужских сферах. Но в условиях конкуренции женщине приходится становиться сильнее мужчины, поскольку ей необхо-

«**Принципы управления едины везде. Искать подвох в гендерных, религиозных или национальных различиях и есть предрассудки. Важен только профессионализм, аналитический подход и качество работы**

димо совмещать сразу несколько социальных ролей и держать все под контролем. Женщинам-руководителям приходится постоянно адаптироваться к меняющейся обстановке, борясь с предрассудками и «оставаться в ресурсе», сохраняя семейный очаг и создавая условия для профессионального развития.

Какими отличительными чертами обладает женский стиль управления?

Наше непростое время можно назвать «идеальным штормом» для туризма. Коллективу важна эмпатия, открытость и доверие. Именно женщине-лидеру, которая обладает эмоциональным интеллектом и женской мудростью, проще всего справиться с такой нетривиальной задачей, вовремя наладить коммуникации и замечать проблемы на интуитивном уровне.

На руководящей должности женщине приходится использовать и мужские черты. Она должна уметь быстро отвечать на вызовы и принимать важные решения. Также стоит учесть, что на данный момент женщины контролируют львиную долю потребительских расходов и задают тренды. Присутствие женщин в топ-менеджменте является критически важным фактором для разнообразия точек зрения и уменьшения источников риска.

Назовите топ-3 качества женщины-лидера.

Женщина-лидер должна уметь анализировать и прогнозировать обстановку, постоянно обучаться и осваивать новое. Для достижения цели — гибко меняться под реалии и развивать эмоциональный интеллект, помогающий лучше понимать нематериальную мотивацию и потребности сотрудников.

ПРЕСТИЖ ГЕЛЕНДЖИКА ИЗМЕНИЛСЯ
В ЛУЧШУЮ СТОРОНУ, НЕСМОТРЯ НА
ПОВЫШЕННОЕ ВНИМАНИЕ К СОЧИ

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА

Ресторанный бизнес как дело жизни

СОВЛАДЕЛИЦА СЕТИ РЕСТОРАНОВ MADYAR COLLECTION ЕЛЕНА ТРОЯН — ОБ ИСПЫТАНИЯХ

РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА, ТОНКОСТЯХ ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНДЫ И СПЕЦИФИКЕ NORECA ЮГА РОССИИ.

Беседовала Наталья Радчук

Весной 2023 года южной семье ресторанов Madyar Collection исполнится 22 года. Елена Троян рассказала, что помогло стать долгожителем ресторанный бизнеса и как сформировать вовлеченную команду.



Фото: пресс-служба Madyar

Редакция РБК Краснодар брала у вас интервью три года назад. Какими были для вас эти три года? Что изменилось за это время?

Последние три года в нашей индустрии ощущались как проезд на американских горках — начиная от пандемии, когда рестораны были полностью закрыты, заканчивая специальной военной операцией и последующими переменами. Санкции и прочие ужесточения нарушили многие бизнес-процессы и логистику.

За этот непростой период не все рестораторы смогли сохранить свои заведения. Нас это тоже коснулось — нам пришлось закрыть три проекта. При этом мы открыли три других ресторана и тем самым компенсировали потери.

Любые сложности повышают твой профессиональный навык и дают возможности для развития. Например, в период пандемии мы очень хорошо развили свою службу доставки. Я с благодарностью отношусь к испытаниям — они помогают адаптироваться и находить нетривиальные решения. Сейчас наступило время действовать, а не откладывать на потом. Хочешь пригласить к себе шефов — пригласи, хочешь открыть за границей кафе или ресторан — делай это. Надо наслаждаться жизнью, своим любимым делом и жить в моменте.

Весной компании Madyar Collection исполнится 22 года. Не многие ресторанные бизнесы живут так долго. На ваш взгляд, что позволило держать высокую планку столько лет?

Когда мы открывали первый ресторан, не было сомнений в том, получится или нет. Я была уверена, что это дело моей жизни, моей семьи, что эта компания будет переходить из поколения в поколение.

Безусловно, возникали трудности — без них невозможен ни один бизнес. Но благодаря слаженной работе команды, нацеленности на общий результат и любви к своему делу мы сумели создать уникальный бренд и занять серьезные позиции на ресторанном рынке. Сегодня Madyar Collection — это 15 заведений в своем стиле, сотни профессиональных сотрудников и тысячи довольных гостей.

Можно ли говорить, что секрет успеха в команде? На какие качества вы ориентируетесь при подборе персонала? Что для вас важно?

Один из основных критериев, по которому HR-департамент отбирает людей в компанию, — это совпадение по ценностям. Недостаток каких-то навыков у соискателя можно восполнить. Например, мы постоянно повышаем квалификацию сотрудников

ТРЕНДАМИ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА 2023 ГОДА СТАНУТ ДОСТАВКА, ЛОКАЛЬНЫЙ ПРОДУКТ, ЛОКАЛЬНАЯ КУХНЯ, РЕСТОРАНЫ В МИКРОРАЙОНАХ

в России и за рубежом, в 2019 году запустили совместный образовательный проект с Краснодарским торгово-экономическим колледжем, в рамках которого обучали поваров с нуля и повышали их квалификацию.

С разными ценностями ориентирами куда сложнее. Поэтому при поиске персонала мы всегда обращаем внимание на то, насколько совпадают личные цели человека с целями команды «Мадьяр». Я считаю, что только в таком варианте возможно успешное движение вперед.

Для меня очень важные качества — это честность, открытость и профессионализм. Сейчас у нас сформировалась сильная команда единомышленников, которые легко понимают друг друга.

Расскажите об обучающих проектах. Сколько ежегодно компания тратит на обучение своего персонала?

Компания «Мадьяр» очень много времени уделяет развитию. HR-департамент проводит внутренние спортивные соревнования, приглашает профильных спикеров и экспертов. Топ-менеджеры регулярно проходят программы и курсы MBA, управляющий персонал обучается коучингу, для поваров организовываем гастропоездки, мастер-классы шефов из других регионов и стран.

В среднем на обучение и развитие сотрудников ежегодно тратим от 3 до 5 млн рублей.

Что, на ваш взгляд, важно в ресторанном бизнесе и чем HoReCa Юга России отличается от других регионов?

Ресторанный бизнес — это тысяча мелочей, и в нем важно все, начиная с чистого порога,

света, звука, правильно встретить, сопроводить, очень красиво и вкусно накормить, удивить, проводить — и так до бесконечности.

HoReCa Юга России, в частности Краснодара, отличается, на мой взгляд, тем, что на сегодняшний день мы меньше зависим от туристического потока. Мы всегда работали для жителей нашего города, в то время как в Москве и курортных городах привыкли к высокому турпотоку. Если у нас в 2022 году было несколько провалов посещаемости до 15%, то столичные коллеги писали о 35–40%.

Что касается разницы в сервисе и концепциях, большого различия сейчас я не наблюдаю. На данный момент огромного разрыва, какой был еще 10–15 лет назад, нет.

Какие у вас ожидания от ресторанной индустрии в 2023 году? Какие основные тренды можно выделить в этом сегменте?

По моему мнению, одним из трендов 2023 года будет доставка, она продолжает набирать обороты. Также будут актуальны casual-направления и, конечно, локальный продукт, локальная кухня, рестораны в микрорайонах. Сейчас все очень быстро меняется, поэтому нужно быть очень гибкими, уметь быстро переориентироваться.

Управление такой крупной ресторанной сетью требует немало сил. Чем вы вдохновляетесь?

Я вдохновляюсь и наполняюсь природой, особенно океаном, интересными людьми, которые обожают то, чем занимаются. И конечно же, красивыми проектами, архитектурой, искусством, творениями шефов, для которых тарелка как холст для художника.

Рестораны русской кухни будут перспективны в ближайшие годы

CEO Vasilchuki Restaurant Group, CEO 354 Restaurant Group Алеся Романова —

о развитии гастротуризма и любви к ресторанному бизнесу.

Как добиться успеха в ресторанном бизнесе, какие качества необходимы в профессии и где искать перспективные идеи для бизнеса в ближайшие три года, рассказала CEO Vasilchuki Restaurant Group, CEO 354 Restaurant Group Алеся Романова.



