

РЕПУТАЦИЯ

16+

ДЕЛОВАЯ



№9

30 СЕНТЯБРЯ
2026 ГОД



«ЖЕЛЕЗНАЯ» ЛЕДИ И ЕЁ КОМАНДА

18



® акционерное общество

НЬЮ ГРАУНД

С нами строить легко!

• Строительство

- подземные парковки
- гидротехнические сооружения
- новые территории

- Усиление фундаментов и оснований
- Геомассив
- Выполнение работ на объектах культурного наследия
- Усиление грунтов и оснований на мерзлых грунтах
- Проектирование подземных частей зданий и сооружений

подземный паркинг

ограждение котлованов

стена в грунте

закрепление грунтов

Контакты:
614081, г. Пермь,
ул. Кронштадтская, д. 35
тел.: +7 (342) 236-90-70 (многоканальный)
+7 (342) 236-90-64
Office@new-ground.ru
www.new-ground.ru

Москва (495) 643-78-54
Ижевск (3412) 56-62-11
Казань (843) 296-66-61
Нижний Новгород (831) 410-68-66
Уфа (917) 378-07-48
Самара, ПФО (982) 488-50-00
Краснодар (861) 240-90-82

Ростов-на-Дону (863) 311-36-36
Крым (978) 939-38-33
Санкт-Петербург (812) 923-48-15
Тюмень (908) 873-29-63
Омск (982) 488-50-00
Якутск (912) 881-15-82
Челябинск (912) 881-15-82

А

Абрамова О.	8
Авдюков П.	3
Аксаков А.	7
Алексеева И.	24

Б

Баймуллин Т.	17
Берлинский П.	48
Бикмеев Э.	17
Бирюк Д.	34
Богопольский Ю.	29
Бороздин К.	3
Ботников А.	46
Бредов Г.	10
Бречалов А.	6
Бякова Р.	35

В

Варламов Д.	56
Вожигова М.	29
Вотинцев А.	3

Г

Гарин О.	6
Гвоздкова Н.	30

Д

Джонстон Г.	5
Дубовцева Л.	41

Е

Едалова Н.	5
-----------------	---

Ж

Журавлёв А.	7
------------------	---

З

Заровняева О.	40
Зубаревич Н.	5

И

Игнатъева О.	28
Идрисов М.	27
Исаев А.	6
Истомина А.	50
Ишматова Т.	6

К

Казанков С.	7
Калашников Л.	7
Камерзанов А.	5
Кирилина Н.	47
Кирсанов А.	29
Крашенинникова И.	42
Кудрявцев Г.	8
Кузнецов О.	17
Кузнецова Е.	44
Кутнюк И.	37

Л

Лебедева Е.	44
Логинов В.	29
Лукаевич М.	3, 18

М

Максимова Л.	3, 37
Минаева Н.	12

Н

Новикова В.	36
------------------	----

О

Орлов А.	9
---------------	---

П

Плешкова О.	43
Путин В.	17

Р

Рогожников Л.	51
--------------------	----

С

Соколов В.	32
Соколова О.	32
Степанова Н.	45
Стукалов Д.	29

Т

Тарасов С.	49
Телицына Е.	20, 45
Тулупов К.	17

Ф

Фролова В.	26
-----------------	----

Ч

Чекарева М.	25
Черезов И.	49
Чиговская-Назарова Я.	38
Чистяков Д.	10

Ш

Шадрин М.	29
Шоринов М.	3

Ю

Юсупов Р.	7
----------------	---

У

You & Wine	55
-----------------	----

А

Аисты	50
Академия Palizh	4
Аксион	8
Анаконда	3 обл.

В

Ваше огонь	54
-----------------	----

И

Ижторгметалл	4 обл.
-------------------	--------

К

Капитал Медицинское	
Страхование	47
Кинезиолекта	41
Клош	52

Л

Лада-Эстет	42
Ларива	56
Любимый сыровар	53

М

Магнит	17
МЁД	29

Н

Новый дом	4
----------------	---

О

ОМС-Центр	17
----------------	----

П

Промстройкомплект	18
Пятёрочка	17

Р

Регион-Подряд	2 обл.
Росгосстрах	40

У

Удмуртнефть	2
Улэн-Гурт	17

Ш

ШКОЛА СОК	32
----------------	----

Учредитель ООО «Медиа Группа «Парацельс»

Победитель конкурса «Предприниматель года-2009» в номинации «Издательская деятельность, полиграфические услуги и реклама»

Директор
Лариса Чинькова
boss@paracels-pr.ru

Заместитель директора
по развитию
Ирина Мусская
mreclama@paracels-pr.ru

Главный редактор
Александр Михайлович
Бадица
office@paracels-pr.ru

Выпускающий редактор
Ирина Комлева
office@paracels-pr.ru

Редактор раздела
PROжизнь
Наталья Урматских

Обозреватели:
Ирина Комлева
Лилия Чех
Алёна Селезнёва

Отдел по работе
с клиентами:
Татьяна Булдакова
buldakova@paracels-pr.ru
Анна Кузнецова
kaa@paracels-pr.ru
Юлия Урсакий
urs@paracels-pr.ru

Оформление:
Юрий Заякин
Юрий Мильчаков

РЕПУТАЦИЯ

9 (893) 30 сентября 2026

Журнал «Деловая Репутация» – призёр конкурса «Бренд года-2010» в номинации «Услуги и сервис»

Издание зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор).
Наименование СМИ – журнал «Деловая Репутация». Регистрационный номер СМИ: серия ПИ № ФС77-90728 от 04.02.2026. Адрес издателя, редакции: 426011 Удмуртская Республика, г. Ижевск, переулок Северный, 61, офис 28. Тел.: (3412) 64-64-67, 64-64-70. Тел. рекламной службы: (3412) 64-64-67, 64-64-70. Сайт: repinlife.ru. Тираж 5500 экз. Отпечатано в типографии «Астер» (Индивидуальный предприниматель Попов Дмитрий Евгеньевич). Адрес: 614090 Пермский край, г. Пермь, ул. Емельяна Ярославского, 42-10, тел. 8 (342) 249-54-88.

При перепечатке материалов ссылка на журнал обязательна. Редакция не несет ответственности за содержание рекламных материалов. Мнение автора может не совпадать с мнением редакции. Товары и услуги, рекламируемые в журнале, подлежат обязательной сертификации. Подписной индекс издания: на год – 82430, на полгода – 12713. Свободная цена.

В номере использованы фотографии, предоставленные пресс-службой главы и правительства Удмуртской Республики и авторами материалов.

Номер подписан в печать
28 сентября 2026 года в 18.00

МИЛЛИОНЫ УДМУРТСКИХ НЕДР

345 млн тонн нефти достиг объём накопленной добычи на месторождениях «Удмуртнефти».



Основные объёмы добычи сосредоточены на Чутырско-Киенгопском, Ельниковском, Мишкинском и Гремехинском месторождениях. Свой первый вклад в общее достижение внесли и молодые нефтепромыслы. Первые 200 тыс. т нефти добыты на Весеннем месторождении, по 100 тыс. т прибавили в общую копилку Логошурское, Александровское и Южно-Шарканское. За год эксплуатационный фонд предприятияполнили 84 новые скважины. На Шарканском лицензионном участке открыто Малиновское месторождение.

Для интенсификации добычи в «Удмуртнефти» внедряют современные технологии. В этом году начали применять многостадийный гидравлический разрыв пласта на многозабойных скважинах. Ранее технология использовалась только

на наклонных и горизонтальных скважинах.

В долгосрочной модели развития намечено тиражирование успешного опыта. Реализуя потенциал за счёт откачки газа из затрубного пространства, существенно повышают нефтеотдачу установки УНГБ. На данный момент в работе находится 99 комплектов. За весь период их применения экономический эффект составил более миллиарда рублей.

Продолжается усовершенствование производственных процессов. Кустовая насосная станция Лиственского месторождения переведена с пресной воды на подтоварную. В результате этого сократился объём потребления воды, и экономия достигла более 2 млн рублей.

Достигнутый производственный показатель – надёжный фундамент для дальнейшего внедрения инноваций и реализации важных проектов. ●



Андрей ФЕФИЛОВ,
депутат Государственного
Совета УР,
член постоянной
комиссии по культуре,
туризму и национальной
политике

Уважаемые работники туризма Удмуртской Республики!

Тепло и сердечно поздравляю вас с профессиональным праздником!

Туризм в Удмуртии — одна из активно развивающихся сфер. За ней стоят люди, влюблённые в родной край, умеющие показать его гостям с лучшей стороны. Наши турфирмы и туристические агентства разрабатывают маршруты, принимают туристов, открывают новые точки на карте республики. Благодаря им жители Удмуртии узнают другие регионы России и мир, а гости республики увозят с собой тёплые воспоминания о нашем крае.

Особые слова благодарности — председателю постоянной комиссии Государственного Совета УР по культуре, туризму и национальной политике Андрею Ураськину за последовательную поддержку отрасли на законодательном уровне, за внимание к запросам туристического сообщества и развитие республиканских инициатив. Также хочу поблагодарить министра по туризму Удмуртской Республики Юлию Бадаш за энергию, профессионализм и искренний интерес в развитии потенциала нашего региона.

Дорогие друзья! Желаю вам добра, здоровья и радости от любимого дела. Пусть ваша работа открывает людям новые горизонты, дарит впечатления и положительные эмоции!



13 НОЯБРЯ

9:00–18:00



6+

БИЗНЕС-ФОРУМ HR FM (16+)

Информация о билетах:

+7 (912) 740-54-97, Александра

г. Ижевск, Дом дружбы народов,
ул. Орджоникидзе, 39

HR FM – это площадка, где управление персоналом превращается из теории в работающие инструменты. Форум собирает экспертов-практиков, которые делятся реальными кейсами: как строить команды, удерживать сотрудников, выстраивать корпоративную культуру и внедрять современные подходы к управлению.

Ключевая идея: любые бизнес-задачи решаются эффективно, если у вас есть высокопроизводительная команда. Форум даёт инструменты для её создания.

Некоторые эксперты и темы



Константин БОРОЗДИН,
тренер-консультант по личному
и командному развитию.
Автор и руководитель
образовательных проектов
Тема: «За кадром. Что происходит,
пока идёт стратсессия»



Марина ЛУКАСЕВИЧ,
генеральный директор
ООО «ПКФ «Промстройкомплект»
Тема: «Лидерство с любовью:
как создавать культуру,
в которой хочется работать»



Алексей ВОТИНЦЕВ,
собственник компании
«Перелечкин»
Тема: «Масштаб бизнеса
меняет или меняет
сотрудников»



Любовь МАКСИМОВА,
психолог-педагог, коуч, игропрактик,
директор тренинговой компании
EDU (Москва)
Тема: «Управление сокращениями.
Игра «Ставка на сотрудника»



Михаил ШОРИНОВ,
директор по маркетингу **Raberu.ru**
Тема: «Эволюционируй
или вымирай: новые реалии
рынка труда»



Павел АВДЮКОВ,
HRD холдинг «ИжДрил»
Тема: «Как нанимать
продуктивных сотрудников»

Почему стоит прийти командой

Спикеры выступают параллельно на нескольких площадках.

Прийти командой – значит охватить максимум тем и вернуться с общим набором инструментов для внедрения.

ПРОФИТРЕЙД

ОБЩЕРОССИЙСКАЯ
ОБЩЕСТВЕННАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ

ДЕЛОВАЯ
РОССИЯ

UDS GROUP



КОРПОРАЦИЯ РАЗВИТИЯ
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ



МОЙ
БИЗНЕС
поддержка
предпринимательства



8 ЧЕЛОВЕК



Makersnicestuff



этажи

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПАРТНЁР 16+

РЕПУТАЦИЯ



ИДЕОЛОГИЯ ВАЖНЕЕ СТРАТЕГИИ

Стратегии можно скопировать. Инструменты – купить. Технологии – внедрить. А вот ответ на вопрос «зачем мы существуем» копированию не поддаётся. Об этом вели речь на четвёртом бизнес-форуме Академии Palizh, который прошёл в Удмуртии. 15 сильных спикеров, более 200 участников, два дня сквозного нетворкинга, деловые игры и мастер-классы – и главная мысль, которую участники увезли с собой: когда технологии уравнивают всех, конкурентное преимущество остаётся только в идеологии бизнеса.

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ
ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПАРТНЁР

РЕПУТАЦИЯ 16+

Даты V форума Академии Palizh (16+) – 10-11 сентября 2027 года. Следите за информацией на странице организаторов.

В четвёртый раз компания «Новый дом» и её Академия Palizh собирают предпринимательское сообщество. От года к году растёт не только число участников форума, но и качество программы: сильнее экспертиза, больше прикладных тем, выше отдача от каждого дня.

В российской деловой повестке такие площадки пока единичны: федеральные форумы либо инициируются государством, либо организуются

медиаструктурами. А ижевский производитель сам создал пространство, куда приезжают спикеры уровня ВШЭ и МГУ, где собираются предприниматели из разных регионов, получают знания и навыки, обмениваются опытом и находят партнёров. И всё это в формате, где есть место и плотной работе, и неформальному общению, и отдыху.

В России 2026 год объявлен Годом единства народов. Для бизнеса это маркёр изменений в потребительском поведении: внимание к локальным производителям, запрос на объединение вместо конкуренции, рост интереса к региональной идентичности и культуре. Эти тренды перестают быть абстракцией и становятся эффективной стратегией, особенно для тех, кто работает на местных рынках и строит бренд вокруг своего, понятного, регионального.

Именно в этой рамке строилась программа форума. Клиентоцентричность как новая логика: компания перестаёт быть центром Вселенной и становится инструментом решения задач клиента. Экономика, которая больше не растёт сама по себе: новых денег в регионы не приходит, инвестиции



ЗА ЧЕТЫРЕ ГОДА У ФОРУМА ПОЯВИЛОСЬ МНОГО ПОСТОЯННЫХ УЧАСТНИКОВ.

Люди приезжают на него снова за знаниями, практикой, общением, окружением, в котором можно думать, получать инсайты, развиваться, расти.

сокращаются, реальные доходы населения практически перестают расти. Антикризисное управление, которое начинается не с цифр, а с головы собственника: если лидер не стабилизирован, никакие стратегии не работают. Искусственный интеллект, который всё плотнее входит во все сферы нашей жизни. Нетворкинг как стратегия продвижения, а не просто обмен визитками.

Каждая тема подкреплялась практикой. Участники слушали, разбирали реальные ситуации, отработывали инструменты, договаривались о конкретных шагах. Сквозной нетворкинг шёл два дня подряд, а вечерняя неформальная программа

делала то, что не сделает ни одна сессия вопросов и ответов: люди говорили друг с другом. Именно в такие моменты завязываются партнёрства, которые потом переходят в конкретные проекты.

За четыре года у форума появилось много постоянных участников. Люди приезжают на него снова за знаниями, практикой, общением, окружением, в котором можно думать, получать инсайты, развиваться, расти. У проекта есть потенциал выйти далеко за пределы Удмуртии. Такие площадки нужны, потому что это пространство, где рождаются не только решения, но и связи. А связи, как выясняется, иногда важнее любых обучений. ●



Форум-2026 в цитатах спикеров



Гарретт Мартин ДЖОНСТОН,

международный эксперт в области коммерческих и маркетинговых стратегий, член академического совета НИУ ВШЭ:

— Главное — не стратегия бизнеса, а его идеология. Стратегия — это инструментарий. Винтовка. Палитра. Но главное же не краска. Главное — результат. Как вы думаете, Микеланджело, Леонардо да Винчи много думали про краску? Они думали про результат. Но бизнес сегодня думает про краску.



Наталья ЗУБАРЕВИЧ,

профессор кафедры экономической и социальной географии России географического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова:

— Новых денег за последние полтора года в Удмуртию не пришло. Инвестиции сокращаются. Но они сокращаются во всём Поволжье, кроме Татарстана. Если вы планируете развитие, если закладываете бюджет на следующий год, исходите из того, что внешних денег в регион не придёт. Ни федеральных, ни частных. Рассчитывать придётся на своё.



Наталья ЕДАЛОВА,

президент и основатель Стратегического Клуба МШУ «Сколково», партнёр и CEO компании «КЕПЛЕР-Магистраль», создатель медиапроекта «Едалова. Код системы»:

— Если мы не стабилизируем лидера, ничего мы не исправим. Антикризис — это то же самое управление, только в восемь раз быстрее. И в кризисе никто не режет фронт: режут бэк, но усиливают продажи, потому что деньги придут только от клиента.



Алексей КАМЕРЗАНОВ,

путешественник, режиссёр, журналист, видеоблогер:

— План не равно реальности. Многим кажется: вот у меня есть план, значит, всё будет так. Но реальность всегда выглядит по-другому. Особенно когда ты в экстремальных условиях, которые в любой момент могут разрушить всё. Нам столько раз приходилось перечерчивать маршруты. У меня всегда был план А, план Б. А если повезёт, то и план В. Но иногда не везло.

ФОРУМ В ЦИФРАХ

10+ федеральных
спикеров

5+ сильных спикеров
Удмуртии

1 тайный гость

200+ участников

2 дня деловой программы
и сквозного нетворкинга

С ДУМОЙ НА ВЫБОРАХ

18–20 сентября в России состоялись выборы депутатов Государственной Думы девятого созыва. Журнал «Деловая Репутация» собрал основные результаты кампании в Удмуртии, а также как изменились показатели партий и явка с выборов 2021 года, и как голосовали наши соседи по федеральному округу.



Выборы традиционно проходили по федеральному избирательному округу (территория Удмуртии) и двум одномандатным округам – Удмуртскому №38 (северные районы республики, города Глазов, Воткинск и Индустриальный и Устиновский районы Ижевска) и Ижевскому №39 (южные районы, Сарапул, Можга, Ленинский, Октябрьский и Первомайский районы Ижевска).

В Удмуртии в выборах принимали участие 10 политических партий и 14 кандидатов в одномандатных округах.

Явка

Явка в этом году в Удмуртии составила 51,58% – это более чем на 4 процентных пункта выше, чем на думских выборах 2021 года (47,45%). В среднем по России явка зафиксирована на уровне 59,8% (на прошлых выборах – 51,72%, рост на 8,08 п.п.).

В тройке лидеров по явке в республике – Граховский (74,82%), Глазовский (71,99%) и Юкаменский (71,69%) районы.

Наименьшую явку показали районы Ижевска – Ленинский (37,17%), Устиновский (36,59%) и Индустриальный (34,56%). Из сельских районов наименьший показатель по явке – у Базинского (51,11%), Сарапульского (49,52%) и Завьяловского (39,49%).

Среди городов Удмуртии наибольшую явку продемонстрировал Воткинск (43,7%), на втором месте – Глазов (42,01%), на третьем – Ижевск (39,9%). В Сарапуле на выборы пришло 39,37% населения, в Можге – 39,18%.

Партии

В сравнении с выборами 2021 года по стране четыре партии улучшили результат: «Единая Россия» (+ 8,39 п.п.), «Новые люди» (+2,5 п.п.), ЛДПР (+1,33 п.п.) и «Зелёные» (+0,22 п.п.).

Ухудшили показатели думские партии КПРФ (-5,46 п.п.) и «Справедливая Россия» (-2,12 п.п.), а также менее чем на один процент Партия пенсионеров, «Коммунисты России» и «Родина». Партия прямой демократии в выборах в Госдуму 2021 года не участвовала.

В регионе тенденция та же. Показатели улучшили «Единая Россия» (+11,61 п.п.), «Новые люди» (+3,91 п.п.), ЛДПР (+0,92 п.п.), «Зелёные» (+0,27 п.п.).

Меньший процент набрали КПРФ (-6,98 п.п.), «Справедливая Россия» (-4,18 п.п.), Партия пенсионеров (-1,49 п.п.), «Родина» (-0,7 п.п.) и «Коммунисты России» (-0,34 п.п.).

Результаты выборов по партийным спискам, РФ		Результаты выборов по партийным спискам, Удмуртия	
«Единая Россия»	58,21%	«Единая Россия»	47,24%
КПРФ	13,47%	КПРФ	18,33%
ЛДПР	8,88%	«Новые люди»	11,28%
«Новые люди»	7,82%	ЛДПР	10,56%
«Справедливая Россия»	5,34%	«Справедливая Россия»	5,01%
Партия пенсионеров	1,91%	Партия пенсионеров	2,92%
«Зелёные»	1,13%	«Зелёные»	1,18%
«Коммунисты России»	0,83%	«Коммунисты России»	0,93%
«Родина»	0,70%	«Родина»	0,73%
Партия прямой демократии	0,34%	Партия прямой демократии	0,29%

Депутаты

«Единая Россия» получила в Госдуме 349 мандатов, КПРФ – 37, ЛДПР – 23, «Новые люди» – 19, «Справедливая Россия» – 17, «Родина» – один, и четыре мандата у самовыдвиженцев. Лидером регионального партийного списка «Единой России» в республике после ухода с этой позиции бывшего главы региона **Александра Бречалова** стала вице-спикер Госсвета Удмуртии **Татьяна Ишматова**. Она и получила мандат депутата по партийным спискам от региона.

В одномандатных округах в Удмуртии победу одержали действующие депутаты Госдумы от «Единой России» – **Андрей Исаев** в Удмуртском №38 и **Олег Гарин** в Ижевском №39.

В УДМУРТИИ ПО СРАВНЕНИЮ С 2021 ГОДОМ ПО СПИСКАМ «ЕДИНАЯ РОССИЯ» ПРИБАВИЛА БОЛЕЕ 11% ГОЛОСОВ,
партия «Новые люди» – почти 4%.

Результаты выборов по одномандатным округам, Удмуртия					
Удмуртский, №38			Ижевский, №39		
Андрей Исаев	«Единая Россия»	44,85%	Олег Гарин	«Единая Россия»	44,03%
Иван Гвоздак	КПРФ	15,96%	Юрий Балахонцев	КПРФ	19,06%
Татьяна Журавлева	«Новые люди»	15,61%	Станислав Шестаков	«Новые люди»	9,93%
Максим Тенсин	ЛДПР	9,37%	Владимир Володоманов	ЛДПР	7,48%
Юрий Мишкин	«Коммунисты России»	6,17%	Константин Бузанов	Партия пенсионеров	5,36%
Альберт Залаялов	«Справедливая Россия»	5,60%	Юлия Садыкова	«Родина»	4,70%
			Антон Головкин	«Справедливая Россия»	4,47%
			Андрей Салтыков	«Зелёные»	2,38%

Округа по округу

Средняя явка по Приволжскому федеральному округу составила 63%. В ряде субъектов выбирали не только депутатов Госдумы. Так, в Мордовии, Пензенской и Ульяновской областях прошли выборы губернаторов, в Мордовии, Чувашии, Пермском крае, Кировской, Нижегородской, Оренбургской и Самарской областях – депутатов законодательных органов власти.

В пяти регионах использовалось дистанционное электронное голосование (ДЭГ): это Удмуртия, Марий Эл, Чувашия, Пермский край и Нижегородская область.

Наибольшую активность по явке в ПФО продемонстрировали жители Башкирии (78,84%), наименьшую – Пермского края (46,83%).

По уровню поддержки партии власти в лидерах Татарстан. «Единая Россия» набрала там 72,03% голосов. На втором месте Мордовия (69,22%), на третьем – Саратовская область (64%).

Практически во всех регионах, за исключением Кировской области, вторая позиция – у коммунистов (КПРФ). Лучший показатель поддержки партии – в Марий Эл (29,87%), а самый скромный результат в Мордовии (9,58%).

Третье место в ПФО в основном досталось ЛДПР, за исключением уже упомянутой Кировской области. Там партия смогла вырваться на вторую строчку с результатом 18,47%. Это лучший её результат в ПФО.

«Новые люди» в основном расположились на четвёртой позиции, однако смогли обойти ближайшего конкурента и ворваться в тройку лидеров в Татарстане и Чувашии. Наибольшую поддержку партия набрала в Кировской области (11,38%), хотя и осталось при этом на четвёртом месте. Самый слабый результат среди регионов ПФО «Новые люди» показали в Саратовской области (1,21%).

«Справедливая Россия» продемонстрировала лучший результат в Башкирии (8,11%), худший – в Пензенской области (2,01%).

В подавляющем большинстве одномандатных округов ПФО победу одержали представители «Единой России» за исключением нескольких регионов. В Башкирии в одном из округов наибольшее число голосов набрал лидер партии «Родина», бывший депутат ГД РФ **Алексей Журавлёв**, в Самарской области – бывший председатель комитета Госдумы по делам СНГ, евразийской интеграции и связям с соотечественниками, депутат от КПРФ **Леонид Калашников**, в Чувашии – бывший председатель комитета по финансовому рынку, представитель «Справедливой России» **Анатолий Аксаков**. В одном из округов Татарстана победил руководитель регионального отделения ЛДПР **Руслан Юсупов** (он новичок в Госдуме), в единственном округе Марий Эл – бывший первый заместитель председателя комитета ГД РФ по малому и среднему предпринимательству **Сергей Казанков** от КПРФ. ●

Регион	Явка	«Единая Россия»	КПРФ	ЛДПР	«Новые люди»	«Справедливая Россия»	«Коммунисты России»	Партия пенсионеров	«Родина»	«Зелёные»	Партия прямой демократии
РФ	59,80%	58,21%	13,47%	8,88%	7,82%	5,34%	0,83%	1,91%	0,70%	1,13%	0,34%
Удмуртия	51,58%	47,24%	18,33%	10,56%	11,28%	5,01%	0,93%	2,92%	0,73%	1,18%	0,29%
Татарстан	76,70%	72,03%	11,02%	4,52%	6,87%	2,16%	0,70%	0,68%	0,42%	0,38%	0,33%
Мордовия	74,30%	69,22%	9,58%	8,65%	4,57%	3,39%	0,71%	1,11%	0,64%	0,79%	0,43%
Саратовская область	66,15%	64%	22,12%	5,55%	1,21%	5,25%	0,39%	0,40%	0,32%	0,19%	0,14%
Оренбургская область	57,29%	62,88%	13,72%	6,63%	5,77%	4,58%	1,10%	2,30%	0,61%	0,57%	0,30%
Башкирия	78,84%	60,72%	10,93%	8,42%	8,11%	8,11%	0,56%	0,78%	0,59%	0,60%	0,49%
Самарская область	54,72%	57,18%	16,47%	7,56%	7,95%	3,31%	1,08%	2,17%	0,63%	0,93%	0,34%
Нижегородская область	61,01%	53,41%	14,49%	11,71%	8,68%	6,16%	0,83%	1,97%	0,66%	0,80%	0,35%
Пензенская область	60,42%	52,75%	18,78%	10,96%	10,80%	2,01%	0,81%	1,61%	0,55%	0,51%	0,29%
Ульяновская область	68,85%	50,65%	22,19%	8,80%	8,10%	5,11%	0,66%	1,58%	0,69%	0,54%	0,20%
Чувашия	60,80%	50,18%	18,17%	8,21%	9,01%	6,10%	0,95%	3,64%	0,63%	1,06%	0,29%
Пермский край	46,83%	49%	15,86%	10,62%	10,19%	4,57%	0,93%	4,35%	0,65%	1,03%	0,34%
Марий Эл	49,46%	43,57%	29,87%	7,93%	7,58%	3,97%	1,06%	2,68%	0,63%	0,95%	0,24%
Кировская область	50,27%	35,07%	17,53%	18,47%	11,38%	7,61%	1,05%	4,41%	0,74%	0,98%	0,22%



«АКСИОН» ПРИНЯЛ УЧАСТИЕ В ПРАЗДНОВАНИИ ДНЯ ОРУЖЕЙНИКА

Середина сентября стала для «Аксиона» чередой ярких событий: коллектив завода достойно представил предприятие на мероприятиях республиканского уровня.



Генеральный директор АО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдинг» Г. И. Кудрявцев с награждёнными работниками предприятия

18 сентября сборная команда предприятия успешно проявила себя в финале военно-патриотической спартакиады «Гвардия» и смотре-конкурсе «Равняемся на Героев», которые состоялись в спортивном комплексе «Чекерил».

Мероприятия 19 сентября начались с церемонии возложения цветов к Монументу боевой и трудовой славы в Сквере Победы, а также к памятным бюстам конструктора стрелкового оружия Михаила Калашникова и маршала Советского Союза Дмитрия Устинова. Участие в них приняло руководство предприятия во главе с генеральным директором АО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдинг» **Геннадием Кудрявцевым**.

На торжественном приёме врио главы Удмуртии **Ольга Абрамова** вручила высокие награды группе работников «Аксиона». Почётное звание «Заслуженный машиностроитель Российской Федерации» присвоено

«АКСИОН» ВСТРЕТИЛ ДЕНЬ ОРУЖЕЙНИКА НАГРАДАМИ, ПОБЕДАМИ И ПАТРИОТИЧЕСКИМИ АКЦИЯМИ,
в очередной раз подтвердив свою причастность к оружейной славе Ижевска.



Хор ветеранов «Аксиона»



Шатёр «Аксиона» пользовался популярностью



Ретротехника «Аксиона» на Центральной площади



Юнармейцы «Аксиона» в процессе изготовления свечей

Загребиной Светлане, монтажнику радиоэлектронной аппаратуры и приборов сборочного цеха; медаль Министерства обороны Российской Федерации «За трудовую доблесть» вручена **Невоструеву Павлу**, токарю механического цеха; **Ломагину Сергею**, заместителю главного конструктора по контрактной работе и сервисному обслуживанию продукции специального назначения. Звание «Заслуженный работник промышленности Удмуртской Республики» присвоено **Пономаревой Ирине**, монтажнику радиоэлектронной аппаратуры и приборов сборочно-монтажного цеха ООО «ЗМТ».

В рамках «Рябинового фестиваля» состоялись выставка ретротехники «Аксиона», концерт хора ветеранов и выступление артистов художественной самодеятельности предприятия. В фирменном шатре «Аксион» представил интерактивные площадки, мастер-классы, фотозону, выставку товаров гражданского направления.

Зрелищным событием Дня оружейника стало проведение концерта-конкурса хоровых коллективов предприятий оборонно-промышленного комплекса Удмуртской Республики «Заводовидение-2026. Битва хоров». «Аксион» принял в нём участие, артисты художественной самодеятель-

ности исполнили два конкурсных номера: песню о предприятии и композицию «Во поле берёза стояла» в современной обработке.

На патриотическом мероприятии в резиденции главы Удмуртской Республики Ольге Абрамовой и председателю правления «Движения Первых» **Артуру Орлову** о развитии юнармейского движения на «Аксионе» доложила специалист по кадрам управления персонала **Ольга Асадова**.