— **Вы попали в ресторанный бизнес в юном возрасте. Приходилось ли из-за этого сталкиваться с гендерными стереотипами и испытывать трудности в профессиональной коммуникации?**

— Приходилось, конечно, но не всегда с негативным оттенком. Молодой 20-летней девушке сложно управлять 40-летними официантами. Также сложно в 25 лет возглавить большой стейк-хаус с момента подписания договора аренды. Однако это же зачастую упрощало первичную коммуникацию с чиновниками и партнерами. Дальше в любом случае нужны знания и навыки.

— **Как ваше техническое образование пригодилось в профессии? Пришлось ли делать ставку на soft skills и общение с наставниками?**

За **20 лет** ресторанная сфера стала бизнесом, который можно просчитать

— Думаю, что навыки аналитического мышления пригодятся в любой профессии, а в моей особенно. И сейчас инженерное образование помогает избежать многих ошибок во время строительства ресторанов. Безусловно, наставники помогли, на моем пути их было немало. Я всегда прислушиваюсь к мнению и опыту профессионалов, будь то владелец бизнеса или официант.

— **Чем отличается современный ресторанный бизнес от ресторанного бизнеса 20-летней давности? Что изменилось?**

— Если коротко, он стал бизнесом, в котором появились свои правила и законы, который нарастил мышцы из профессиональных кадров как специфических профессий, так и менеджмента.

Гости стали более требовательными, понимающими и разбирающимися. Внутри команды выросло доверие и уважение к профессионалам коллег рядом. Отношения с партнерами не изменились. Мы каждый день боремся за лучших поставщиков, ценим доверительное сотрудничество, а нас рассматривают по многим показателям, например стабильности и чистоплотности.

ВОЗРОЖДЕНИЕ РЕЦЕПТОВ ПРЕДКОВ В НОВОМ ПРОЧТЕНИИ ШЕФОВ БУДЕТ СПОСОБСТВОВАТЬ РАЗВИТИЮ РУССКОЙ КУХНИ И ГАСТРОТУРИЗМА

— **Возникло ли желание уйти из сферы? Если да, то что вас заставило передумать?**

— Никогда. Конечно, я уставала, но у меня не возникало желания изменить сферу деятельности. Напротив, я все больше и больше влюбляюсь в нее, в молниеносный результат от вложенных усилий, живую среду и людей. Я люблю свою работу, радуюсь успехам команды и получаю удовлетворение от ощущения причастности.

— **Этой зимой вы открыли ресторан в Красной Поляне. Как отработали сезон? Оправдались ли ожидания?**

— В ресторане в Красной Поляне мы провели ребрендинг — и наши расчеты сбылись, решение было верным. Но сам сезон, как всем известно, начался на полтора месяца позже из-за отсутствия снега.

— **В чем особенности запуска ресторана на Юге в сравнении со столичными заведениями?**

— Специфика курорта в том, что ты не можешь провести тендер подрядчиков, материалов и выбрать лучших, как привык. В некоторых направлениях бывает только одно предложение. Поэтому мы приняли решение приглашать специалистов из Москвы, что прибавило 20% к стоимости работ. Всех сотрудников необходимо обеспечить жильем или компенсацией проезда до курорта. С поставщиками такие же сложности — многое возим из Москвы. Благо в компании есть свой ТЗК, поэтому для нас это не так дорого.

— **Какие рестораны будут перспективными в ближайшие три года?**

— Думаю, рестораны русской кухни во всем ее многообразии. Наша культура многогранна, соткана из традиций и богатых гастрономических предпочтений разных народов. Ниша не занята, интерес высокий.

ЕВРОПЕЙСКИЙ СЕРВИС НА КАВКАЗЕ

Как санатории «Плаза» на Ставрополье задают новые стандарты оздоровления и отдыха.

Турпоток на лечебные курорты ежегодно растет. В Кисловодске за 2022 год он увеличился на 18%. Одной из причин этого эксперты называют повышение уровня сервиса и конкурентоспособности курортов. О том, как быть одними из лучших на рынке и создавать сервис европейского уровня, рассказала гендиректор санаториев «Плаза» Марина Азарова.

— **Марина Александровна, как вам удалось достичь должности генерального директора в санаториях «Плаза», с чего начинали свой карьерный путь?**

— Чтобы стать превосходным руководителем, требуются организаторские способности, готовность брать ответственность за результат, высокая трудоспособность. Именно благодаря этим качествам в 2007 году меня пригласили в сеть санаториев «Плаза» на роль руководителя в финансовый департамент.

До 2014 года я отвечала в компании за управление и поддержку ключевых отделов, за достижение ими финансовых показателей. К тому времени я уже хорошо знала все бизнес-процессы изнутри, у меня были соответствующие компетенции, и мне предложили стать генеральным директором. Так, с 2014 года и по сей день в мои обязанности входит полное руководство административно-хозяйственной, финансово-экономической и коммерческой деятельностью предприятий сети «Плаза», а также координация и управление всеми новыми инвестиционными проектами.

Я очень горжусь тем, что именно на годы моего управления выпал и запуск санатория «Плаза Железноводск», и масштабная реновация «Плаза Кисловодск», которая с успехом завершилась в 2022 году. Ведь решение самых сложных проектных задач — это лучший опыт.

Допускаю, что у коллег могли быть сомнения, а справлюсь ли я. Не буду скрывать, что подобные вопросы порой посещали и меня. Но жизнь все расставила на свои места и показала, что нет ничего невозможного при желании. А желание развивать проект «Плаза» с каждым годом только усиливается.

— **Вы руководите двумя санаториями в разных городах, при этом они являются одними из крупнейших в регионе. Там оказывают услуги по самым различным направлениям — от лечения сердечных заболеваний до премиальной эстетической косметологии и даже центра аюрведы. В вашем подчинении находятся более 600 человек. Как вам удается справляться с обязанностями?**

— Я являюсь генеральным директором двух современных медицинских комплексов «Плаза». С 2005 года мы предоставляем эксклюзивные медицинские услуги, соответствующие высочайшим мировым стандартам, объединяя инновационные программы лучших израильских клиник и уникальные

возможности бальнеологического курорта. Многочисленные отраслевые награды, высокие оценки гостей и их высокая возвратность — прямое подтверждение востребованности и признания нашей деятельности.

Создавать круглосуточный безукоризненный сервис европейского уровня 365 дней в году, проводить более 2 тыс. современных процедур, следить за оснащением номерного фонда, обеспечением и бесперебойной коммуникацией с гостями — задача не из легких. За любым успешным руководителем стоит сильная и профессиональная команда, которая подбирается годами. Моей ключевой целью и было ее создание. И могу сказать, что это получилось, ведь благодаря всем, кто сейчас работает на объектах, к нам ежегодно едут десятки тысяч лояльных гостей за здоровьем и отдыхом.

— **Среди главных барьеров, мешающих женщинам строить успешную управленческую карьеру, аналитики Grant Thornton International отмечают устоявшиеся гендерные стереотипы. Сталкивались ли вы с ними?**

— Абсолютно уверена, что в настоящее время гендерные стереотипы о карьерном росте мужчин или женщин находятся лишь в их собственных головах. В современном обществе такие устои теряют свою актуальность. При этом требования к человеку, претендующему на руководящую должность, становятся более четкими и осознанными. Они применимы только к профессиональным компетенциям людей, а не к их полу.

Когда я участвовала в проекте «Лидеры России», обучалась по программе MBA и другим направлениям повышения квалификации в «Сколково», я познакомилась с большим количеством замечательных женщин-инвесторов, CEO-руководителей. Могу вас заверить, что по достижениям, профессионализму и ряду компетенций они ни на шаг не уступают мужчинам, а в некоторых сферах бизнеса даже превосходят.