Юнармейцы отряда «Молодая гвардия «Аксион» приняли активное участие в праздновании. День оружейника начался для них с возложения цветов в дань уважения тем, кто ковал оружейную славу Ижевска и защищал нашу страну. Затем ребята проверили себя на меткость в открытом городском конкурсе по стрельбе из пневматического оружия «Меткий стрелок». Также юнармейцы приняли участие в просветительской акции «Оружейный диктант с Первыми»: вспомнили героические страницы истории, проверили свои знания. Заключительным событием для них стало создание огненной картины «Оборонный щит Родины» из свечей вместе с активистами движения «Волонтёры Победы» на площади у стелы «Ижевск – город трудовой доблести». ●

**ЗАВОДСКИЕ
КОМАНДЫ
ОТЛИЧИЛИСЬ
НА СПАРТАКИАДЕ
«ГВАРДИЯ»
И В «БИТВЕ
ХОРОВ»**

ГРИГОРИЙ БРЕДОВ

ДЕПУТАТСТВО – ЭТО ПЕРСОНАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРЕД ЛЮДЬМИ

Депутат Городской думы Ижевска, член постоянной комиссии по социальной политике и делам ветеранов, член фракции «Единая Россия» **Григорий Бредов** рассказал о специфике работы в Индустриальном районе, приоритетах социальной политики и о том, почему воспитание детей является главным вопросом будущего города.



Григорий БРЕДОВ,

лётный директор АО «Ижавиа», депутат Гордумы Ижевска, член постоянной комиссии по социальной политике и делам ветеранов, член фракции «Единая Россия»

Григорий Юрьевич, вы много лет работаете в авиации, где цена ошибки особенно высока. Что вас мотивировало на депутатскую деятельность, и какие принципы вы перенесли из профессии в эту сферу?

— Главным мотивом стало понимание, что я могу быть полезен там, где нужны дисциплина, ответственность и умение доводить начатое до конца. В авиации я привык, что за каждым решением стоят люди, и что нельзя обещать того, чего не сможешь выполнить, поэтому и в депутатской работе я придерживаюсь того же принципа: лучше сделать меньше, но реально, чем пообещать всё и не выполнить ничего. За десятилетия руководства лётным составом я научился работать с документами, выстраивать приоритеты и разговаривать с людьми на разных уровнях, и этот опыт оказался востребован в Гордуме. Я не считаю себя политиком в классическом смысле, я скорее хозяйственник, который пришёл

решать конкретные задачи, и если жители видят результат, значит, работа сделана правильно.

— Вы работаете в Индустриальном округе №3. Как бы вы охарактеризовали свою территорию и её основные проблемы?

— Мой округ крайне неоднороден, и в этом его главная сложность. В нём соседствуют территории с разным укладом, менталитетом и разными запросами. И Восточный посёлок, и микрорайоны Буммаша, и новые жилые комплексы по ул. 10 лет Октября, где проживает много молодых семей.

Всего в округе порядка 18 тыс. избирателей, и это создаёт серьёзную нагрузку на депутата, поскольку работать приходится с разными категориями граждан. Основные обращения касаются благоустройства, ремонта дорог и освещения, но ключевыми для меня остаются вопросы социальной сферы, так как на территории округа находятся пять детских садов, школы, библиотека имени Наговицына и два подростковых клуба.

— Как формируется реестр наказов в округе и что для вас является главным критерием при определении приоритетов?

— Главным критерием для меня остаётся острота запроса и его реальная польза для людей. В 2025 году нам удалось войти в программу «Территории детства» и летом 2026 года заасфальтировать территорию МБДОУ №54, где покрытие не обновлялось с 1970-х годов, а также благоустроить двор у дома №165 по программе «Ижевский дворик». Часть наказов связана с безопасностью учреждений: в МБДОУ №№180 и 181 установили эвакуационные двери и видеокамеры. Согласен с главой Ижевска **Дмитрием Чистяковым**, что безопасность детей в школах и детских садах — вопрос, которому необходимо уделять особое внимание.

В этом году выполнены полностью или частично работы по ряду объектов. В списке — покупка телевизора и стойки для центра «Пульс», книг для библиотеки им. Наговицына, мебели для детского сада №54, а также установка подвесных качелей в сквере «Рябиновый». Для школы №64 приобрели 80 стульев в актовый зал, и остаток средств будет направлен на завершение закупки. Мы уже начали собирать предложения на 2027 год. Здесь приоритеты будут связаны с двумя крупными объектами: это строительство межшкольного стадиона школы №64 и сквера на ул. 9 Января между

ЗА ДЕСЯТИЛЕТИЯ РУКОВОДСТВА ЛЁТНЫМ СОСТАВОМ Я ПРИВЫК РАБОТАТЬ С ЛЮДЬМИ

и нести ответственность за принятые решения, и в социальной комиссии эти навыки оказались востребованы, поскольку здесь речь идёт о конкретных людях и конкретных объектах.

домами №№205–209. Там на месте пустыря, где сейчас часто собираются асоциальные личности, хотим сделать современную спортивную площадку для детей всех возрастов.

– Вы являетесь членом постоянной комиссии по социальной политике и делам ветеранов. Почему выбрали это направление?

– Эта тема мне близка и понятна. Я сам ветеран труда, у меня взрослые дети и внуки, и я вижу, как важно, чтобы у подрастающего поколения были хорошие условия для жизни и учёбы. За десятилетия руководства лётным составом я привык работать с людьми и нести ответственность за принятые решения, и в социальной комиссии эти навыки оказались востребованы, поскольку здесь речь идёт о конкретных людях и конкретных объектах. Я всегда помню, что за каждым решением стоят дети, родители и педагоги, и именно это для меня главный критерий. Не всё в наших руках, но я делаю то, что могу, и делаю это с удовольствием.

– Какие вопросы в социальной сфере вызывают у вас тревогу?

– Я переживаю за воспитание подрастающего поколения, поскольку вижу, как утрачиваются традиционные ценности, как дети всё чаще предоставлены сами себе. Да, школа должна воспитывать и учить, но в первую очередь воспитание идёт от семьи, и в этом вопросе многое зависит от культуры внутрисемейных отношений и благосостояния. Существенная разница в достатке сверстников неизбежно отражается на восприятии мира ребёнком и на атмосфере в коллективе. Поэтому я убеждён, что благосостояние населения должно расти, и что поддержка молодых семей, льготные ипотеки и материнский капитал – это не просто меры социальной помощи, а основа будущего страны. При этом государство и общество должны более активно заниматься нравственным воспитанием, так как вседозволенность и культ потребления могут привести к тревожным последствиям.

– Помимо реестра наказов, вы активно занимаетесь благотворительностью. Что вами движет в этой работе?

– Я помогаю детям и семьям не потому, что это входит в обязанности депутата, а потому что считаю это правильным. Мы с коллегами курируем малозащищённые семьи, в том числе семьи участников специальной военной операции, регулярно участвуем в акции «Ёлка желаний». Я убеждён, что если есть возможность сделать добро, то её нельзя упускать, и никакие деньги не жалко, когда видишь искреннюю радость ребёнка. Супруга иногда говорит, что я слишком ответственный человек, но я считаю ответственность не недостатком, а сильной стороной характера, которая помогает и в депутатской работе.



– В чём вы видите свою главную миссию как депутата?

– Моя миссия – в том, чтобы поддерживать людей в сложных ситуациях, а также добиваться, чтобы район своевременно входил в программы, способствующие улучшению жизни в округе. Я не могу сам оценивать свою работу, это прерогатива жителей, но я делаю всё, что могу, и не ради пиара, а потому что считаю своим долгом. Если в течение текущего созыва получится реализовать крупные проекты, о которых я сказал, – стадион школы №64, спортивная площадка на 9 Января – сметы там немалые, по 13–14 млн руб., я буду считать, что не зря стал депутатом. ●

**ГЛАВНЫМ КРИТЕРИЕМ ДЛЯ МЕНЯ
ОСТАЁТСЯ ОСТРОТА ЗАПРОСА
И ЕГО РЕАЛЬНАЯ ПОЛЬЗА ДЛЯ ЛЮДЕЙ**



ПЕРЕЙТИ ВСЕ ГРАНИЦЫ

Уже почти полгода деятельность региональных Центров поддержки экспорта регулирует Минпромторг РФ. Цель передачи функций – создание единой системы содействия экспортёрам, наращивание объёмов ВЭД. О том, как сегодня строятся модели помощи бизнесу, нацеленному на внешние рынки, реализующему экспортные проекты, рассказывает директор по развитию региональной инфраструктуры поддержки экспорта РЭЦ **Наталья Минаева**.

Под крылом Минпромторга

С 1 апреля региональные Центры поддержки экспорта (ЦПЭ) перешли под регулирование Минпромторга России. Этот шаг усиливает и развивает инфраструктуру помощи экспортно-ориентированному бизнесу.

Меры поддержки ЦПЭ направлены, главным образом, на субъекты малого и среднего предпринимательства – потенциал компаний этого сектора требуется раскрывать более активно.

Сегодня в России зарегистрировано более 6,6 млн субъектов МСП, экспортируют из них порядка 55–60 тысяч. Цифра небольшая, но динамика обнадеживает: количество экспортёров из числа МСП ежегодно растёт, несмотря на внешние факторы, такие, как санкционное давление, колебания на мировом рынке и пр. Наши компании продолжают завоевывать внешние площадки, обеспечивая реальные контракты, поставки, валютную выручку.

При этом вклад МСП в объём несырьевого экспорта составляет около 17%. Это не доминирующая доля, но она значима, особенно с учётом того, что картина разнится по регионам: есть субъекты РФ, в которых на МСП приходится львиная часть экспортных поставок, и регионы, которые ещё только раскрывают свои возможности.

Один из барьеров для более широкого вовлечения бизнеса в ВЭД – дефицит экспортной зрелости: компаниям зачастую не хватает компетенций для работы на внешних рынках. И да, многие предприниматели до сих пор воспринимают экспорт как дополнительную опцию, а не как стратегический канал роста. Между тем, ёмкость внутреннего рынка объективно ограничивает масштабирование: 146 млн потребителей – это один порядок задач, а рынок, например, Китая или Индии – совсем другой. И именно компании МСП благодаря гибкости и узкой специализации способны закрывать существующие там ниши.

Всего сегодня в России создано 85 Центров поддержки экспорта. Задача ЦПЭ – решать конкретные вопросы предпринимателей, связанные с ВЭД:

В РОССИИ ЭКСПОРТИРУЮТ ОКОЛО 1% ЗАРЕГИСТРИРОВАННЫХ СУБЪЕКТОВ МСП

В УСЛОВИЯХ РОСТА ОНЛАЙН-ПОТРЕБЛЕНИЯ КРИТИЧЕСКИ ВАЖНЫМ

становится присутствие на зарубежных маркетплейсах.

от базовых консультаций, поиска иностранных партнёров, участия в бизнес-миссиях до сертификации продукции, защиты интеллектуальной собственности и пр.

При этом важно понимать: господдержка – это не благотворительность, а инвестиция в экспортную выручку и налоговые поступления в бюджет. Меры носят авансовый характер и реализуются через трёхсторонние соглашения с компаниями и исполнителями услуг, чтобы избежать кассовых разрывов, которые для МСП критичны.

ЦПЭ помогают бизнесу на каждом этапе экспортной сделки и в целом способствуют в прохождении этого пути. С чего он начинается? Со стремления развиваться предпринимателя. Многие опасаются масштабирования через ВЭД, считают, что экспорт – зона высоких рисков и сфера, подходящая далеко не всем. Безусловно, выход на международные рынки сопряжён с вызовами, но при грамотной подготовке и системной поддержке риски поддаются управлению, а потенциал роста становится измеримым и предсказуемым.

Куда пойти

Важный фактор, определяющий готовность к экспорту, – осознание его экономической целесообразности. Некоторые компании, ещё не рассматривающие ВЭД как вектор развития, недооценивают потенциал внешних рынков с точки зрения диверсификации выручки, загрузки мощностей и повышения конкурентоспособности. Бизнесу важно увидеть и количественно оценить эти возможности, а затем – последовательно реализовать экспортный проект.

Среди перспективных рынков, на которые могут выходить российские представители МСП, – Китай, страны ЕАЭС, MENA, Южной Африки, Латинской Америки. Для компаний, не имеющих экспортного опыта, оптимальной стартовой площадкой выступают рынки ближнего зарубежья, в первую очередь государства-члены ЕАЭС и другие страны СНГ. Это обусловлено объективными преимуществами: языковая и культурно-ментальная близость, сокращённый набор регуляторных барьеров, упрощённые логистические схемы, более предсказуемая правовая среда.

При этом стратегия «старт с ближнего зарубежья» не должна восприниматься как конечный

ориентир. Далее лучше фокусироваться на крупных рынках с высоким потенциалом спроса и благоприятной конъюнктурой для конкретного продукта.

Главное – это то, что выход на внешние рынки требует учёта локальных особенностей: потребительские предпочтения, культурные нормы, регуляторные требования и даже климатические условия формируют жёсткие рамки. Именно поэтому ключевой задачей для российского экспортёра становится глубокая локализация предложения.

Как найти

ЦПЭ, как я уже отметила, помогают бизнесу на всех стадиях экспортной сделки, но приоритетом остаётся содействие в поиске контрагентов: порядка 80% запросов от компаний связаны именно с поиском покупателя. Для решения этой задачи задействуются разные инструменты. В том числе выставочно-ярмарочные мероприятия и бизнес-миссии. ЦПЭ организуют переговоры с иностранными байерами непосредственно в регионе, либо сопро-



Наталья МИНАЕВА,

директор по развитию
региональной инфраструктуры
поддержки экспорта РЭЦ

ОШИБКА – СМОТРЕТЬ НА РЫНОК СВОИМИ ГЛАЗАМИ, А НЕ ГЛАЗАМИ ПОКУПАТЕЛЯ

вождают компании за рубеж. Реверсные миссии, когда закупщики приезжают в регион, особенно эффективны для компаний, пока не готовых к самостоятельным зарубежным поездкам: они





позволяют получить обратную связь, понять требования рынка и скорректировать продукт без существенных затрат. Межрегиональная кооперация расширяет воронку контактов: в рамках единой площадки собираются покупатели по отраслевому признаку и поставщики из разных субъектов РФ.

В условиях роста онлайн-потребления критически важным становится присутствие на зарубежных маркетплейсах. ЦПЭ софинансируют расходы на продвижение и размещение на электронных площадках, усиливая эффект от присутствия. При этом компаниям нужно учитывать: маркетплейсы охотнее включают в ассортимент товары, уже представленные в офлайн-каналах: такая гибридная модель соответствует потребительскому поведению, когда покупатель видит продукт в магазине, а заказывает онлайн.

Не менее значимым инструментом остаётся подбор «тёплых» контактов – списков потенциальных партнёров. Однако их ценность быстро теряется без оперативной отработки: «тёплый» список становится «холодным» уже через месяц, если компания не инициирует коммуникацию. Это подчёркивает важный принцип всей системы поддержки: она действительно не является благотворительностью,

а работает как механизм снижения издержек при условии активного участия бизнеса. Первое касание – переговоры – не гарантирует сделку: критически важно своевременно отрабатывать обратную связь, уточнять запросы партнёров и корректировать предложение.

После установления контакта на первый план выходит адаптация продукции под требования целевого рынка: сертификация, регистрация товарного знака, патентная защита. Эти процедуры отличаются высокой стоимостью и продолжительностью, а банки неохотно кредитуют такие затраты. ЦПЭ предлагают софинансирование до 75% расходов – как на обязательную сертификацию, предусмотренную законодательством страны назначения, так и на добровольную, если она закреплена в контракте. Аналогичная поддержка распространяется на патентование и регистрацию товарных знаков с учётом специфики национальных правовых систем.

Поддержка в дороге

За последнее время изменилась поддержка логистики. Если ранее софинансирование касалось только российского плеча (до границы), то сейчас ограничение снято – ЦПЭ софинансируют до 75% расходов на доставку в целом, в пределах 2 млн руб. на компанию.

С этого года введены дополнительные меры поддержки экспортёров: софинансирование до 50% расходов МСП на рекламу за рубежом – при наличии сертификации «Сделано в России» и подтверждённых отгрузок в целевую страну в предыдущем году (мера ориентирована на масштабирование на уже освоенных рынках). А также софинансирование до 50% расходов на складирование за рубежом, включая шоу-румы. Этот механизм позволяет укреплять присутствие на приоритетных рынках.

Для предварительной аналитики доступна платформа «Госуслуги ВЭД» с функцией товарно-странового отбора: компания может указать продукт и целевые рынки и получить оценку перспективности направлений. Там же можно подать заявку на любую услугу ЦПЭ online.

Какие товарные сегменты на внешних рынках демонстрируют сегодня устойчивый спрос на российский продукт? Спрос наблюдается на российскую пищевую продукцию в Китае, а также на стройматериалы, в том числе на рынках Ближнего Востока, несмотря на логистические сложности. Есть интерес к отечественным креативным индустриям, но здесь есть условие: бизнес должен чётко попасть в культурные коды иностранной целевой аудитории.

ВАЖНО ПОНИМАТЬ: ГОСПОДДЕРЖКА – ЭТО НЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ, А ИНВЕСТИЦИИ

В ОРГАНИЗАЦИИ ДОЛЖЕН БЫТЬ СПЕЦИАЛИСТ,

который живёт спецификой конкретного рынка, отслеживает буквально каждое изменение в нормативной базе.

«Оптический» обман

Есть «образцы» неудачных выходов наших компаний на внешние рынки. И связаны они не с качеством продукта, а с недооценкой культурно-коммуникационных факторов. Когда мы говорим про экспорт, первое, о чём думает бизнес, – это логистика, сертификация, цена, конкуренты. Но есть аспект, который многие наши компании игнорируют, хотя именно на нём проваливается большинство кейсов. Это деловая коммуникация. Причём речь идёт не об уровне английского или красивых презентациях. Речь о том, что мы смотрим на рынок своими глазами, а не глазами покупателя. И эта оптическая иллюзия стоит дорого.

Приведу несколько примеров. Российская фармацевтическая компания участвовала в международной выставке и разместила на стенде фото в последовательности, рассчитанной на чтение слева направо. Она не учла, что в арабских странах, куда планировалось поставлять продукт, текст читают справа налево. В итоге эффект от визуала стал отрицательным.

Поставщик нефтегазового оборудования использовал в контракте с Катаром обозначения «страна номер один» и «страна номер два», причём «страной номер два» он назвал катарскую сторону. Несостоявшийся партнёр расценил это как проявление неуважения.

Показательный момент происходит, когда компания нанимает эксперта по региону и спрашивает его совет. Допустим, эксперта по Вьетнаму. И тот говорит: «В Юго-Восточной Азии жарко, высокая влажность, насекомые. Нужен порционный формат продукции. Ваш продукт этому соответствует? А упаковка? Она не защищает от влаги, плюс неинтересна для местных покупателей. Они любят яркое, а у вас – минимализм». Предприниматель думает: «У меня отличный продукт и дизайн, эксперт просто придирается». И это вопрос уже не к эксперту, а к предпринимателю. Если вы хотите продавать, а не любоваться собой, нужно прислушиваться.

Отдельная история – нейминг и визуальная айдентика. Есть масса примеров, когда название компании, прекрасно звучащее по-русски, на целевом рынке приобретает нелепый и даже оскорбительный смысл. Или когда логотип, в котором использован символ, несущий у нас позитивную

нагрузку, в другой культуре означает нечто противоположное. Это – финансовые потери. Потому что на этапе выхода на рынок выясняется, что весь ваш брендинг непригоден, и приходится в авральном режиме менять упаковку, документацию, перенастраивать рекламные кампании и запланированные бюджеты.

Сейчас многие полагаются на ИИ. Я ничего не имею против нейросетей, они отличные помощники. Но они не заменяют профессионального лингвиста или культуролога, который понимает контекст, знает историю и политические нюансы страны. В идеале – доверить этому специалисту проверку названия, слогана, ключевых визуальных решений и пр. Если бюджеты ограничены, сделайте хотя бы элементарное: спросите у той же нейросети, а что название компании означает на местном сленге? Это будет хотя бы базовой страховкой от глупых и дорогих ошибок.

ВЫХОД НА ВНЕШНИЙ РЫНОК ДОЛЖЕН БЫТЬ ПРОДУМАННЫМ

Теперь ещё один момент – регуляторика – область, из-за которой чаще всего теряются деньги и время. Вот реальный кейс. Компания, имеющая пищевое производство, решила зайти на рынок Китая. Начали с прохождения сертификации. Подали заявку – получили отказ: их попросили изменить рецептуру продукта. Пришли второй раз – снова отказали: потребовалось вновь скорректировать состав ингредиентов. Китай, как и любое другое государство, защищает свой внутренний рынок. В итоге компания многократно вносила корректировки. И каждый раз тратила деньги.

О чём это говорит? В организации должен быть человек, который не просто формально знает язык нужной страны, а специалист, который живёт спецификой конкретного рынка, отслеживает буквально каждое изменение в нормативной базе. Деловая коммуникация – это история про деньги и про то, как не делать работу дважды.

Выход на внешний рынок должен быть продуманным. И продуманным, прежде всего, с точки зрения того, как вас услышат и поймут на том берегу. ●

«ДЕЛОВАЯ РЕПУТАЦИЯ» РЕКОМЕНДУЕТ!

«Деловая Репутация» рекомендует наших партнёров – компании и организации разных сфер деятельности, вместе с которыми мы помогаем предпринимателям развиваться и делаем бизнес-среду в Удмуртии ещё лучше.



 Корпорация развития УР 	 СБЕР
 Ассоциация «Деловая Удмуртия» 	 Удмуртское отделение организации «Деловая Россия» 

ПАРТНЁРЫ ДЕЛОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ




Энотека и винный бар Wine Snob
*Вайн Сноб (18+)
ПАРТНЁР «БИЗНЕС-КЛУБА 16»




Ландшафтный парк «Монплезир»
ПАРТНЁР БИЗНЕС-ПИКНИКА «ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ»




Магазин книг «Памфлет»
ПАРТНЁР КНИЖНОГО КЛУБА «НЕ В СЕТИ»




Ресторан честных цен «Моменты»
ВКУСНЫЙ ПАРТНЁР ДЕЛОВЫХ МЕРОПРИЯТИЙ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ «АПЕРИТИВ»

Здесь вы можете найти журнал «Деловая Репутация», чтобы дополнить свой бизнес-ланч, обед и деловую встречу полезной информацией.

WELCOME GROUP ресторанный холдинг

● **«Нино играет в домино»**

ул. Горького, 88

● **«Ялта»**

ул. К. Маркса, 438
ул. Пушкинская, 130а

● **FRENSIS*** *Френсис

ул. Пушкинская, 237
ул. Пушкинская, 281
ул. Холмогорова, 11

● **«Вино и Мясо»**

ул. Ленина, 45 (18+)

● **«Кофе Семь»**

ул. К. Маркса, 304а

● **«Вчерашние новости»**

ул. Свободы, 173

● **«Луна и Черепаха»**

ул. Свободы, 173

● **«Пряный Кролик»**

ул. Свободы, 173

● **Ресторан-сыроварня «Сыр-Бор»**

ул. Пушкинская, 130а



● **Семейные рестораны Pasta**

● **на Горького**

ул. М. Горького, 72, 1-й этаж

● **на Холмогорова**

ул. Холмогорова, 15

● **Ресто-бар «Горький»**

ул. М. Горького, 72

● **«Каре»**

ул. Красногройская, 14

● **Кофейня «Чашка»**

ул. Лихвинцева, 46
ул. Красноармейская, 28

● **«Ваше огонь»**

ул. Пушкинская, 223

● **Этнокомплекс «Бобровая долина»**

ул. Свердлова, 4

● **«Хинкальная под парусом»**

ул. Пушкинская, 279а

● **You & Wine***

*Ю энд Вайн (18+)
ул. Пушкинская, 277

● **Wine & Whiskey by Simple***

*Вайн энд Виски бай Симпл (18+)
ул. Пушкинская, 276А

● **«Моменты»**

ул. Советская, 13

● **«Тифлиси»**

ул. М. Горького, 156

● **Сигарный клуб Rōyk***

*дым (18+)
ул. Береговая, 1

● **Кулинарная студия «Клош»**

ул. К. Маркса, 218

● **Harat's pub***

*Паб у Харата (18+)
ул. К. Маркса, 259

● **«Ларива»**

ул. Милиционная, 5



СОЗДАЁМ



НЕ МЕШАЕМ

ВОЗМОЖНОСТИ

ЦИФРЫ

на **1,5** млрд рублей
товаров и услуг предложили
предприниматели в ходе
закупочных сессий

Серия закупочных сессий «Сделано в Удмуртии» прошла с 16 по 18 сентября. На площадке «Корпорации развития Удмуртской Республики» субъекты МСП из разных сфер деятельности представляли крупным компаниям свои продукты. Переговоры проводились в формате B2B. В Корпорации развития Удмуртии отмечают, что подобный формат работы станет регулярным.



В первый день возможности республиканского бизнеса оценили представители компании «ТВЭЛ» (входит в госкорпорацию «Росатом»). Участниками сессии выступили вице-президент по развитию бизнеса компании «ТВЭЛ» **Константин Тулупов**, директор представительства «Росатома» в ПФО **Александр Черненко**, представители органов региональной власти и бизнеса. От Удмуртии представили свои возможности на индивидуальных B2B-переговорах 40 компаний республики.

«Для нас это первый опыт. Большое спасибо Корпорации развития Удмуртии за приглашение. Мы начинаем по разным направлениям взаи-

модействовать с «Росатомом», и для нас это очень интересная возможность для расширения коммуникаций. Интересно, что не только мы предлагаем нашу продукцию, но и предприятия топливного дивизиона «Росатома» также предлагают свои решения для внедрения в наши производственные цепочки, что может стать почвой для продуктивного взаимодействия», — отметили представители предприятия «Вектор» из Воткинска.

Второй день сессий был посвящён выстраиванию взаимных связей между компаниями строительной отрасли и потенциальными поставщиками товаров и услуг для этой отрасли.

РАБОТАТЬ



СЕССИИ НА «ОТЛИЧНО»



Главный инженер компании «Система Б» **Олег Кузнецов** привёл в пример общение с компанией-застройщиком: «Подобные мероприятия посещали ранее, но в таком формате, как закупочная сессия, — впервые. Со многими застройщиками работаем, а с «Литумом» нашли контакт только здесь. В такой формальной-неформальной обстановке точек соприкосновения можно найти гораздо больше. Ожидаем новые заказы, новых партнёров».

В третий день приоритет был отдан предприятиям АПК, а также региональным производителям пищевой продукции, непродовольственных товаров первой необходимости и товаров для вендинга. Директор Корпорации развития Удмуртии,



руководитель центра «Мой бизнес» **Эмиль Бикмеев** отметил, что участие в сессии приняли представители таких крупных игроков, как «Магнит», «Пятёрочка» и «ОМС-Центр».

Пример презентации от участника закупочной сессии компании «Улэн-Гурт»: самозаваривающиеся стаканы с ягодным, иван-чаем с чабрецом и смородиновым чаями. Секрет в том, что полезные травы находятся в стакане под мембраной, и при заваривании в кружке нет плавающих чаинок. Продукт вызвал большой интерес.

Мероприятие проводилось в соответствии с задачами нацпроекта «Эффективная и конкурентная экономика», который реализуется по решению Президента России **Владимира Путина**.



Константин ТУЛУПОВ, президент по развитию бизнеса топливной компании «ТВЭЛ» госкорпорации «Росатом»:

— У нас целый ряд форм взаимодействия с регионами. Самый простой и то, что в первую очередь интересует регионы, — создание каких-либо производств. Это самый понятный способ — создание рабочих мест, выстраивание взаимодействия, привлечение местных партнёров. Но у нас есть и более комплексная история. Мы создаём Центры аддитивных технологий общего доступа. Один из них есть как раз в Удмуртии.

Эмиль БИКМЕЕВ, директор Корпорации развития Удмуртии, руководитель центра «Мой бизнес»:

— Предприниматели сделали предложений на 1,5 млрд рублей. Всего наш бизнес провёл более 400 B2B-переговоров с потенциальными заказчиками. От себя отмечу, что наша команда будет работать с МСП, принявшими участие в сессиях, и дальше. Мы продолжим оказывать предпринимателям поддержку при заключении сделок, которые, я уверен, состоятся благодаря закупочным сессиям.



Тимур БАЙМУЛЛИН, руководитель направления по взаимодействию с региональными органами власти компании X5 Group:

— Мы прекрасно знаем, что удмуртские производители очень широко представлены в разных категориях, и мы достаточно прочно сотрудничаем. Тем не менее всегда находятся самородки, которые предлагают уникальные продукты из очень качественного натурального сырья. Будем пробовать, сотрудничать.





«ЖЕЛЕЗНАЯ» ЛЕДИ

Металлопрокат, как принято считать, – сфера сугубо мужская: горящие сроки, ценовые войны, жёсткая конкуренция. Однако Марина Лукасевич, богиня чёрного металла, как её называют, строит свой бизнес на... любви. И, судя по тому, что компания «Промстройкомплект» стабильно находится в числе первых в отрасли, такая стратегия – отличный рабочий инструмент.

– Марина, женщин-предпринимателей в России меньше, чем мужчин, а в металлтрейдинге их и вовсе единицы. Выходит, металлопрокат – удел всё-таки сильного пола?

– Я бы так не сказала. По первому образованию я вообще химик, потом получила второе высшее – маркетинг. Металлотрейдинг случайно появился в моей жизни 18 лет назад и оказался тем делом, в котором я нашла себя. Думаю, что если человек – профессионал, а в нашей команде только такие сотрудники, пол не играет никакой роли. Женский подход к бизнесу мне кажется гибким, вариативным и вместе с этим эффективным и жизнеспособным, что важно в постоянно меняющемся мире. Кстати, в «Промстройкомплекте» в настоящее время только один мужчина-менеджер, остальные – девушки. И клиенты это ценят.

– Вы называете свою философию бизнесом, построенным на любви. Звучит неожиданно для торговли металлом. Не боитесь, что такой подход ослабит ваши позиции?

– Нисколько. Любовь – это ресурс. Если ты находишься в этом состоянии, то сможешь гораздо больше дать компании и миру. И, наоборот, выгоревший, утративший интерес руководитель – горе для компании. 15 лет назад мы с партнёром-соучредителем вообще ничего не знали об управлении: начинали с кабинета в 8 кв. м, в котором даже стола не было, ноутбук и факс стояли на табуретке. Всё шло как-то само собой, интуитивно. Концепция управления компанией родилась постепенно, в процессе работы, а с годами превратилась в осознанную философию. Мы с командой даже обозначили её как четыре вида любви: к клиенту, сотрудникам, миру и к себе.