Единственное, чего, пожалуй, не изменить, — это то, что женщины обладают большей эмпатией, чем мужчины. Наверное, в наше время это больше плюс. В сфере гостеприимства наличие эмпатии — это фактор, который влияет на качество сервиса. А на нем, в свою очередь, построен весь наш бизнес. Значит, мы, женщины-руководители, в большей мере соответствуем ожиданиям в данной сфере



ЧТОБЫ НАЙТИ БАЛАНС
МЕЖДУ КАРЬЕРОЙ И СЕМЬЕЙ,
НУЖНО ИЗБАВИТЬСЯ ОТ
СТЕРЕОТИПОВ, ЧТО НУЖНО
ВЫБИРАТЬ ЧТО-ТО ОДНО

— **Треть россиян (32%) считают, что женщина должна выбирать между карьерой и семьей, причем эта точка зрения более распространена среди тех, у кого есть дети. У вас с мужем четверо детей. Согласны ли вы с этим мнением? Как вам удается совмещать карьеру и семейную жизнь?**

— Выбор, семья или карьера, часто встает перед людьми в современной жизни. Чтобы найти баланс между этими составляющими, в первую очередь нужно избавиться от стереотипов, что нужно выбирать что-то одно.

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА

Мы можем делать все, выбирать не нужно. Важно найти работу, которая тебя поистине вдохновляет, и заниматься делом, которое приносит удовольствие. Я убеждена, что только в этом случае можно счастливо жить и строить успешную карьеру. Дети и семья не являются нашим ограничением. Мы одновременно можем быть и родителями, и людьми, реализованными в карьере. Именно так я чувствую себя сейчас, совмещая работу и семейную жизнь. Я не скажу, что было просто. В силу возраста и отсутствия опыта такой гармонизации этот путь необходимо было пройти, но результат того стоил.

Внутри семьи мы тренируем много разных качеств. Это умение слушать друг друга, договариваться. Те навыки, которые мы получаем в семейной жизни, успешно работают и в профессиональной деятельности, помогают выстраивать правильные отношения с собственниками бизнеса, с коллегами и партнерами.

Даже если женщина строит карьеру, дома она всегда отвечает за быт. А когда ты являешься топ-менеджером, часть задач на работе приходится делегировать. Такой навык помогает и в семейной жизни. Как и в профессиональной деятельности, здесь важно собрать команду помощников: репетиторов, нянь, работников по дому, которые помогут разгрузить от текущих забот. Благодаря этому появляется больше времени для общения с семьей и совместного досуга.

Как мне кажется, семья и работа — это две уникальные школы по развитию. Быть реализованной успешной женщиной прекрасно, быть хорошей мамой прекрасно вдвойне. Любящий муж и четверо замечательных детей всегда будут моей поддержкой и опорой как в жизни, так и в работе. А уделять должное внимание семье мне позволяют грамотно выстроенные бизнес-процессы.

— Расскажите о целях и задачах на 2023 год. Каковы планы по развитию объектов?

— Быть лучшими в своем направлении. Как известно, конкуренция способствует развитию рынка, что в конечном итоге идет на пользу потребителю. Поэтому повсеместное открытие новых проектов нам не мешает, а только мотивирует на дальнейшее совершенствование. Наша уникальность в регионе КМВ — в комплексности оказываемых услуг и высоком уровне европейского сервиса.

При этом мы не берем на себя обязанность быть эксклюзивными — есть только мы, и больше ни у кого нет таких знаний или оборудования. Возможно, звучит странно, но наша задача — привить естественную тягу и любовь к здоровому образу жизни и сохранению долголетия.

Мы рассматриваем каждого гостя индивидуально и целостно, не назначая лишних лекарств, и боремся не с симптомами тех или иных заболеваний, а с их первопричинами. Уделяем особое внимание диагностике, а также физическому и ментальному здоровью.

В планах на 2023 год мы большую роль отводим развитию телемедицины в рамках партнерских отношений с ведущими клиниками Израиля и Германии: RheinRegio Klinik Zentrum и Assuta. У гостей будет уникальная возможность получить консультации ведущих зарубежных специалистов, а также в случае необходимости пройти лечение в самых востребованных клиниках.

В рамках развития медицинского туризма на базе санаториев «Плаза» уже в апреле текущего года мы намерены посетить ведущие клиники ОАЭ: Dubai Healthcare City, Cleveland Clinic в Абу-Даби, а также другие многопрофильные клиники с самыми высокими стандартами обслуживания гостей. Развитие такого рода партнерства направлено на внедрение передовых медицинских технологий, инновационных практик в медицине и установление долгосрочных отношений на благо гостей.

Победитель премии

#RussianHospitalityAwards 2022

в номинации «ОТКРЫТИЕ ГОДА»



— Какие качества помогают современной женщине быстрее адаптироваться в постоянно меняющемся мире?

— Сегодня невозможно быстро приспособиться к изменениям и обращать нестандартную ситуацию в свою пользу, если у тебя не развито стратегическое мышление. Важно понимать, чего ты хочешь в перспективе и каким путем этого можно добиться.

Кроме того, чтобы приспособиваться к изменениям, нужно всегда быть готовой к обучению. Сегодня мир меняется с космической скоростью — нельзя застревать в прошлом и игнорировать любые инновации. Знания постоянно устаревают в современном мире, не останавливайтесь на достигнутом, и тогда вы перестанете бояться изменений.

И, как говорят ученые, постоянное увлечение любимым делом, здоровые коммуникации и способность воспринимать новую информацию — это один из ключей к долголетию.



ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА

ИНДИЙСКИЙ ФЕСТИВАЛЬ

02.03 - 16.04



ГУСЬ

Еда и коктейли

ЧИКЕН
КАРРИ

ПАЛАК
ПАНИР

МЕЗЕ
ИНДИЙСКИХ
ЗАКУСОК

Vegan десерт

ПТИЧКА ДЕЛИ



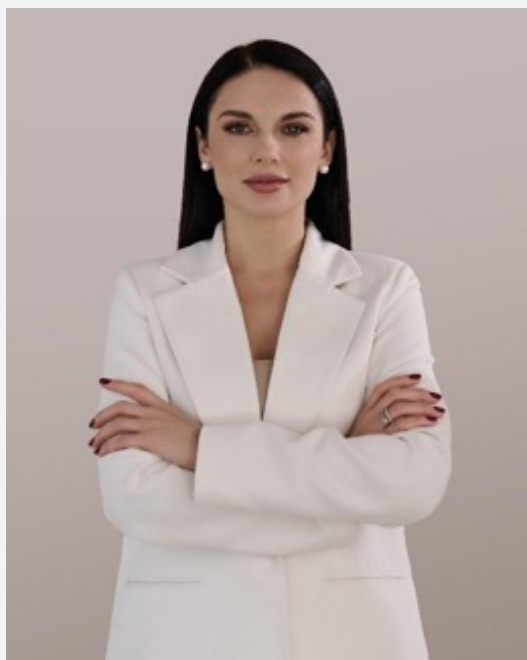
Ресторан «Гусь»
г. Краснодар
ул. Северная, 279
+7 918 66-333-66

16+ РЕКЛАМА

Клиентоцентричность — главный тренд в бизнесе

Светлана Кочмала — об успешном развитии глазной клиники «ИРИС».

Сооснователь и руководитель сети глазных клиник «ИРИС» Светлана Кочмала — о принципах клиентоцентричности, эффективных бизнес-системах и любви к людям.



На сегодняшний день мягкие навыки в управлении бизнесом и принципы клиентоцентричности выходят на первый план. Сооснователь и руководитель сети глазных клиник «ИРИС» Светлана Кочмала рассказала о том, чем отличаются мужской и женский подходы к предпринимательству и как сделать бизнес успешным.

— Светлана Алексеевна, сферу медицины называют одной из наиболее трудных в управлении из-за своей специфики. Как вы пришли в этот бизнес?

— В бизнес я пришла благодаря своему мужу, Олегу Борисовичу Кочмала, одному из лучших хирургов-офтальмологов России, доктору медицинских наук. Он всегда мечтал открыть собственную клинику, много путешествовал по нашей стране, Европе и Америке, учился у лучших в своем деле. Именно это помогло ему сформировать образ своей клиники, ее концепцию и философию. Я не могла оставаться в стороне, когда он пришел к реализации своей мечты, начала ему помогать в организационных вопросах и так постепенно влилась.

А если говорить о сложности, то, на мой взгляд, у каждого вида бизнеса существует специфика, каждый можно назвать непростым. Но если ты профи в своем деле и владеешь технологией управления, все не так уж и сложно оказывается.

— Как быстро удалось найти подходящую именно вам модель управления бизнесом?

Как это работает на примере «ИРИС»?