– Что в вашем понимании любовь к сотрудникам? Как она выглядит на практике?

– Это создание условий, когда человек с хорошим настроением приходит в офис, чувствует себя комфортно весь день и на позитиве возвращается домой, делая свою семью счастливой. В этом – моя социальная миссия, если хотите. Что мы для этого делаем?



Марина ЛУКАСЕВИЧ,
директор ООО «ПКФ «Промстройкомплект»

К примеру, по вторникам у нас проходит «нескучное» собрание: мы собираемся и обсуждаем книгу, которую прочитали или приглашаем специалистов с тематическими лекциями – по здоровому образу жизни, этикету и т. д. Бывают дружеские посиделки – просто так, без повода. В июне, когда компания поставила рекорд по продажам, пригласили в офис Чебурашку с апельсинами. Ещё нас объединяет спорт: сотрудники в обед ходят в спортзал, компания оплачивает их занятия. Мы участвуем в спартакиаде трудовых коллективов, я сама дружу со спортом: 31 год играю в волейбол.

Главное наше внутреннее правило – проговаривать всё, что происходит, решать проблемы сообща. Вопрос ведь не в том, почему человек допустил ошибку, а в том, как её оперативно

исправить. И люди это чувствуют. Они говорят, что если ты поработал в «Промстройкомплекте», то любой вопрос в жизни сможешь решить. Своего рода школа жизни. Результативно? Безусловно: многие из тех, кто пришли в момент основания компании, работают до сих пор. У нас редко бывают свободные вакансии, в основном они появляются только при открытии нового направления или должности. И чаще всего люди приходят к нам в команду не по объявлению, а по рекомендации наших же сотрудников.

– Рынок металлопроката жёсткий: все продают один и тот же товар, с одних и тех же заводов. Как вы в этом выживаете, и что это даёт клиенту?

– Продажа металла – это алый океан. Цены действительно примерно у всех одинаковые, рентабельность низкая, за одним клиентом стоят сразу несколько поставщиков. Преимущество «Промстройкомплекта» – в условиях: у нас всегда есть вся номенклатура, в любом объёме и по оптимальной цене. Клиенты отмечают, что пока другие компании выставляют счёт, мы успеваем привезти. И это уже не про скорость, а про отношение. Мы всегда возьмём трубку и решим любую проблему, даже если что-то пошло не так. Наши партнёры должны иметь возможность планировать свою работу, поэтому сроки проговариваются чётко и никогда не нарушаются. Если металл нужен завтра, а технически это невозможно, никогда не скажем «да» ради сиюминутной выгоды. Даже если кто-то в моменте уйдёт к тому, кто обещает мгновенную поставку, то потом поймёт, что мы говорили реальные сроки, и вернётся. У нас очень много компаний,

которые работают с нами все 15 лет, мы очень это ценим и делаем все возможное, чтобы сотрудничество продолжалось.

– «Промстройкомплект» также занимается строительством промышленных объектов и производством металлоконструкций. Насколько для металлотрейдера оправдан шаг в развитие другой компетенции?

– Если ты знаешь, как наладить процесс, как работать с клиентами, как продавать и оказывать нужный сервис, то, по сути, без разницы, какой бизнес вести. Мы хотим, чтобы нашим покупателям было удобно, поэтому развитие этого направления, хотя оно ещё более конкурентное, чем металл, стало логичным вариантом расширения. У нас есть плазменная и лазерная резка, можем делать любые изделия, а также производим металлоконструкции. Также строим промышленные здания под ключ. Клиент получает поставку металла, изготовление конструкций, монтаж и общестроительные работы, и всё это в одном месте.

– Вас можно назвать «железной» леди – по отрасли, в которой вы работаете?

– Если железо – это про стержень и взвешенные решения. Я умею не принимать решения на горячую голову. Каждый мой шаг осознан, и в этом случае коллектив себя чувствует нормально, у нас всё чётко и понятно. Но если железо – это что-то холодное, то это не про меня, для меня важны человеческие отношения с сотрудниками, клиентами, поставщиками.

– В текущем году «Промстройкомплект» 15 лет. Есть ли у вас план, видение перспектив на следующую пятилетку?

– У нас есть план по росту продаж. Мы считаем проданные тонны: цена на металл скачет, поэтому выручка – не показатель. У нас не было ни одного года, чтобы мы просели по объёмам. И в этом году компания демонстрирует уверенный рост. Я точно знаю, что её развитие продолжится, есть чёткая стратегия минимум на следующие пять лет. Отдельно хочу сказать большое спасибо за работу, профессионализм и сплочённость нашей команде. Вы – лучшие!



г. Ижевск, ул. М. Горького, 43,
офис 219, этаж 2



+7 (3412) 99-82-48



ЕЛЕНА ТЕЛИЦЫНА

КАК ДИРЕКТОРУ ПЕРЕСТАТЬ БЫТЬ СУПЕРГЕРОЕМ?

Чем больше руководитель берёт на себя, тем меньше времени у него остаётся на будущее компании. Соучредитель и генеральный директор компании «Новый дом» **Елена Телицына** на форуме Академии Palizh объяснила, почему так происходит и что с этим делать.



Елена ТЕЛИЦЫНА,
соучредитель
и генеральный директор
ООО «Новый дом»

Почему руководители — это касается и среднего звена, и топов, и директоров — «застревают» в операционке? Мы боимся отпустить, не доверяем, считаем, что сами сделаем быстрее и лучше. И ещё одна причина, о которой не принято говорить вслух: нам нравится быть нужными. Нужность — это психологическая зависимость. Нам приятно, что к нам обращаются с вопросами, и мы, как супергерои, их решаем. Отказаться от этой потребности бывает очень сложно.

СТРАТЕГИЯ ДОЛЖНА ЗАНИМАТЬ ПРИМЕРНО 30% ВРЕМЕНИ РУКОВОДИТЕЛЯ. НО ГДЕ ЕГО ВЗЯТЬ, ЕСЛИ ОПЕРАЦИОНКА СЪЕДАЕТ ВСЁ?

У этой зависимости есть и своя цена. Если руководящий состав на 140% погружён в операционку, у него не остаётся времени на развитие — на то самое будущее, которое двигает компанию вперёд. По моим представлениям, стратегия должна занимать примерно 30% времени руководителя. Но где его взять, если операционка съедает всё? Ответ — в перераспределении ответственности и прав.

Но дело не только во времени. Когда руководитель всё время занят только операционными задачами, он постепенно утрачивает связь с реальностью, видит только то, что горит прямо сейчас. А стратегические вещи не горят, не кричат. Поэтому их откладывают на потом. И это «потом» может никогда не наступить, так как всегда найдётся что-то более срочное. Разорвать замкнутый круг можно только осознанным решением.

Что значит делегировать?

Делегировать — значит передать ответственность и право. Руководители часто передают ответственность, но забывают о праве. Отсюда и рождается знакомое многим чувство: вроде бы делегировал, а всё равно приходится вмешиваться. Мне очень нравится фраза: «Позвольте уборщице выбирать швабру». Смысл в том, что если человек отвечает за результат, он должен иметь право выбирать инструмент. Иначе это не делегирование, а имитация.

Что можно делегировать, а что нельзя?

Нельзя делегировать сон, еду, секс — очевидные вещи. А если серьёзно, то стратегирование лучше оставить около себя, но при этом выстроить оргструктуру, определить уровни принятия решений и назначить KPI. Это значит, что вы создаёте систему, где стратегические решения принимаете не только

НУЖНОСТЬ - ЭТО ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ЗАВИСИМОСТЬ.

Нам приятно, что к нам обращаются с вопросами, и мы, как супергерои, их решаем. Отказаться от этой потребности бывает очень сложно.

вы, но и те, кто понимает контекст. Стратегия — это то, что нужно выстраивать вокруг себя и людей, которые в этом могут работать.

Ошибки в KPI

Первая — иллюзия, что систему можно настроить один раз и больше о ней не вспоминать. По теории узких мест балансировка в одном месте открывает другое узкое место. Это постоянный процесс, регулярная работа, а не разовая акция.

Вторая ошибка — некорректные KPI. Классический пример: производство выполняет план на 120%, а отдел продаж не может ничего предложить клиентам, потому что цикл планирования слишком длинный. В таком случае нам следует вернуться к исходной точке и переосмыслить, чего мы, собственно, ждём от этой системы и какой критерий успеха считаем для неё определяющим. Третий промах — отсутствие балансировки. Нельзя ставить KPI только на отгрузки, забывая про качество и сроки, или только на вал продаж, не думая о прибыли. Иначе они будут больше вредить, чем помогать.

Финансы, скидки и поток вопросов

Самое сложное для руководителя — делегировать вопросы финансов. Но самому подписывать все документы — это большая трата времени, которое можно было бы направить на что-то более важное. У нас выстроена такая система: бюджет движения денежных средств определяет порядок оплат, а баланс между дебиторской и кредиторской задолженностью удерживается на уровне, близком к нулю. Эта схема работает, но даже она требует трёх-четырёх часов на согласование платежей в платёжный день. По-хорошему, право распоряжаться бюджетом стоило бы делегировать ниже, но это уже следующий шаг, и мы его видим.

Более простой пример — скидки. Наши руководители направления продаж имеют право предоставлять скидки в определённых рамках, и они не обращаются каждый раз с этим вопросом к начальству. В случае, если нужно снизить цену ещё больше, подключается планово-экономический отдел, который имеет полномочия согласовать скидки. Таким образом, до меня эти вопросы практически не доходят.

Третий пример касается потока входящей информации. Когда 11 лет назад меня назначили гене-

ральным директором, мой телефон не умолкал, потому что каждый сотрудник хотел что-то спросить. Тогда я завела группу в мессенджере, где предоставила руководителям возможность задавать любые вопросы, которые приходят в голову в течение дня. Звонить мне можно было только по двум поводам: когда речь идёт о жизни человека или о ситуации с клиентом. Всё остальное обсуждалось в чате. Результат оказался неожиданным: половина вопросов отпала сама собой: когда человек формулирует вопрос письменно, зачастую он уже понимает, что делать. А из тех, что были написаны, примерно половину закрывали другие руководители. Коллективный разум работает, и его надо привлекать.

РЕПУТАЦИЯ



РЕТРОСПЕКТИВЫ РАЗ В МЕСЯЦ, ЛИЧНЫЕ ВСТРЕЧИ С КЛЮЧЕВЫМИ СОТРУДНИКАМИ, КОЛЛЕГИАЛЬНЫЕ ОБЗОРЫ, КНИЖНЫЕ КЛУБЫ — ВСЁ ЭТО РАБОЧИЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Доверие, ошибки и категорические запреты

Доверие — материя тонкая. Формируешь его долго, но достаточно одного случая, и ты снова там, откуда начинал. В нашей компании работает принцип, который я доношу до каждого новичка: ошибаться можно. Спокойно только в могиле. Важно другое — нужно это разобрать, быстро исправить, выработать корректирующие и предупреждающие меры.



И не повторять подобных промахов. Это главный критерий того, что работа над ошибками идёт.

Причём это касается не только сотрудников. Ошибаться может и генеральный директор. Есть решения, которые не сработали, которые мы приняли неверно. Когда ты это признаёшь, команда понимает: вероятность ошибиться есть, но надо пробовать, так как это шанс двигаться вперёд.

При этом у нас есть то, что запрещено раз и навсегда: пить, врать и воровать. «Категорически» означает, что ни заслуги, ни ценность сотрудника в расчёт не принимаются. Если такой факт обнаружится, любой будет уволен в течение одного-двух дней.

ПОЗИЦИЯ УЧЕНИКА — ЭТО НЕ СЛАБОСТЬ, А ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИНИМАТЬ ВЗВЕШЕННЫЕ И АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ

Прозрачность и обратная связь

Немалую долю моей работы занимают вопросы прозрачности и обратной связи. Один из моих действенных инструментов — открытое ревью отдела. Совещания проходят не в кабинете директора, а на открытых площадках, и любое подразделение может задать свой вопрос. Результаты отдела разбираются здесь же. Я вправе прийти и послушать, а вправе и не прийти; если моё присутствие необходимо, коллеги сообщат. Это делает работу прозрачной и формирует коллективную ответственность: сотрудники отвечают не только перед директором, но и друг перед другом в горизонтальных связях. Ещё один метод — еженедельная публикация результатов каждого подразделения в общем чате, в котором 300 сотрудников компании. Это позволяет всем видеть наши достижения и потери. Меня радуют оба момента: когда мы чего-то добились

и когда задают вопросы относительно того, что сделано.

Прогоулки с генеральным директором — формат, который отнимает у меня время, но даёт огромную связь с людьми. На них мы обсуждаем любые вопросы: чем мир живёт, что происходит в политике, какие вопросы есть с детьми, финансовое положение. Вы слышите, чем живут ваши люди, и отвечаете им. В компании нет вакуума, в котором обычно из мухи рождается слон.

Ретроспективы раз в месяц, личные встречи с ключевыми сотрудниками, коллегиальные обзоры, книжные клубы — всё это рабочие инструменты. Коллегиальный обзор — процесс сложный: собираются внутренние клиенты и поставщики сотрудника, и каждый прилюдно даёт обратную связь. С одной стороны, это точки роста, с другой — огромная психологическая нагрузка, но это работает. В любой обратной связи есть два правила: начинать только с хорошего и формулировать через «это необходимо улучшить», а не через «ты плохой».

Книжные клубы хороши тем, что на чьём-то примере мы разбираем собственные ситуации. Берём, к примеру, «Пять пороков команды» и смотрим, какие из них есть у нас. Но такие проекты требуют модераторства, и обязательно нужны дальнейшие шаги, чтобы инициатива не угасла, а дала всходы новых движений.

Кросс-функционал и обучение

Отдельного разговора заслуживают кросс-функциональные проектные команды. Они помогают разрушать функциональные колодцы — ситуацию, когда одно подразделение перекладывает задачи на другое. Если люди из разных отделов собираются и вместе решают сложную задачу, они начинают слушать друг друга, понимать, насколько сложен функционал коллег. Это даёт колоссальный навык всем сотрудникам и снимает недопонимание между подразделениями.

Я до сих пор с гордостью вспоминаю, как мы в первый раз доставляли аэрозоли из Китая. Подводных камней было множество, и группа решила их на своём уровне, не прибегая к помощи руководителей. Или, например, сейчас мы открываем продажи на маркетплейсах в других странах. Там огромное количество проблем, и коллегам тоже удаётся справиться с ними внутри группы.

Важная часть жизни нашей компании — обучение. Внешнее обучение мы оплачиваем совместно с сотрудником: 70% — мы, остальные средства вносит он. Это заставляет выбирать лучшее и доказывать ценность обучения. Внутреннее обучение



ОШИБАТЬСЯ МОЖЕТ И ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР.

Есть решения, которые не сработали, которые мы не так приняли. Когда ты это признаёшь, команда понимает: вероятность ошибиться есть, но надо пробовать, так как это шанс двигаться вперёд.

я провожу сама, объясню, почему. За счёт обучения вы доносите свою концепцию, идеологию, подходы. Вы начинаете на одном языке разговаривать с руководителями, которые должны решать весь этот пул вопросов.