— Клиентоцентричная организация — это бизнес-модель, в которой ВСЕ бизнес-процессы создаются и постоянно корректируются исходя из потребностей клиента! Начиная с найма персонала и заканчивая организованной системой обратной связи между бизнесом и клиентом.

Например, если говорить о найме персонала, то мы нанимаем только тех сотрудников, которые любят людей, если продаем, то только с выявлением истинной потребности человека, чтобы дать ему больше ценности, чем он даже ожидает получить. Если создаем продукт-услугу, то только высокого качества. Если это маркетинг, то больше направленный на повышение узнаваемости бренда и работу с репутацией, поддержание высоких показателей индекса потребительской лояльности и возвращаемости пациентов.

— С какими сложностями сталкивались на пути ее построения?

— Изначально мы выбрали для себя путь работы только с платными услугами и обозначили стоимость выше, чем у конкурентов. Мы сразу отказались от ОМС. Эта стратегия не из простых, но именно она сыграла в нашу пользу. Так мы отстроились от конкурентов и работали на иную целевую аудиторию. Наш пациент другой. Он более осознанный и благодарный, он ценит то, за что платит. Да, для того чтобы быть ему интересными, нам надо постоянно придумывать что-то новое и интересное, держать высокий уровень сервиса и оказания медицинских услуг, но именно это и обеспечивает нам рост и развитие.

— Медицина — это та сфера, в которой чаще всего сталкиваются с дефицитом клиентоориентированных кадров. Как удается решать эту проблему?

— Такое впечатление складывается от того, что в клиниках в момент сложностей со здоровьем пациент больше всего нуждается в заботливом, участливом отношении к себе. При этом я уверена, что мы живем в то время, когда любой человек, соприкасаясь с любым бизнесом, предпочтет клиентоориентированный подход. Правда, еще не все компании это понимают, но это явный тренд нашего времени.

Люди есть. Их просто надо уметь видеть и грамотно подбирать. Мы, например, берем в свою команду только тех, кто искренне любит людей. Зачастую это люди с высоким уровнем эмоционального интеллекта — EQ. Поэтому мы

не заставляем своих сотрудников улыбаться, быть вежливыми, помогать людям — у них это «встроенная функция».

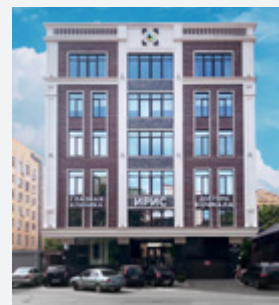
Собеседование в наши клиники проходит в два этапа. На первом HR отбирает подходящих кандидатов, оценивая их профессиональные компетенции. А на втором многие сотрудники проходят собеседование у меня, где я уже смотрю на их мягкие навыки. У меня существует выверенный список вопросов, помогающих мне понять, подходит нам этот человек или нет.

— Вы руководите крупным предприятием, теперь сами выступаете в роли наставника. Что подтолкнуло вас стать бизнес-тренером?

— Я долгое время училась, и училась много. У меня три высших образования, а сколько различных дополнительных, я и не считаю уже. Мне всегда везло на учителей, которые щедро делились своим опытом и знаниями, и именно благодаря им мне удавалось избежать многих ошибок, потери денег и времени. И в какой-то момент я ощутила потребность также делиться своими знаниями и опытом с другими предпринимателями. Видимо, мое первое педагогическое образование нашло в этом свой отклик.

— В чем разница между женским и мужским подходом к управленческой работе? Обращали ли вы на это внимание?

— Да, обращала. Вы знаете, заметила даже по участникам своих тренингов. Некоторые мужчины до сих пор не могут понять и принять, что сейчас время, когда мягкие навыки у людей выходят на первый план. А между тем даже менеджер по продажам комбайнов или труб будет делать большие выручки при наличии у него высокого уровня EQ. А если весь отдел продаж будет обладать им, то ваша компания будет качественно выделяться на рынке. Сейчас время такое, когда людям, заказчикам, клиентам, пациентам хочется общаться с теми, кто умеет идти на контакт, обладает высокими коммуникативными навыками, умеет выслушать, почувствовать, где-то поддержать. Агрессивные продажи сейчас все менее эффективны. Нужно разговаривать с клиентом, уметь выявить его истинную потребность. Вокруг слишком много стресса и негатива, поэтому люди стремятся искать надежность, безопасность и комфорт во всех сферах своей жизни. А клиентоориентированность закрывает все эти потребности.



kochmala-consult.ru
iris-glaza.ru
[kochmala_probusiness](https://kochmala_probusiness.com)
vk.com/kochmala_probusiness

Инна Фридман: офтальмология 3Z как особая бизнес-модель в медицине

Как клиника в Краснодаре выросла в федеральную сеть.

Основательница группы компаний 3Z, врач-офтальмолог, кандидат медицинских наук Инна Фридман — о прогрессивной офтальмологии, федерализации сети клиник и качествах, необходимых руководителю крупного бизнеса.

— **Что сегодня происходит на российском рынке офтальмологии? Какие вызовы и точки роста вы наблюдаете?**

— Офтальмология — бурно развивающаяся сфера в медицине, особенно активно представленная в частных центрах. Количество офтальмологических клиник растет, поэтому крайне важно отстроиться от конкурентов, оставаясь верными своим основным принципам. Что касается группы компаний 3Z, то мы не зря позиционируем себя как клиники прогрессивной офтальмологии. Следуя росту офтальмологии как отрасли, мы стараемся все время держать руку на пульсе, чтобы предлагать пациентам актуальные программы лечения заболеваний глаз. При этом очень важным остается нацеленность группы компаний 3Z на плановое развитие.

Только за последний год мы внедрили несколько новых услуг в наших клиниках и стали первыми, кто предложил их пациентам в регионах. Клиника 3Z в Перми с этого года предлагает своим пациентам новую 100% лазерную услугу коррекции зрения CLEAR (Клеар), которая отличается микроинвазивностью, повышенной безопасностью и минимальным сроком восстановления. На сегодня это эксклюзив в Пермском крае. Также в других наших регионах — в Краснодарском крае, СКФО и Пермском крае — совсем недавно именно в 3Z впервые лазерные операции на заднем отрезке глаза стали проводиться на современной навигационной лазерной системе Navilas 577S (Навилас пятьсот семьдесят семь Эс). Она позволяет сократить время проведения операции в несколько раз, сохраняя высокую точность воздействия и сводя к минимуму человеческий фактор при хирургическом вмешательстве.

Мы рассматриваем прогрессивную офтальмологию как единое целое с учетом установленных приоритетов и без разбалансированного развития одних направлений в ущерб другим, для того чтобы каждый пациент был уверен в качестве офтальмологической помощи, которую он получит в 3Z. Для нас важно оставаться на заявленном высоком уровне предоставляемых услуг.

— **В 2022 году многие компании были вынуждены перестраивать логистические цепочки, менять поставщиков оборудования, расходных материалов. Как этот вопрос решила компания? Какую долю занимает иностранное медицинское оборудование,**



“Пока в нас будет потребность, мы будем расти

есть ли сложности с поставками каких-либо комплектующих, расходников, препаратов?

— Медицина — та отрасль, которую санкции коснулись, по сути, меньше всего. И большинство компаний, которые много лет успешно сотрудничали с клиниками 3Z, продолжили это сотрудничество. План закупки компанией расходных материалов предполагает так называемый запас на несколько месяцев, поэтому у наших поставщиков было время для налаживания логистических путей. На пациентах 3Z это никак не отразилось.

Во всех клиниках 3Z предусмотрено наличие собственного банка искусственных хрусталиков, который насчитывает более

30 видов интраокулярных линз (ИОЛ). Это позволяет пациенту выбрать необходимую линзу в день обращения, не ждать ее поставки и быть прооперированным в тот же день. В тех случаях, когда необходимо подстроиться под индивидуальные особенности глаза, мы сотрудничаем с фирмами-производителями кастомизированных ИОЛ. На их изготовление в большинстве случаев уходит порядка месяца.

В большинстве своем мы используем хирургическое оборудование зарубежных производителей. Оно отвечает всем мировым стандартам и регулярно проходит техническую аттестацию. Также на местах в 3Z имеются собственные инженеры, которые следят за состоянием технической базы. Мы активно наблюдаем за рынком и готовы быть более гибкими для сохранения высокого качества предоставляемых нашим пациентам услуг.