Матрица Эйзенхауэра и стратегия

А теперь рассмотрим матрицу Эйзенхауэра. В квадрате А к важным и срочным в ней относятся сложные ситуации с клиентами, налоговые проверки, пожары. Их должно становиться меньше за счёт анализа и предупреждающих действий. Неважное, но срочное – это когда открывается дверь кабинета и кто-то говорит, что всё пропало, хотя на самом деле всё не так плохо. Такие вопросы надо делегировать руководителям и старшим в группах. Несрочное и неважное – соцсети, сериалы, интернет. Мозг любит в них находиться, и это надо контролировать. Но самое важное – это квадрат Б, важное и несрочное. В нём лежит стратегия. И именно её постоянно откладывают, потому что много срочного в квадрате А. Шаги к стратегии простые, но под них нужно физически выделить время.

Что делать прямо сейчас? Алгоритм простой: определить точку А, где вы находитесь, причём без розовых очков. Для этого нужно добавить к своему мнению чужое: обратную связь от клиентов, поставщиков, партнёров. Интервьюируйте их, спрашивайте, что хорошо, что плохо, что они хотели бы видеть. Это даст потенциал для точки Б, в которую вы хотите прийти. В ней могут быть и простые вещи, и финансовые показатели, и идеологические задумки. Но всё это нужно формулировать. Сверка точек стратегии должна происходить как минимум раз в полгода, а лучше раз в квартал, если ситуация меняется быстро.

Хороший инструмент развития компании – стратегические сессии. Проводить их можно как собственными силами, так и с приглашёнными



экспертами. Формат выбирается по обстоятельствам: длинные, на два-три дня, или короткие, но регулярные. Но они нужны однозначно, так как вовлекают коллектив и команду в работу.

РУКОВОДИТЕЛИ ЧАСТО ПЕРЕДАЮТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, НО ЗАБЫВАЮТ О ПРАВЕ

Окружение и позиция ученика

Директору нужен островок безопасности, где можно обдумать свои мысли, сверить идеи, поделиться проблемами. Таким островком становится окружение – равное, понимающее, не случайное. Отдельная история – внешние эксперты. С ними непросто: можно попасть на неудачного раз, другой, третий. Но если искать, на пятый вы найдете своего. Зато у хорошего эксперта широкий взгляд на разные отрасли: он видит вашу ситуацию со стороны и подсказывает, какие гипотезы стоит проверить. Это как со врачом: ходишь по разным, а когда встречаешь своего, он становится опорой.

Ещё одна мысль, которую выношу специально: путь «я и так всё знаю» всегда выступает абсолютным злом. Позиция ученика – это не слабость, а возможность принимать взвешенные и актуальные решения.

Управляйте своим временем, учитесь сами и учите других, не забывайте про здоровую самокритику и эмоциональное состояние. Стратегия не будет адекватной или взвешенной, если вы постоянно вынуждены тушить пожары. Сначала потушить их, потом заниматься стратегией. И помните: чем больше у вас точек опоры, тем устойчивее ваше предприятие. ●





БИЗНЕС НА АВТОМАТЕ

Индустрия вендинга переживает серьёзные изменения. Технологии ИИ, сценарии потребительского поведения, современные стандарты рынка задают новый вектор для сегмента аппаратного бизнеса. Какие факторы более всего определяют развитие сферы вендинга, экономическую эффективность работы вендинговых операторов в зависимости от региона присутствия, каковы в целом перспективы рынка? Разбираем вместе с экспертами.

Инна АЛЕКСЕЕВА,

генеральный директор
коммуникационного агентства
PR Partner, Москва:

— По оценкам участников отрасли, объём российского рынка вендинга в 2025 году достиг порядка 130 млрд руб., показав рост примерно на 7–10%. При этом ещё в 2024 году отрасль оценивалась примерно в 98 млрд руб., а восстановление спроса после пандемийного периода сопровождалось двукратными темпами.

Прибыльные направления: микромаркеты, автоматизированные магазины самообслуживания, роботизированные кофейные станции, автоматы с готовой едой и корпоративные решения для предприятий. Это во многом связано с ситуацией на рынке труда. Дефицит линейного персонала



останется одним из ключевых вызовов практически для всей российской розницы, а заработные платы сотрудников продолжают увеличиваться быстрее инфляции. Одновременно дорожают аренда коммерческих помещений, коммунальные услуги и обслуживание торговых объектов.

Меняется потребительское поведение. Люди всё чаще выбирают максимально быстрый сценарий покупки. Время становится самостоятельной ценностью, особенно в крупных городах. Именно поэтому популярны микромаркеты и роботизированные киоски, которые позволяют приобрести товар буквально за минуту, без очередей и контакта с продавцом. На этом фоне искусственный интеллект постепенно становится обязательной частью вендингового бизнеса. Алгоритмы прогнозируют

**В РОССИИ
ОСОБЕННО
БЫСТРО
РАЗВИВАЕТСЯ
СЕГМЕНТ
КОРПОРАТИВНОГО
ВЕНДИНГА**

ОСНОВНОЙ ПОТЕНЦИАЛ РОСТА СМЕЩАЕТСЯ В РЕГИОНАЛЬНЫЕ ЦЕНТРЫ И ГОРОДА

с населением от 100 до 500 тыс. человек, где конкуренция значительно ниже, а качественных автоматизированных сервисов пока недостаточно.

спрос, анализируют продажи по часам, погоде, дням недели и сезонности, автоматически формируют задания на пополнение и помогают управлять ассортиментом. Благодаря подобным решениям операторы снижают количество списаний, оптимизируют логистику и увеличивают выручку каждой точки.

В России особенно быстро развивается сегмент корпоративного вендинга. Всё больше компаний оснащают автоматизированными магазинами офисы, производственные площадки, логистические комплексы, университеты, общежития и медицинские учреждения. Для работодателей это возможность организовать круглосуточный доступ сотрудников к питанию без открытия полноценной столовой или буфета. В результате именно B2B-направление сегодня становится одним из самых устойчивых сегментов.

При этом структура спроса заметно меняется. Кофейные автоматы по-прежнему занимают крупнейшую долю российского рынка – около 40%, однако именно готовая еда становится самым быстрорастущим направлением. Покупатели всё чаще приобретают полноценные завтраки, обеды и ужины, свежие салаты, роллы, сэндвичи, молочную продукцию и десерты. Одновременно растёт интерес к товарам повседневного спроса: средствам личной гигиены, бытовой химии, товарам для детей и домашних животных, особенно в жилых кварталах. Всё активнее появляются автоматы со спортивным питанием, витаминами, фермерской продукцией и товарами локальных брендов.

География развития также меняется. Вопреки распространённому мнению, наиболее интересные возможности появляются не только в Москве и Санкт-Петербурге. Столичный рынок постепенно приближается к насыщению. Более того, отраслевые игроки отмечают сокращение количества отдельных торговых автоматов в Москве вслед за снижением трафика в ТЦ и изменением модели потребления. Основной потенциал роста смещается в региональные центры и города с населением от 100 до 500 тыс. человек, где конкуренция значительно ниже, а качественных автоматизированных сервисов пока недостаточно.

Универсального срока возврата инвестиций больше не существует. Многое зависит от качества выбранной локации, ассортимента, уровня цифровизации бизнеса и эффективности логистики. Наиболее успешные проекты по-прежнему способны выйти в прибыль примерно за два года.

В ближайшие годы российский вендинг продолжит двигаться в сторону омниканальной торговли. Уже появляются модели, где покупатель оформляет заказ через мобильное приложение и забирает товар в автоматизированном пункте выдачи или микромаркете.



Мария ЧЕКАРЕВА,

директор департамента московского торгового центра, Москва:

– Раньше вендинг был историей про соки и шоколад, а сейчас в автоматах можно встретить почти всё: от линз до цветов. Но самая главная особенность рынка – трансформация за счёт технологий.

Здесь есть несколько направлений. Во-первых, компьютерное зрение и ИИ: системы автоматически распознают товары, когда покупатель их берёт, и списывают оплату без участия кассира – это модель Grab-and-Go.

Во-вторых, предиктивная аналитика: датчики в автоматах передают данные, и алгоритмы прогнозируют спрос, автоматически заказывают

ЛИЗИНГ ИЛИ АРЕНДА С ВЫКУПОМ – РАБОЧИЙ ВАРИАНТ, ЧТОБЫ НЕ ЗАМОРАЖИВАТЬ ВСЁ КАПИТАЛ В ОДНОМ АВТОМАТЕ



НАИБОЛЕЕ УСПЕШНЫЕ ПРОЕКТЫ ПО-ПРЕЖНЕМУ СПОСОБНЫ ВЫЙТИ В ПРИБЫЛЬ ПРИМЕРНО ЗА ДВА ГОДА

пополнение и даже предупреждают о поломке до того, как она случится. В-третьих, роботизированные решения, например, роботы-бариста, которые готовят напитки, решая проблему кадрового дефицита в сегменте foodservice.

Есть и другие моменты, определяющие состояние рынка. На фоне общих вызовов – роста налоговой нагрузки, удорожания логистики, сырья и пр. – операторы ищут способы сохранить маржинальность. Здесь я вижу два основных вектора. Это переход к гибридным форматам: автоматы, которые сочетают кофе, снеки, готовые блюда, что позволяет увеличить средний чек и выручку на 20–30% при тех же арендных условиях. И развитие микромаркетов: это уже не классический автомат, а мини-магазин без продавца с расширенным ассортиментом, что тоже даёт рост продаж.

Вера ФРОЛОВА,

маркетолог в сфере вендинга,
Ижевск:

— Я скажу о региональной специфике вопроса. В регионах, и в Удмуртии в том числе, вендинг развивается по своей логике – она отличается от столичной модели. Здесь мы не видим ажиотажного спроса на технологичные решения вроде роботизированных бариста или сложных систем GrabandGo: для большинства локаций такие форматы избыточны и экономически неоправданны.

В малых и средних городах вендинг решает задачу базовой доступности товаров. Люди хотят быстро и без сложностей купить кофе, воду, снеки, особенно в местах, где нет развитой стационарной торговли. Поэтому наиболее востребованными остаются классические кофейные автоматы,

аппараты с напитками и перекусами, компактные микромаркеты.

При этом популярность вендинга в регионах нельзя назвать высокой, как и плотность покрытия. Но именно здесь кроется потенциал роста. Рынок ещё далёк от насыщения, конкуренция умеренная, а стоимость аренды и операционных расходов зачастую ниже, чем в мегаполисах. Это создаёт хорошие условия для входа новых игроков и масштабирования действующих сетей.

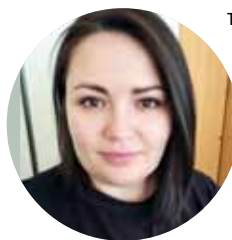
Среди ключевых региональных трендов я бы выделила несколько. Это рост спроса на наличные и бесконтактные платежи: QR-коды, оплата через NFC, интеграция с мобильными платёжными системами уже стали стандартом даже в небольших городах. Также это расширение ассортимента за счёт локальных и фермерских товаров – в регионах покупатели особенно ценят продукцию местных производителей, и вендинговые точки всё чаще включают в ассортимент молочную продукцию, выпечку, мёд, травяные чаи и другие локальные позиции. Ещё один момент – развитие корпоративного сегмента: предприятия устанавливают вендинговые автоматы и микромаркеты для сотрудников, чтобы закрыть потребность в питании на территории завода или офиса.

Для вендинг-бизнеса в целом могу дать несколько советов. Используйте финансовые инструменты осторожно. Лизинг или аренда с выкупом – рабочий вариант, чтобы не замораживать весь капитал в одном автомате. Но это не лёгкий старт без расчётов. Перед подписанием договора оцените, как ежемесячные платежи впишутся в экономику, и просчитайте срок окупаемости с учётом всех расходов.

Рассмотрите франшизу как вариант снижения рисков. Вы получите проверенную бизнес-модель, реальную юнит-экономику действующих точек, помощь с подбором локаций и доступ к технологической инфраструктуре сети.

Делайте ставку на гибридность. Автоматы, которые сочетают несколько категорий (кофе + снеки + готовые блюда), стабильно показывают рост выручки. Это способ увеличить средний чек без расширения площади.

Инвестируйте в технологии, но без фанатизма. Компьютерное зрение, удалённый мониторинг – всё это снижает операционные издержки. Но перед внедрением оцените ROI: иногда для небольшого парка классических автоматов достаточно базового ПО, и сложные ИИ-решения избыточны.



ИНВЕСТИРУЙТЕ В ТЕХНОЛОГИИ, НО БЕЗ ФАНАТИЗМА.

Компьютерное зрение, удалённый мониторинг — всё это снижает операционные издержки. Но перед внедрением оцените ROI.

Региональный вендинг — сегмент со своими правилами. Его сила — в простоте, доступности и ориентации на базовые потребности людей. Именно эта специфика делает малые и средние города привлекательной площадкой для развития автоматизированной торговли в ближайшие годы.

Марат ИДРИСОВ,

предприниматель, Ижевск:

— В вендинг-сфере есть как успешные, так и провальные кейсы. Могу поделиться примерами и сделать рабочие выводы.

Пример первый. Как вендинговый оператор, мы столкнулись с парадоксальной ситуацией: в точках с высокой проходимостью оборудовали аппараты, но конверсия была низкой, выручка не росла, автоматы простаивали. Причём телеметрия работала, но формально — давала только сырую информацию.

Мы перестроили подход. Для начала внедрили предиктивную аналитику: система на базе «исторических» данных начала прогнозировать спрос с учётом дня недели, времени суток, погоды и специфики локации. Далее перестроили логистику: в горячих точках частоту пополнений увеличили до четырёх раз в день, маршруты операторов оптимизировали, чтобы избегать простоев. Затем добавили динамическое ценообразование на позиции с высоким прогнозируемым спросом.

Результат: конверсия выросла, уровень остатков стабилизировался, выручка по сети увеличилась на 15–20%.

Из этого кейса я делаю три вывода. Первый: данные должны быть не для отчёта, а для действий — предиктивные модели позволяют предотвращать проблемы. Второй: логистика в вендинге — это часть экономики: если товар заканчивается, вы теряете не только текущую продажу, но и лояльность. Третий: гибкость важнее идеального плана. Если прогноз не сбывается, систему нужно быстро перестраивать.

Второй кейс. Мы поставили кофейный автомат в небольшом фитнес-клубе в спальном районе. Гипотеза выглядела логично: клиенты после тренировки, мамы, ждущие детей с занятий, — стабильный поток людей. Но продажи оказались крайне низкими.



Анализ показал, что сошлись сразу несколько факторов:

■ **Платёжеспособность клиентов.** Цена чашки кофе в 170 руб. оказалась для этой аудитории слишком высокой. Люди либо отказывались от покупки, либо искали дешёвые альтернативы.

■ **Операционные издержки.** На одну точку приходилось слишком много рутины: пополнение, уборка, решение мелких технических проблем. Это съедало маржу.

■ **Скрытые потери.** Мы выявили случаи мелкого воровства, а также порчу товара из-за перепадов температуры и влажности в помещении. Эти потери напрямую били по экономике.

Этот кейс научил следующим вещам. Локация — это и трафик, и профиль аудитории: нужно оценивать не только сколько людей, но и сколько они готовы платить. Операционная нагрузка — часть финансовой модели: если на одну точку уходит слишком много времени и сил, маржинальность исчезает.

Я сформулировал для себя и своей команды набор правил:

■ **Тестируйте гипотезы быстро.** Перед запуском сделайте «пилот» на одной-двух точках и собирайте данные первые три-четыре недели. Если за это время нет роста или экономика не сходится, лучше скорректировать стратегию. Можно перенести точку, изменить ассортимент или цену, а не вытягивать убыточный проект.