— **3Z с 2009 года активно масштабируется и открывает свои филиалы в российских регионах. Какова сегодня география клиники? Планируется ли открывать новые филиалы в 2023 году, какие субъекты представляют для вас интерес? В скольких регионах всего рассчитывает присутствовать клиника?**

— На сегодняшний день география федеральной сети офтальмологических клиник 3Z насчитывает девять регионов в Российской Федерации. Хирургические клиники расположены в Краснодаре, Москве, Ессентуках и Перми, их сопровождают 32 диагностических центра (ДЦ). Мы постоянно мониторим рынок офтальмологических услуг и стараемся увеличивать не только географию присутствия 3Z, но и расширять уже имеющиеся диагностические центры и клиники, предла-



гая новые услуги и внедряя более современные программы лечения.

За последнее время мы расширили парк диагностического оборудования в наших ДЦ в Сочи, Новороссийске и Армавире, где к классическому набору исследований добавилась оптическая когерентная томография. Также в некоторых диагностических центрах стали выполнять ультразвуковое исследование глаза. При этом нашим пациентам не стоит волноваться о том, что во время диагностики глаз они могут пропустить какое-то исследование. В сети клиник 3Z действует услуга «Единая диагностика», когда все дополнительные исследования, назначенные врачом-офтальмологом 3Z, пациент может пройти бесплатно. Если данного исследования нет в выбранном пациентом диагностическом центре, его направляют в клинику на дообследование.

Новые же диагностические центры 3Z в 2022 году открылись в Невинномысске и Перми. Финальной цифры по регионам, в которых планируется открывать филиалы 3Z, нет, так как мы нацелены на решение потребности наших реальных и потенциальных пациентов в доступной и качественной офтальмологической помощи. Пока в нас будет потребность, мы будем расти.

— Вы стояли у истоков зарождения компании, которая из офтальмологической клиники выросла в федеральную сеть. Какой из этапов развития вы бы назвали ключевым? Какой период был самым сложным в реализации планов по расширению компании?

— Самым сложным было принять решение о федерализации компании в принципе, а не остановиться на уже имеющихся масштабах. Клиника в Краснодаре показывала себя как очень удачный проект, стабильно и качественно выполняющий главную задачу — предложить своему пациенту офтальмологическую услугу, отвечающую его потребностям в высококвалифицированной и современной помощи в совокупности с новым уровнем сервиса.

На момент открытия первой клиники в Краснодаре принцип «хирургии одного дня» был совершенно новым для пациентов края. Он заключается в возможности пройти диагностику глаз и быть прооперированным в день обращения, без необходимости ложиться в стационар. Все предоперационные анализы при этом можно сдать непосредственно в 3Z, при себе нужно иметь только актуальные результаты флюорографии.

Принцип «хирургии одного дня» оказался очень удобным для пациентов, поэтому было принято решение сделать его визитной карточкой 3Z. Сегодня все клиники 3Z работают по этому принципу.

Для реализации плана по расширению компании до федерального уровня важно было собрать хорошую команду, которая бы слаженно и профессионально решала все задачи. 3Z сегодня — это высококвалифициро-

НАША БИЗНЕС-ЦЕЛЬ — СДЕЛАТЬ 3Z БРЕНДОМ №1 В РОССИИ

ванная команда, от простого специалиста до топ-менеджера, поэтому сделать 3Z брендом №1 по офтальмологии в России уже не мечта, а глобальная бизнес-цель, к которой мы стремимся. Считаю, что команда 3Z готова к покорению этой высоты.

— В этом году ваша компания отмечает 20-летний юбилей и демонстрирует стабильное развитие, сохраняя лидирующие позиции на российском рынке медицинских услуг. В чем секрет такого успеха?

— Всегда сложно ответить на вопрос «В чем секрет успеха?». Для меня это прежде всего сохранение главного принципа отношения к пациенту, заложенного в качестве базиса еще на этапе идеи создания 3Z, — «Его Величество Пациент». Этот принцип заключается в стремлении предложить нашему пациенту лучшее из имеющегося сегодня на рынке офтальмологических услуг, окружая его особой заботой и вниманием. Для комфортного взаимодействия пациента с компанией 3Z мы постоянно обновляем сервисные программы, которые позволяют пациентам 3Z и их близким пользоваться акциями и спецпредложениями на офтальмологические услуги всех подразделений группы компаний 3Z.

— Как устроена система управления в группе компаний 3Z? Каких принципов в работе с командой вы придерживаетесь?

— Система управления устроена по законам бизнеса, где присутствуют все необходимые подразделения для такого масштаба организации. Сложность управления такой компанией, как 3Z, заключается в том, что объектом менеджмента является

многоуровневая медико-социотехническая динамическая система. Структура 3Z покрывает потребность в базовых функциях медицинского центра: таких, как организация лечебного процесса, координация всех отделений, соответствие стандартам, контроль и учет деятельности каждого подразделения, а также в бизнес-функциях: прогнозировании, планировании и маркетинге. Получается, что медицинская составляющая работает по медицинским законам, но управляется по правилам бизнеса. Выбор каждого решения заключается в учете двух основных факторов: закрытию внутренних медицинских задач и принятии условий меняющейся экономической и политической ситуации.

Принцип управления основывается на контроле соблюдения стандартов, нацеленности на безупречный результат и высоком уровне ответственности за результат деятельности компании.

— Какими качествами должна обладать женщина, которая управляет столь объемным бизнесом в сложнейшей отрасли — медицине?

— Собственно, такими же, как и мужчина. Я не стала бы выделять какие-то особенно присущие или необходимые только женщине качества. Считаю крайне важным понимание того, какую главную миссию выполняет твой бизнес, а также способность выстроить стратегию долгосрочного развития. В этом помогают увлеченность делом, стратегическое мышление, сила духа и, безусловно, стрессоустойчивость.

3Z Прогрессивная офтальмология

8-800-250-333-0
3z.ru



Женский кризис: как общественные стереотипы усиливают депрессию

Врач-психиатр Сусанна Брижак — о рисках болезни, женских стереотипах и психологической помощи в Клинике Глазуновой.

Клиника Глазуновой является одним из флагманов психиатрической и психотерапевтической амбулаторной помощи на Юге. Врач-психиатр высшей категории, заведующая отделением психосоматики Сусанна Брижак рассказала о важности диагностики послеродовой депрессии и роли общественного давления на женщин.

— Сусанна Сергеевна, вы специализируетесь на послеродовой депрессии. Как часто в наше время она встречается?

— Риск послеродовой депрессии в первые 4–16 недель после родов составляет 10%. Если ранее женщина сталкивалась с депрессивным расстройством, это повышает риск до 25%. Если после предыдущих родов уже возникала депрессия — до 50%. Это не должно пугать или заставлять женщин отказываться от планирования беременности. Эта информация просто дает нам знания для того, чтобы вовремя обратиться к врачу.

— Есть ли критерии, по которым можно отличить усталость молодой матери от послеродовой депрессии?

— Отличить клиническую депрессию от усталости и поставить точный диагноз может только врач. К сожалению, в нашей стране поход к психиатру до сих пор считается чем-то постыдным, люди скрывают от близких и коллег, что им приходится обращаться к врачу такого профиля. Проблемы замалчиваются, накапливаются, вызывая другие расстройства и болезни.

Когда мы говорим просто об усталости, то она будет легко устраняться, если женщина дает себе возможность отдохнуть. Послеродовой депрессии свойственны такие признаки, как чувство вины перед ребенком, непреходящее чувство усталости даже после

сна, поверхностный и прерывистый сон, раздражительность, отсутствие интереса и активности. Это состояние, при котором нужно сразу обращаться за профессиональной помощью.

— В мужском обществе существует стереотип, что послеродовая депрессия — это надуманное явление. Меняется ли отношение общества к этой проблеме?

— Я бы не стала выделять отдельно такое отношение именно у мужчин. Люди, которые ранее не сталкивались с депрессивными расстройствами, могут не понимать и обесценивать переживания человека, столкнувшегося с депрессией, в том числе послеродовой. Кажется, что нужно просто взять себя в руки, больше гулять, заняться спортом — и все наладится.

Если у женщины родился ребенок, она как будто обязана радоваться и быть счастливой, общество ждет от нее этого. Но так бывает не всегда. Женщина сталкивается с переменами в режиме жизни, происходят определенные биохимические изменения в организме, которые могут провоцировать депрессивное расстройство после родов. Она начинает испытывать давление определенных стереотипов из-за того, что сразу не ощутила любовь к ребенку. Это усиливает симптоматику и мысли самобичевания.

— Существуют исследования, согласно которым женщина принимает ключевые решения о переменах в своей жизни и карьере в период после рождения ребенка. Такое явление действительно имеет место?

— Да, женщины часто принимают решения о переменах в своей жизни именно в послеродовом периоде. Для этого есть несколько причин. Женщина выпадает из гонки школа — институт — работа и может со стороны посмотреть, а чего на самом деле ей бы хотелось. При этом у нее появляется ощу-



щение ответственности за нового человека. Это толкает на более серьезные шаги в части планирования дальнейшей жизни.

— Женщины чаще испытывают чувство вины, если уделяют много внимания карьере. Это воспринимается как реализация в ущерб семье. Сталкивались ли вы с этим?

— В обществе есть стереотипы, какой должна быть жена, мать. И они не всегда обращены к самой женщине, чаще они про огромную часть ее обязанностей, но совсем не про истинные потребности. Для ребенка старше года имеет значение не количественное присутствие мамы, а качественное. Она может работать и при этом дома играть с ребенком, проводить время с ним. А можно не разрешать себе реализацию, быть постоянно с ребенком, но при этом мы видим уставшую маму, которая просто проводит время с ребенком количественно и не имеет ресурса дать ему нечто большее.

— Какие задачи по развитию вы ставите?

— Основные задачи связаны с развитием информированности общества в области психического здоровья. Например, женщины с послеродовой депрессией всего в 50% случаев обращаются за помощью, а 50% остаются один на один с проблемой. Иногда такие состояния могут ухудшаться и тогда несут риски для здоровья, жизни женщины и ее ребенка. Очень важно, чтобы в обществе было понимание, что депрессивное состояние — это болезнь, требующая обращения за помощью к специалисту. Для преодоления этой стигмы мы стараемся регулярно в Клинике Глазуновой проводить бесплатные образовательные семинары для пациентов и их близких.

г. Краснодар, ул. Шоссе Нефтяников, 37/5
т. 8 (861) 255-18-45
www.clinic-glazunova.com
Л041-01126-23/00295418 от 24.10.2014

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА

БИЗНЕС С ИГОЛОЧКИ

Как дефицит 1990-х подтолкнул заведующую ателье запустить швейную фабрику.

Генеральный директор «Ариадна-96» Татьяна Кабаргина рассказала об истории бренда детской одежды G'n'K, работе компании в условиях санкций и коллаборациях с российскими производителями.

История ростовского бренда G'n'K началась в 1996 году, когда специалист швейного производства, заведующая ателье Татьяна Кабаргина на фоне дефицита качественной детской одежды решила запустить свою фабрику. О том, как десятилетиями развивать швейный бизнес и есть ли в нем место гендерному неравенству — в интервью с Татьяной Кабаргиной.

— Как возникла идея открыть свой бизнес?

— До начала 1990-х годов я работала на государственном предприятии, потом устроилась в кооператив. Из-за того, что ситуация в стране не позволяла работать так, как раньше, возникла идея развиваться самостоятельно.

В 1990-е годы ощущался дефицит одежды. К нам привозили что-то из-за рубежа, но это было очень недешево. Многие не могли себе позволить импортные товары. Компания G'n'K, по сути, проложила тропиночку на рынке детской верхней одежды в современной России. Мы сразу делали свою работу на совесть, как нас учили в свое время. Думаю, именно поэтому мы быстро завоевали сердца клиентов и привлекли первых покупателей.

За десять лет с момента открытия предприятия мы увеличили производственную площадь почти в 12 раз, придумали 11 новых моделей, создали супертеплые вещи для самых холодных регионов России.

— В 2022 году многие компании столкнулись с усложнением логистики и ростом цен импортного сырья. Как эти трудности отразились на вашем производстве? Как удалось их решить?

— Бизнес испытывает трудности на протяжении последних трех лет. Из-за санкций в портах стали скапливаться грузы, приходится ждать, когда тот или иной контейнер освободится, чтобы передать товар через него. Если раньше наши поставщики четко знали, в какой машине какой груз идет, благодаря специальным трекерам, то сегодня мы пребываем в полном неведении.

Все поставщики из Европы прекратили с нами сотрудничество. Сегодня мы находим партнеров в азиатских странах и Беларуси. Из-за внешних факторов сроки поставок сырья у нас увеличились с двух до трех и больше месяцев. За два года у нас выросли затраты на логистику — ранее мы закладывали на перевозку порядка 1–1,5% из суммарной выручки, сейчас они нам обходятся в 6%. Отсюда рост цен на детскую одежду и доставку.

— Какие материалы используются в производстве? Появились ли проблемы с сырьем из-за санкций?



— В связи с санкциями контакты, особенно с европейскими производителями, были затруднены, а в 2022 году многие из них расторгнуты. Ранее заключенные контракты пришлось исполнять по ценам, в три-пять раз превышающим плановые.

После того как в России резко сократился перечень материалов, которые мы покупали, у нас не было времени ждать изменения курса или размещать заказы на других фабриках. Нашим партнерам понадобилось несколько месяцев, чтобы найти необходимую замену, протестировать полученные образцы и прислать их нам для испытаний. Мы перешли в премиум-сегмент, поэтому всеми силами держим марку и сохраняем качество изделий на высшем уровне, несмотря на все трудности.

— Есть ли в планах расширение ассортимента? Чем хотели бы пополнить коллекцию?

— Есть. Сейчас мы дополнили коллекцию головными уборами. В дальнейшем мы планируем создавать трикотажные модели, отталкиваясь от актуальных трендов и новых тенденций в сфере моды. Вероятно, это будут спортивные или кежуал-костюмы. Мы планируем продавать готовые луки, и родителям не придется тратить время и бегать по другим магазинам в поисках базовых изделий.

— Какие прогнозы можете сделать на 2023 год? Какие проекты будут реализованы брендом G'n'K?

— Предполагаем, что тенденция более тщательного и рационального потребления

сохранится. Компании, которые сотрудничали с иностранными брендами, ушедшими с нашего рынка, будут активно искать замену среди российских производителей.

Что касается G'n'K, то мы будем достигать поставленных целей по выручке, развитию бренда, узнаваемости. Также у компании сегодня есть запрос на коллаборации с разными российскими брендами, в том числе с производствами по изготовлению качественных трикотажных изделий. Мы хотим быть максимально удобными и полезными для покупателя, предлагая ему сразу и верхнюю одежду от G'n'K, и базовый костюм от нашего партнера или подрядчика.

— Сегодня бренд G'n'K один из крупнейших в России. Насколько сложно женщине управлять большим бизнесом? Встречается ли гендерное неравенство?

— Я не вижу разницы, мужчина или женщина. Дело не в том, какого пола руководитель. Рост и развитие продолжают те компании, у которых есть цель, стратегия, структура и система. Мы входим в топы, потому что вся команда следует этим главным факторам.

G'n'K, российский премиальный бренд верхней одежды для детей и подростков РФ, Ростовская область, г. Шахты, ул. Тамбовский переулок, 6а.
Тел: +7 (938) 106-43-18
e-mail: pop@fabricagnk.ru
Интернет-магазин: www.gnk-shop.ru



Сможет ли частное образование решить проблему нехватки мест в школах Краснодара?

Частное образование может разгрузить муниципальные школы.

В последние годы проблема нехватки мест в школах остро стоит в Краснодаре. Директор частной школы «Счастливое детство» Ольга Шадрина рассказала о том, поможет ли частное образование решить проблему нехватки мест в школах Краснодара и какой должна быть женщина-руководитель.

— Трудно ли подобрать учителей в частную школу? По вашему мнению, как отличаются требования к учителю в частной школе и в государственной?