■ **Следите за юнит-экономикой в динамике.** В 2026 году издержки растут (НДС, логистика, аренда), поэтому экономику каждой точки нужно регулярно пересчитывать. Сравнивайте план и факт, чтобы вовремя заметить отклонения.

■ **Масштабируйте через технологии.** Например, для сети из нескольких точек внедрение FSM-систем или комплексных платформ для аналитики даёт ощутимый эффект: сокращается время простоев, оптимизируются маршруты, повышается прозрачность процессов.

■ **Сочетайте данные и гибкость.** Предиктивные модели и телеметрия — отличные инструменты, но они работают только тогда, когда команда умеет быстро реагировать на отклонения и корректировать процессы. ●

**В 2026 ГОДУ
ИЗДЕРЖКИ
РАСТУТ (НДС,
ЛОГИСТИКА,
АРЕНДА) —
ЭКОНОМИКУ
КАЖДОЙ
ТОЧКИ НУЖНО
РЕГУЛЯРНО
ПЕРЕСЧИТЫВАТЬ**

ОЛЬГА ИГНАТЬЕВА

ОТ ЛЮДЕЙ И ПРОИЗВОДСТВА ДО СТРАТЕГИИ И ЦИФРОВЫХ АГЕНТОВ

22 октября 2026 года в Ижевске состоится форум «Экосистема предпринимательства. Единство возможностей в 2027–2030 годах» (16+) для собственников и руководителей крупного, среднего и малого бизнеса. О том, почему программа объединяет стратегию, людей, производство, клиента и искусственный интеллект, рассказывает организатор форума **Ольга Игнатьева**.



Ольга ИГНАТЬЕВА,
директор Центра
Бизнес-Образования
«КВАНТОР-М»

От Челнов к Ижевску

Идея проведения большого ивента в Удмуртии выросла из форума «Рост предпринимателя», проведённого с успехом в апреле 2026 года в Набережных Челнах. Он был ориентирован прежде всего на малый и средний бизнес. В Ижевске мы пошли дальше и объединяем на одной площадке крупный, средний и малый бизнес. Это и есть экосистема предпринимательства. У компаний разный масштаб, но общие вопросы: как строить стратегию, где находить людей, как управлять производством, удерживать клиента и внедрять новые технологии. Каждый эксперт приглашён под конкретную управленческую задачу. Здесь нет людей, которые пересказывают чужие идеи. Наши эксперты сами внедряли то, о чём будут говорить. Отдельным событием станет разговор с секретным гостем – предпринимателем, который прошёл путь от создания компании до крупного производства.

Как увидеть направление и проверить его цифрами

Наталья Хмельницкая приглашена, чтобы помочь участникам перевести экономические циклы в решения на 2027 год. За её подходом стоят 25 лет

предпринимательского опыта, десятки проектов с нуля и управление командой более 500 человек.

Владимир Дорохов продолжит эту тему через цифры собственника. Он управляет бизнесом с оборотом свыше 5 млрд руб. и обозначит показатели, которые позволяют заметить проблему раньше, чем она превратится в финансовый итог месяца.

Семён Лесков будет говорить о росте бизнеса через людей. В его практике более 400 аудитов и 12 тыс. часов работы на сцене. Для vip-участников Семён проведёт мастер-майнд по прорывным задачам на 2027 год.

Елена Жданова покажет, как увидеть потенциал сотрудника до того, как он проявится в результатах. Она разработала систему оценки талантов для Leroy Merlin и обучила более 2000 руководителей.

Производственное управление без белых пятен

Производственное управление мы сознательно выделили в отдельную линию. В российских бизнес-программах эту тему редко раскрывают системно. Хорошего рабочего повышают до мастера или начальника цеха, но работе с людьми его часто не учат. При этом каждый день с рабочими



МЫ ПРОЕКТИРУЕМ ФОРУМ КАК ПРОСТРАНСТВО, ГДЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛИ РАЗНОГО МАСШТАБА встречаются вокруг конкретных бизнес-задач, а не существуют в параллельных мирах.

взаимодействует именно линейный руководитель, а не HR-служба.

Выступить на эту тему приглашён **Юрий Богопольский**, прошедший путь от руководителя цеха до генерального директора группы заводов и проработавший несколько лет внутри производственной системы Toyota. В Ижевске он разберёт стратегию работы с людьми на производственных площадках и кадровый дефицит 2026–2027 годов.

Дмитрия Стукалова мы пригласили показать другую сторону управления. За его плечами – 25 лет практики и 170 производственных проектов. Он объяснит, почему активность руководителя иногда становится ограничением системы и как перестать держать производство на личном контроле одного человека.

Александр Кирсанов, операционный директор компании «Русский хлеб», раскроет системное мышление через потери и деньги. В его опыте – 20 млн руб. экономии, школа наставничества и практика кайдзен-блиц. В VIP-программе он проведёт бизнес-игру «Найти и обезвредить: где прячутся деньги вашего производства». Это позволит участникам увидеть потери не в отчёте, а в конкретных управленческих решениях.

Как связать клиента и бренд с реальными продажами

Екатерина Шукалова поможет собственникам точнее увидеть своего клиента и перестать тратить маркетинговый бюджет на тех, кто не покупает. У неё 20 лет в интернет-маркетинге и опыт преподавания в Высшей школе бизнеса МГУ. На VIP-практикуме участники с помощью ИИ определят самого выгодного клиента для своего бизнеса.



Мария Вожигова свяжет личный бренд собственника с долголетием компании. Она основала брендинговое агентство «МЁД», команда которого только за 2024 год разработала более 50 стратегий для компаний разных отраслей. Для VIP-участников она проведёт разбор брендов компаний и даст обратную связь, которую можно сразу перевести в работу.

Что бизнес получит от блока по искусственному интеллекту

Искусственный интеллект мы рассматриваем как рабочий инструмент руководителя. **Владислав Логинов** покажет, как перевести бизнес-задачу в понятный сценарий работы с ИИ.

Михаил Шадрин, генеральный партнёр форума, продолжит тему на кейсах Staffico, где цифровые сотрудники уже берут на себя подбор, обучение, контроль и другие функции. На VIP-панельной дискуссии Владислав и Михаил ответят на вопросы участников и помогут определить первые задачи для внедрения. Человек должен уйти с форума не с впечатлением от возможностей ИИ, а с пониманием, какой процесс он готов передать цифровому сотруднику и как будет оценивать экономический эффект.

Коллаборации с предпринимателями Татарстана

Ещё одна ценность форума – возможность выйти за рамки региона. В программе примут участие предприниматели из Татарстана. С ними можно познакомиться на глубинном нетворкинге, обсудить совместные проекты, найти новых партнёров и объединиться в деловые коллаборации. Для меня важно, чтобы форум давал не только знания, но и связи, из которых вырастут реальные договорённости и новые проекты.

Коллеги, мой личный оффер простой: не приезжайте к нам просто слушать. Привезите с собой задачу, которая стоит денег, времени, нервов или тормозит рост. Как выйти из операционки? Как удержать людей? Где производство теряет деньги? Кого действительно надо нанимать, а кого уже не надо? Что можно передать ИИ? Кто ваш самый выгодный клиент? Почему рынок должен выбирать вас? Используйте весь форум – спикеров, практикумы, разборы и людей рядом – чтобы уйти с готовым решением. Вот тогда я буду считать, что мы всё это делаем не зря. ●

22 ОКТЯБРЯ 2026 ГОДА.

ИЖЕВСК.

НАЦИОНАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА
УДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ.

БИЗНЕС-ФОРУМ

«ЭКОСИСТЕМА
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА.
ЕДИНСТВО ВОЗМОЖНОСТЕЙ
В 2027–2030 гг.». 16+



Организатор –
Центр бизнес-образования
КВАНТОР-М.

20 ЛЕТ ПОМОГАЕМ БИЗНЕСУ
РАСТИ. МЫ – РЯДОМ!

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ПАРТНЁР

staffico
Аутстаффинг и персонал

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ
ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПАРТНЁР

РЕПУТАЦИЯ

КОНСУЛЬТАЦИЯ И РЕГИСТРАЦИЯ:

☎ +7 (8552) 47-72-80

+7 (927) 465-55-05

✉ uc@quantor.ru

НАТАЛЬЯ ГВОЗДКОВА

ВЛЮБИТЬ В ПРОФЕССИЮ

Профессия учителя пережила немало трансформаций: были времена, когда педагога окружали безусловным уважением, и годы, когда это уважение почти сошло на нет. Сегодня курс снова меняется: мы всё отчётливее понимаем, что учитель был и остаётся важной фигурой в школе и в жизни ребёнка. Об этом – наш разговор с заместителем главы администрации Ижевска по социальной политике Натальей Гвоздковой.



Наталья ГВОЗДКОВА,
заместитель главы
администрации Ижевска
по социальной политике

Наталья Геннадьевна, в последние годы много говорится о переменах в школах. А что происходит с тем, кто в ней работает? И что об этом думают государство, родители, общество?

– Начну с государства. В июле 2026 года президент РФ подписал Указ №498 о дополнительных мерах поддержки учителей. Для меня это ясный сигнал: педагог – опора школы, и ему нужно по-

мочь. Сегодня нам важен каждый. Что происходит с самим учителем? Раньше он был прежде всего специалистом, который даёт знания. Сегодня предмет по-прежнему остаётся основой, базой школы, но без воспитания учить детей уже нельзя. Педагог теперь – страж культурного кода: он ведёт свой предмет, ориентируется в политике, доносит до ребят систему координат, в которой мы живём. При этом он должен не идеализировать действительность, но и не принижать её. Это очень тонкая грань, и перешагивать её нельзя. В отношении со стороны общества тоже видны перемены. Если ещё недавно родители могли требовать замены учителя, даже не разобравшись в ситуации, ориентируясь только на рассказы ребёнка, то сейчас таких обращений – единицы. Они возвращаются к пониманию, что учитель – тот человек, который ведёт ребёнка за собой.

– Но, по сути, это ведь дело не одного года...

Что можно предпринять, чтобы повышать престиж профессии?

– Начинать нужно раньше, чем ребёнок переступит порог школы. Три года назад в Ижевске появились психолого-педагогические классы, которые создаются совместно с Глазовским пединститутом, сегодня их уже 23. В них ребята идут к профессии целенаправленно: углублённо занимаются психологией, изучают основы педагогики, имеют возможность примерить на себя роль педагога и понять, его это дело или нет.

Но классы – это только первый шаг. Важна работа всего педагогического сообщества города, и в этом направлении Ижевску есть чем гордиться. Третий год на базе методического центра «Альтернатива» действует директорский клуб. Он появился потому, что руководителям нужна не только площадка для совещаний, но и поддержка. С текущего учебного года в него вошли и заведующие

РАНЬШЕ УЧИТЕЛЬ БЫЛ ПРЕЖДЕ ВСЕГО СПЕЦИАЛИСТОМ, КОТОРЫЙ ДАЁТ ЗНАНИЯ.

Сегодня предмет по-прежнему остаётся основой, базой школы, но без воспитания учить детей уже нельзя. Педагог теперь – страж культурного кода.

детскими садами. Кстати, наш клуб – первая подобная структура в российском образовании.

Также у нас работают городские советы руководителей школ и детских садов, где обсуждается широкий спектр вопросов. Важно, что не мы сверху, а они являются инициаторами различных новаций. Их предложение, например, – создать содружества педагогов по профилям. Мы прислушались, так появились городские методические объединения нового типа – своего рода клуб по интересам, отдушина для учителей. Ещё одно предложение касалось доплаты регионального значения учителям, которые занимаются национальным воспитанием. Его приняли на совете директоров и вынесли в Государственный Совет УР. Кстати, и в этом направлении город стал первым в России.

– Ижевск традиционно всегда силен и в конкурном движении. Конкурсы помогают влюблять педагогов в профессию?

– Безусловно. Когда учитель знает, что его работу отмечают, что он может показать себя сначала на городском уровне, потом на республиканском и федеральном, это меняет отношение к профессии. Конкурс – это ведь не просто соревнование, а возможность выйти за рамки повседневности, посмотреть на себя со стороны, получить признание коллег. У нас для этого созданы все ступени: проводятся «Педагог года», «Учитель года», «Воспитатель года», грант главы Ижевска. Кстати, грант появился тоже по предложению Совета директоров. А недавно учитель географии из СОШ № 20 Ижевска вошла в пятёрку лучших в федеральном проекте «Классная тема». Прежде ижевские педагоги доходили только до полуфинала. Три наших директора – школ №№ 27 и 45 и 86 – по итогам конкурсного отбора вошли в федеральный «Клуб директоров» и теперь представляют в нём Удмуртию.

– В этом году много внимания уделяется кадровому суверенитету. Что это значит для Ижевска?

– Сегодня педагогов хватает не везде. В первую очередь, школам нужны математики, затем химики и биологи, следом учителя английского. Но проблему мы решаем не только за счёт притока новых кадров. У нас есть возможность переобучать учителей начальных классов. Но кадровый суверенитет – это не только закрытые вакансии. Это ещё и запас прочности, посильная нагрузка: не две и не три ставки. Конечно, педагоги привыкли

работать на пределе, и многие уменьшение часов воспринимают остро. Поэтому мы ищем варианты: дополнительная нагрузка, воспитательная работа, группы продлённого дня, проверка тетрадей, классное руководство. Важно сохранить доходы учителей за счёт расширения их поля деятельности.

А ещё у нас есть свой проект – «Кадровый резерв», тоже инициатива директорского сообщества. В этом году стартует его шестой набор: учатся 25–30 заместителей руководителей, и каждый год пятеро из них становятся директорами.

– Учительский труд лучше всего виден в результатах учеников. Чем вас порадовал прошедший учебный год?

– По русскому языку средний балл поднялся с 61,68 до 62,81, доля высокобалльников – с 10,97% до 13,9%. По профильной математике средний балл вырос с 67,38 до 69,93, а число выпускников с результатом от 81 до 100 баллов увеличилось с 184 до 383 человек. Общее количество высокобалльников по всем предметам выросло с 884 до 1227. Стобалльников было 26, больше всего по физике, химии и профильной математике. И за этим ростом стоит конкретная работа. Десятые классы у нас из универсальных стали профильными, это дало результат. Плюс дополнительное образование профильной направленности вместе с вузами и колледжами, индивидуальная работа с учениками.

ПРИВИВАТЬ ЛЮБОВЬ К ПРОФЕССИИ УЧИТЕЛЯ НУЖНО НАЧИНАТЬ РАНЬШЕ, ЧЕМ РЕБЁНОК ПЕРЕСТУПИТ ПОРОГ ШКОЛЫ.

– При всей сложности профессии учителя что делает её по-настоящему ценной?

– Думаю, что это умение делиться с другими своими знаниями, временем, эмоциями. Наши учителя – элита города, люди, которые тонко чувствуют детей и щедро отдают себя работе. Учительский труд тяжёл и одновременно лёгок, потому что все наши специалисты находятся на своём месте. Пусть это звучит высокопарно, но то, что они закладывают в учеников, то и прорастает. Поэтому именно они растят сегодня будущее нашей страны. ●

Зачем ребёнку школа, если знания доступны в один клик?

Ещё недавно хороший родитель искал для ребёнка школу, которая даст ему больше знаний. Сегодня знания перестали быть дефицитом. Ответ на вопрос можно получить за несколько секунд, лекцию лучшего преподавателя – посмотреть онлайн, а искусственный интеллект способен объяснить сложную тему столько раз и такими способами, сколько потребуется. У родителей возникает гораздо более тревожный вопрос: чему должна научить школа, чтобы ребёнок оказался готов к миру, которого мы сами пока не знаем?