— Во многих сферах, в том числе и в образовании, кадровый голод. На сегодняшний день он очень остро ощущается в работе как детских садов, так и школ, вне зависимости от того, частная организация или государственная.

И требования к педагогам везде одинаковые: квалифицированность, любовь к профессии, творчество, возможность работать с разными современными инструментами.

— Какие особенности есть в управлении частной школой?

— Частная школа лишь частично финансируется государством, и это не покрывает всех расходов, включая содержание здания, питание, заработную плату сотрудников, оборудование и учебные пособия. Поэтому стоимость частного образования должна покрывать все это, оставляя возможность для дальнейшего развития и рыночной конкуренции. И конечно, качество услуг должно соответствовать стоимости обучения.

— Какие тенденции можно выделить на рынке начального образования и менеджмента в этой сфере?

— Я давно говорю о том, что начальное образование вполне может быть полностью частным. Требования к начальной школе проще, чем к старшей школе. Сейчас, когда вопрос нехватки образовательных учреждений очень остро стоит в Краснодаре, частное образование могло бы разгрузить муниципальные организации общего образования. Здесь должна быть прямая заинтересованность органов власти Краснодара. Всегда будут люди, которые готовы подхватить этот проект.

☞ Сейчас, когда вопрос нехватки школ остро стоит в Краснодаре, частное образование могло бы разгрузить муниципальные школы, убрав начальные классы именно в частное образование



— Сколько необходимо вложений, чтобы открыть частную школу?

— Инвестиции в самую небольшую частную школу или детский сад начинаются от 1,5–2 млн рублей. В сумму входит ремонт, закупка основного оборудования. Открытие нашего детского сада — начальной школы обошлось более чем в 10 млн рублей. Только пищеблок нам обошелся в районе 1,7 млн рублей. Сейчас это все стоит еще дороже, влияют инфляция и санкции. Поэтому частное образование — это достаточно дорогое удовольствие.

— В чем главное преимущество частной школы?

— Это, конечно же, более комфортные и современные условия. В нашей школе дети находятся с утра до вечера. Они делают домашние уроки, у них большая внеурочная деятельность, питание четыре раза в день, первоклассники спят в первом полугодии.

— Какие запросы у родителей, которые выбирают для своих детей частное образование?

— В основном они хотят индивидуального подхода к своему ребенку и комфортных условий. Особая категория — дети, которые имеют сложности в обучении. Здесь требуется коррекционная работа специалистов.

НА ЖЕНЩИНУ-РУКОВОДИТЕЛЯ ЧАСТО СМОТРЯТ: «НУ И КАК ОНА СЕБЯ ПОВЕДЕТ ДАЛЬШЕ? СЛОМАЕТСЯ ИЛИ НЕТ?»

Чаще всего встречаются речевые проблемы и особенности поведенческого характера — дислексия, дисграфия, синдром дефицита внимания и гиперактивность.

Не менее важна работа с одаренными детьми. Как правило, это точно такие же индивидуальные маршруты обучения, но уже с повышенной нагрузкой и сложностью, интегрированные в обычный образовательный процесс.

Такие технологии требуют дополнительного оборудования и особой квалификации специалистов, степени и вида их обученности.

— Какова роль женщины в современном образовании?

— Для меня есть две профессии, которые я считаю благородными именно для женщин, — медицина и педагогика. Важность обеих бесспорна, хотя еще несколько десятилетий назад они подвергались повсеместному обесцениванию. Но все в наших руках — насколько мы сами себя высоко несем, настолько высоко нас ценит общество.

— По вашему мнению, какими качествами должна обладать женщина-руководитель? И что отличает ее от мужчины-руководителя?

— Женщина-руководитель, без сомнения, в первую очередь должна быть образованной. Во вторую — иметь большой резерв терпения, уметь проигрывать, не бояться начинать все заново, уметь улыбаться тогда, когда хочется плакать. На женщину-руководителя часто смотрят пренебрежительно: «Ну и как она себя поведет дальше? Сломается или нет?» И вот в такие моменты женщина-руководитель должна быть образцом для всех. Она человек, который должен показывать личный пример стойкости, выдержки и профессионализма.

Дистанционно и с семьей

ДИРЕКТОР ДЕТСКОГО САДА «МАЛЕНЬКАЯ ЕЛОЧКА» **МАРГАРИТА ТИХОНОВА** — О ТОМ, СКОЛЬКО СРЕДСТВ НЕОБХОДИМО ДЛЯ ОТКРЫТИЯ ЧАСТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ТРЕБОВАНИЯХ РОДИТЕЛЕЙ И МУЖЧИНАХ В ПРОФЕССИИ.

Беседовала Олеся Медведева

Какие тренды появились на рынке частного дошкольного образования вследствие локдауна, введенного из-за пандемии коронавируса.

Насколько, по вашей оценке, закрыта потребность в детских садах в Краснодаре? Решит ли проблему создание частных учреждений?

На сегодняшний день в очереди на получение места в детском саду в муниципалитете стоит примерно 20 тыс. человек. Необходимо открывать больше садов, потребность в таких учреждениях в Краснодаре остается на высоком уровне. Частные детсады — это альтернатива, но для немногих. Не каждый человек готов платить за дошкольное образование.

Какой объем вложений необходим для открытия частного детского сада? Как изменилась ситуация в свете новых экономических условий?

Объем вложений зависит от того, какой детский сад вы хотите открыть. Можно оттолкнуться от цифры, которую дает Министерство просвещения РФ. По проекту «Создание мест для детей от 1,5 до 3 лет» создание места для одного ребенка стоит 124 тыс. Давайте считать: детский сад на 10 мест обойдется в 1,2 млн рублей, на 50 мест — в 6 миллионов.

Образовательная среда — один из главных факторов, влияющих на ребенка. В нашем детском саду она представлена средствами подлинной живописи и декоративно-прикладного искусства — росписями, национальными костюмами. Когда мы создавали такую среду, было понятно, что она не вмещается в рамки 124 тыс. рублей.

Какие тенденции вы можете выделить в сфере начального образования и менеджмента в нем?

Одна из новых тенденций — родители стали предъявлять больше требований к содержанию образования. Им нужен результат здесь и сейчас. Однако в таком возрасте нужно уделить внимание работе с мамами и папами, чтобы вместе с ними детский сад шел в унисон.

Пандемия дала нам опыт в дистанционном образовании. Раньше у семей из отдаленных районов не было возможности найти хорошего педагога, учителя-логопеда или дефектолога. Сейчас эту образовательную услугу мы можем оказать дистанционно. Это именно те новые тенденции, которые позволяют педагогам расширить влияние дошкольного образования и транслировать свой опыт на большую аудиторию.

Еще один тренд — семейное образование. Наш детский сад также организует семейные классы, для этого нам не требуется лицензия. Дети в дистанционном режиме подключены к московской школе, тестирование своих знаний они проходят на образовательных платформах. Это альтернатива дорогой частной школе и переполненной муниципальной. И дешевле, и выше качество.

Спрос на частные детские сады вырос или, наоборот, упал? С чем это связано?

Не все, что дорого, хорошо, но все хорошее стоит дорого. На сегодня у родителей сформировались определенные требования к частному образованию.

РОДИТЕЛИ СТАЛИ ПРЕДЪЯВЛЯТЬ БОЛЬШЕ ТРЕБОВАНИЙ К СОДЕРЖАНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ



Фото: пресс-служба

Нас это не беспокоит. У меня как у руководителя бизнеса были вопросы — изменятся ли поставки и логистика. Было желание сделать запас. Размер оплаты мы не изменили, мы постоянно прилагаем усилия, чтобы его снизить и сделать более доступным. Нельзя сказать, что детей у нас стало меньше. Возможность родителей оплачивать не изменилась. К тому же есть поддержка от государства — в нашем саду много тех, кто оплачивает услуги средствами материнского капитала.

Воспитатель — профессия преимущественно женская. Приходят ли к вам на собеседования мужчины, есть ли они в вашем учреждении?

Несколько раз мне звонили мужчины, которые хотели работать воспитателем. Воспитатель — человек, который осуществляет уход и присмотр, по жизни это больше делает мама. А мужчины

в нашем саду есть — педагоги, которые ведут столярное и актерское мастерство, робототехнику, физическую культуру и так далее. Мне нравится, что у нас работают и молодые парни — это дисциплинирует женский коллектив.

Какими качествами должна обладать женщина-руководитель?

Если вы хотите не работать всю жизнь — займитесь любимым делом. Тогда это не будет казаться чем-то тяжелым. Когда я пришла работать в частное образование и стала руководителем бизнеса, я реализовала все, что хотела как педагог. Какие для этого нужны особые способности? Если у вас есть любовь в душе, можно реализовать все, что вы хотите. Плюс необходимые знания. В сфере образования руководитель должен обладать тремя качествами — любовь, любовь и еще раз любовь. По-другому никак.



Редакция РБК Юг и Северный Кавказ готовится к выпуску журнала, приуроченного к Петербургскому международному экономическому форуму. Вы можете стать героем номера и рассказать о своем бизнесе.

ТЕМЫ НОМЕРА:

Точки роста экономики Юга России
Перспективные сферы для инвестирования
Импортозамещение
Изменение инвестиционного ландшафта

май-июнь 2023 года



Архив номеров
журнала РБК+Юг



ПМЭФ — ЭТО:

Крупнейшее деловое событие России — в 2022 году участие в форуме приняли 14 тыс. человек и 1,7 тыс. руководителей компаний;

Ведущая площадка для обсуждения ключевых экономических вопросов, на которой в дни проведения проходит более 200 пленарных заседаний и круглых столов;

Глобальное мероприятие для общения представителей деловых кругов и получения новых контактов.

Заявки принимаются на почту news@kuban.rbc.ru

5 номеров в год:

ИНВЕСТИЦИИ

май-июнь

СТРОИТЕЛЬСТВО

август-сентябрь

АПК

октябрь-ноябрь

ИТОГИ ГОДА

декабрь-январь

У СТРАНИЦ НЕТ ГРАНИЦ

Лидер сегодня и завтра



ЧЕМУ НУЖНО УЧИТЬСЯ РУКОВОДИТЕЛЮ СЕГОДНЯ, ЧТОБЫ ЗАВТРА БЫТЬ УСПЕШНЫМ?

Редакция РБК Юг и Северный Кавказ вместе с вами будет развиваться и прокачивать новую компетенцию, которая стала очень актуальна и востребована сегодня. Это «активное обучение», или «умение учиться».

Мы будем с партнерами рекомендовать вам интересные книги, которые помогут развиваться в бизнесе, профессиональной и личной сфере в наше меняющееся время.

Подробности,
наши рекомендации
и книги читайте по
ссылке



Отели



«Гранд Ростов Хаятт Ридженси», г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 121



ARKA Hotel, г. Ростов-на-Дону, ул. Б.Садовая, 114А



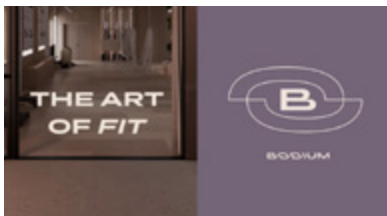
Бутик-Отель «39», г. Ростов-на-Дону, ул. Академика Павлова, 7а



Отель «Меркюр», г. Ростов-на-Дону, пр. Ворошиловский, 35/107



Глазная клиника «ИРИС» доктора О.Б. Кочмала, г. Ростов-на-Дону, ул. Красноармейская, 180



BODIUM, г.Ростов-на-Дону, Газетный переулок, 99/168



Отель «Марриотт», г. Краснодар, ул. Красная, 120



Отель Crowne Plaza, г. Краснодар, ул. Красная, 109



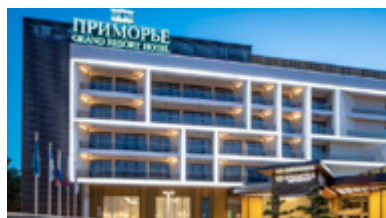
Отель «Корпоративный Центр Сбербанка», г. Сочи, Адлерский район, с. Эсто-Садок, пл. Сбербанк, д. 1



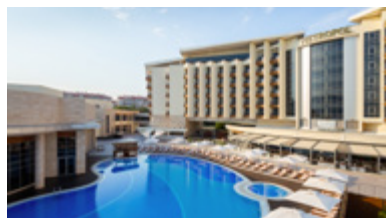
Апарт-Отель Le Rond Sochi Resort, поселок Дагомыс, ул. Ленинградская, 7а



Санаторий «Минеральные Воды», Ставропольский край, пос. Новотерский, ул. Бештаугорская, 3



Отель «Приморье», г. Геленджик, ул. Мира, 23



Отель «Метрополь», г. Геленджик, ул. Революционная, 53



Mövenpick Resort & SPA Anapa Miraclean, г.Анапа, Пионерский проспект, 253-1



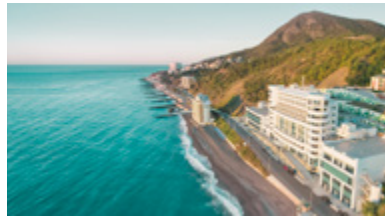
Дача del Sol, г. Анапа, Пионерский проспект, 253 а



Отель Beton Brut, г. Анапа, ул. Верхняя дорога, 120



Fioleto Family Resort, г. Анапа, Пионерский проспект, 253



More Spa&Resort, Республика Крым, г. Алушта, Набережная, 25

Рестораны



Ресторан «Ош Пош», г. Ростов-на-Дону, ул. Красноармейская, 168/99



Ресторан Макао, г. Ростов-на-Дону, ул. Красноармейская, 168/66



Ресторан «Ялла», г. Ростов-на-Дону, Театральная пл., 3



La Fabbrica, г. Ростов-на-Дону, ул. Красноармейская.168/9



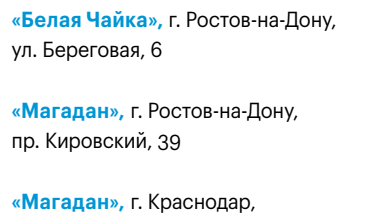
Point Izakaya, Курорт Красная Поляна, Горная Карусель, 4



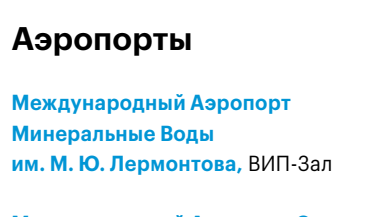
LEO Wine & Kitchen, г.Ростов-на-Дону, ул. Максима Горького, 195



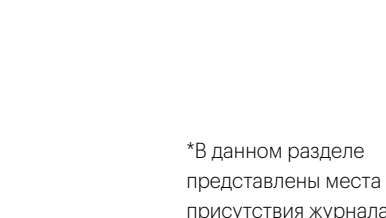
Lilo, г.Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 114А



«Белая Чайка», г. Ростов-на-Дону, ул. Береговая, 6



«Магадан», г. Ростов-на-Дону, пр. Кировский, 39



«Магадан», г. Краснодар, ул. Бабушкина, 285

Аэропорты

Международный Аэропорт Минеральные Воды им. М. Ю. Лермонтова, VIP-Зал

Международный Аэропорт Сочи им. В. А. Севастьянова, г. Адлер, ул. Мира,5

*В данном разделе представлены места присутствия журнала «РБК+ ЮГ».



0+

WELLNESS & SPA

Все условия для бизнеса и отдыха в Сочи

- ✘ Массаж
- ✘ Комплекс бань
- ✘ Конференц-возможности
- ✘ Ранний завтрак и поздняя работа фитнес клуба со спортивным бассейном

Отель «Звёздный» - удобное расположение для бизнеса
с идеальным завершением трудового дня в SPA
г. Сочи, ул. Гагарина 5

zvezdny.biz

+7 (862) 242 14 05



РЕКЛАМА. "Оздоровление и СПА; "СПА; Рекламодатель АО «Отель «Звёздный», ИНН 2320022367

ИМЕЮТСЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМО ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ СПЕЦИАЛИСТА

Ваш
лучший выбор
для бизнеса
и путешествий

Гранд Ростов Хаятт Ридженси
Большая Садовая, 121
+7 863 238 12 34

premiumhotelrostov.ru

 **HYATT REGENCY™**
ROSTOV-ON-DON