**Ольга и Владимир
СОКОЛОВЫ,**

основатели частной Школы СОК

У предпринимателей есть профессиональная деформация: мы быстро замечаем разницу между человеком, который умеет выполнять инструкцию, и человеком, способным разобраться в ситуации, для которой инструкции ещё нет.

Поэтому родитель, который сам живёт в мире постоянных изменений, начинает иначе смотреть на образование собственного ребёнка. Он приносит хорошие оценки, готовится к контрольным, знает, что нужно сделать, чтобы получить пятёрку.

Но что произойдёт, если правильного ответа в конце учебника нет? Сможет ли он сформулировать вопрос? Отличить достоверную информацию от убедительно звучащей? Не ждать алгоритма, а предложить свой? Сделать выбор и объяснить его? Ошибиться и попробовать снова? И, наконец, понять, чего хочет он сам, а не взрослые вокруг него?

В Школе СОК* в Ижевске считают, что именно эти вопросы становятся одними из центральных для образования.

СОК восемь лет развивают **Ольга и Владимир Соколовы**. У каждого в этом тандеме своя оптика. Ольга – основатель Школы, кандидат философских наук – формулирует её философию и образовательный замысел. Владимир смотрит на СОК в том числе глазами предпринимателя: как большая идея проявляется в конкретном поведении ребёнка, и что остаётся с ним за пределами урока.

Поэтому задача Школы для них – не создать у ребёнка иллюзию предсказуемости, а помочь научиться жить и действовать там, где готового ответа может не быть.

Когда правильный ответ перестаёт быть главным

В СОК любят слово «смыслы». За ним стоит вопрос. Не только «что я знаю?», но и «зачем мне это?», «почему это устроено именно так?», «как я могу это проверить?».

Для Ольги Соколовой принципиальна разница между информацией, знанием и осмысленностью. Искусственный интеллект способен за секунды выдать ребёнку огромный объём информации. Но сформулировать собственный вопрос, понять значение ответа и принять решение всё равно предстоит человеку.

И здесь возникает парадокс: чем совершеннее становятся технологии обучения, тем острее вопрос: зачем ребёнку вообще каждый день физически приходить в школу?

Ответ СОК – ради другого человека.

Учитель здесь нужен не только как носитель предметного знания. Он может заметить сомнение, не дать готового ответа, поддержать идею, создать ситуацию, в которой ребёнку самому придётся думать и действовать. Одноклассник тоже становится частью образования: с ним приходится договариваться, спорить, сталкиваться с иной точкой зрения.

Школа в этой логике – не здание, куда ребёнок приходит получать информацию, а среда человеческих отношений, в которой он обнаруживает себя через взаимодействие с другими.

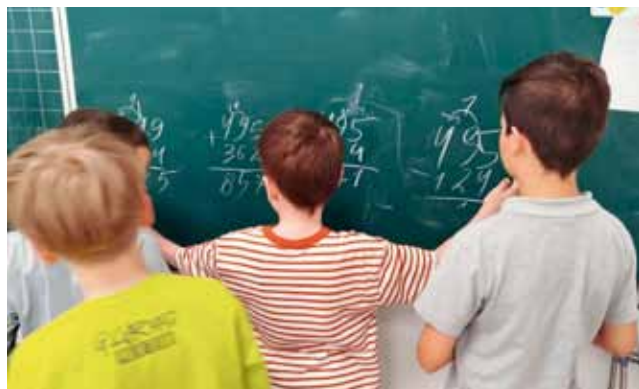
А если позволить детям самим рассказать, что такое их Школа?

Прошлым летом в СОК поставили перед детьми необычную задачу: как рассказать о своей Школе за 30 секунд?

**ИНФОРМАЦИЯ – ЭТО ЕЩЁ НЕ ЗНАНИЕ,
А ЗНАНИЕ – ЕЩЁ НЕ ОСМЫСЛЕННОСТЬ**

ОДНО ДЕЛО - ВЫПОЛНИТЬ ПРОЕКТ И ПОЛУЧИТЬ ОЦЕНКУ.

Другое – увидеть, что реальный мир изменился потому, что ты что-то придумал и довёл до результата.



Вместо того чтобы заказать эту работу взрослым, сама Школа стала объектом исследования для детей. На творческой смене они изучали пространство, разговаривали друг с другом, педагогами и родителями, пытались понять, что в СОК действительно важно. К работе подключались специалисты из взрослого профессионального мира.

Исследование превратилось в проектирование. Некоторые детские решения не остались учебными макетами: идеи дошли до реального пространства Школы – оформления стен, навигации, зон ожидания и информирования.

Школа, которая не пытается вырастить «человека-алгоритм»

Мы хотим подготовить детей к сложному миру, и поэтому стараемся дать им больше готовых способов правильно действовать в нём. Хорошую школу тоже оцениваем через количество гарантий: результаты, экзамены, поступление.

Но мир слишком быстро меняется, чтобы обеспечить ребёнка алгоритмом на каждый случай.

В СОК замечают, что некоторые дети, приходящие из других образовательных сред, первое время ищут алгоритм: скажите, как правильно, и я выполню.

Владимир Соколов называет опасность такого подхода «человеком-алгоритмом». Задача СОК противоположная: расширять количество способов видеть ситуацию, учить задавать вопросы, понимать связи и не теряться перед неопределённостью.

Это не означает отказа от знаний. Напротив, в Школе подчёркивают важность широкого образования. Просто знания перестают быть конечной точкой – они становятся материалом для мышления.

Что останется у ребёнка после школы?

Мы можем выбрать ребёнку лучшую программу, оплатить допобразование, подобрать репетиторов и помочь поступить в вуз.

Но невозможно заранее выбрать для него мир, в котором ему предстоит жить. Мы не знаем, какие профессии сохранятся, какие исчезнут, какие решения будет принимать ИИ, как изменятся экономика и общество.

Поэтому, возможно, один из главных результатов образования проявится не в том, сколько готовых ответов ребёнок вынес, а в том, что он делает, когда готового ответа нет.

Способен ли спросить. Проверить. Услышать другого. Предложить свой. Сделать. Увидеть последствия. И попробовать снова.

В СОК пока не утверждают это языком законченной образовательной технологии. У Школы есть восемь лет собственной культуры, философия основателя, педагогические практики, традиции и опыт детей. Сейчас перед ней стоит следующая задача – исследовать собственную практику и понять, что именно в ней даёт результат и может быть описано как система.

Школа не только предлагает ребёнку задавать вопросы. Она задаёт их самой себе.

А родителю остаётся задать свой: какой школы сегодня не хватает моему ребёнку?

Если этот вопрос для вас уже не риторический, возможно, СОК стоит увидеть изнутри: прийти в Школу, посмотреть на детей и педагогов, задать вопросы и проверить главное – то, о чём здесь говорят, действительно происходит с детьми каждый день? ●



🏠 г. Ижевск
ул. Карла Маркса, 300А
☎ +7 (912) 440-80-80
🌐 sok.school
👤 Сообщество школы в VK:



6+





А ВУЗ И НЫНЕ ТАМ?

Реформа образования продолжается, главная цель изменений – сделать систему подготовки более гибкой и лучше соотнести её с потребностями экономики. Также стоит задача смягчить структурный дисбаланс: к 2035 году избыток специалистов с высшим образованием может достичь 2,7 млн человек, а дефицит выпускников СПО – 3,6 миллионов. Эксперты оценивают новшества и их потенциал для ответа на запросы рынка труда.



Дмитрий БИРЮК,

преподаватель департамента политики и управления факультета социальных наук Высшей школы экономики:

– Переход от бакалавриата к чему-то новому – не панацея. Но он даёт шанс исправить то, что многие критиковали последние лет десять. Нынешний бакалавриат слишком размазан: студент «выходил» с кучей общих предметов, но без глубокого понимания профессии. А магистратура, можно сказать, урезана – это всего два года, за которые сложно заложить фундаментальную базу.

Новая схема, где есть базовый цикл, а следом за ним – узкая специализация, потенциально позволяет, что называется, глубже копать. Но есть одно «но»: если вузы просто переименовывают старые программы, ничего не поменяется. Нужен пересмотр всего учебного плана, а не косметические процедуры.

Само по себе квотирование бюджетных мест – необходимая вещь, но без прогноза кадровых потребностей на пять-семь лет оно превращается

в игру угадывайки. Участие работодателей в стандартах – да, но тут тонкий момент: бизнес часто хочет вчерашнего специалиста, а образование должно давать знания с запасом на будущее.

Лучший пример, который я видел, – корпоративные программы целевого обучения, где предприятие не просто платит, а участвует в разработке курсов, предлагает своих наставников и реальные задачи для дипломов. В некоторых инженерных вузах такая практика даёт результаты: студент с первого курса знает, на какой завод пойдёт, и учится под конкретные станки или технологии.

Ожидается, что к 2035 году избыток специалистов с высшим образованием составит 2,7 млн человек. При этом называется и другая цифра – 35% работников с дипломом вуза занимают должности, для которых высшее образование не требуется. Тезис о лишнем высшем постоянно муссируют, но трактуют упрощённо. Я категорически не согласен, что это доказательство лишности вузов. На самом деле цифра говорит о разрыве между выбором профессии и реальным трудоустройством. Причины, на мой взгляд, такие: во-первых, школа

**ОКОЛО 70%
ВЫПУСКНИКОВ
ДЕВЯТЫХ
КЛАССОВ
ВЫБИРАЮТ
СИСТЕМУ СПО**

В УДМУРТИИ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ В ЭТОМ ГОДУ БЫЛО ОТКРЫТО 3615 БЮДЖЕТНЫХ МЕСТ В 5 ВУЗАХ И ИХ ФИЛИАЛАХ, а также 8781 место в 36 местных государственных техникумах и колледжах.

почти не занимается профориентацией, дети поступают, потому что родители так сказали или потому, что проходной балл низкий. Во-вторых, вузы часто не успевают за рынком — программы устаревают быстрее, чем их пересматривают. В-третьих, многие работодатели предпочитают переучивать выпускников под свои технологии, считая, что это дешевле, чем искать готового специалиста. И получается замкнутый круг: мы учим, потом доучиваем, а в итоге человек работает не там, где планировал. Но это не проблема образования как института, это проблема его содержания и того, как мы координируемся с экономикой.

Другой момент — как нарастить выпуск по дефицитным направлениям (информбезопасность, вооружения, нанотехнологии и пр.)? Нужны одновременно несколько вещей: дать вузам право на дополнительные вступительные по профильным предметам, чтобы отсекал неподготовленных; точно финансировать лаборатории и оборудование — сейчас во многих университетах установки устаревшие, студенты не видят современной техники. Поможет и регулирование платного приёма, но только как вспомогательный механизм — чтобы не допустить перекоса в сторону модных менеджмента и юриспруденции. Без реального диалога с оборонными и высокотехнологичными компаниями с места мы не сдвинемся.

Для промышленных регионов, таких как Удмуртия, критически важны и рабочие кадры, и инженеры. Какие практики синхронизации образовательных программ с потребностями региональной экономики можно считать здесь результативными? Я много общаюсь с коллегами из регионов, и они говорят: лучшее, что есть, — это корпоративные кафедры на заводах и целевое обучение с обязательным трудоустройством. В Удмуртии, например, сильны ОПК и машиностроение. И здесь уже есть практика, когда студент после 9-го класса идёт в колледж по «Профессионалитету», получает рабочую квалификацию, потом — по ускоренной программе в вуз и выходит инженером-технологом. Такая цепочка даёт и специалиста «со станком», и инженера, который понимает производство. Но для этого нужно, чтобы завод, колледж и вуз сели за один стол и договорились о единой программе. И тут без активной роли региональных властей — никуда.

Римма БЯКОВА,

и. о. министра образования и науки УР:

— В Удмуртии для выпускников в этом году было открыто 3615 бюджетных мест в пяти вузах и их филиалах, а также 8781 место в 36 местных государственных техникумах и колледжах. Более 56% из них приходится на технические профессии и специальности, что полностью соответствует прогнозу кадровой потребности экономики.

Сегодня перед нами стоит цель по подготовке специалистов и квалифицированных рабочих, обозначенная президентом Владимиром Путиным. Для этого в колледжах и техникумах увеличивается количество бюджетных мест, реализуется федеральный проект «Профессионалитет» национального проекта «Молодёжь и дети».

Уже тренд: около 70% выпускников девятых классов выбирают именно систему СПО. Это говорит о росте престижа рабочих профессий и доверии к качеству подготовки в наших колледжах. Приёмная кампания этого года подтверждает востребованность практико-ориентированных специальностей. Ребят привлекает возможность получить полноценную профессию и стать востребованными специалистами в этом возрасте. Спрос высокий — поступило более 18 тыс. заявлений, более двух человек на место. В топе наиболее востребованных направлений этого года: «Информатика и вычислительная техника», «Машиностроение», «Медицина и фармацевтика», «Экономика и управление»,



ПРОФИЛЬНЫЕ КЛАССЫ В УДМУРТИИ:

126	инженерных
116	IT-классов
67	агротехнологических
108	педагогических
30	медицинских
12	этнопедагогических (новое направление)



ПЕРЕХОД ОТ БАКАЛАВРИАТА К ЧЕМУ-ТО НОВОМУ – НЕ ПАНАЦЕЯ. НО ОН ДАЁТ ШАНС ИСПРАВИТЬ ТО, ЧТО МНОГИЕ КРИТИКОВАЛИ ПОСЛЕДНИЕ ЛЕТ ДЕСЯТЬ

«Педагогика и образование», «Сервис и туризм», «Нефтяное дело», «Электроэнергетика», «Радиотехника», а также «Авиационная и ракетно-космическая техника».

Вопрос синхронизации системы профессионального образования с реальными кадровыми потребностями нашей республики – это безусловный приоритет. Мы не можем готовить специалистов в стол. Наша главная задача – обеспечить экономику Удмуртии квалифицированными кадрами здесь и сейчас, а также создать условия для закрепления молодёжи в родном регионе. Мы ушли от формального подхода при распределении бюджетных мест. Сегодня квотирование напрямую зависит от прогноза кадровой потребности, который нам предоставляет Министерство социальной политики и труда УР. На основе анализа вакансий (на начало года их было более 26 тыс.) совет ректоров определил стратегические отрасли: производство машин и оборудования, IT и связь, сельское и лесное хозяйство, образование и здравоохранение. Под эти направления формируется основной объём государственного задания в вузах.

Ключевая инициатива – создание непрерывной образовательной траектории, это бесшовная система «школа-техникум-вуз-предприятие». На сегодняшний момент в республике создана мощная сеть профильных классов – более 450 по разным направлениям. За каждым таким классом стоит партнёр – университет или предприятие. Наши учебные заведения среднего профессионального образования готовят уникальных специалистов, иногда специально под заказ предприятия.



Варвара НОВИКОВА,

директор колледжа МВЕК, специалист по профориентации и построению карьерных траекторий:

– Выбор между старшей школой и колледжем после девятого класса мучает многие семьи. Родители опасаются, что уход в среднее профессиональное образование усложнит дорогу к успешной карьере, но реалии опровергают это. Рынок труда и государственная политика переживают кардинальный сдвиг: ценность диплома вуза перестаёт быть абсолютной, уступая место навыкам и опыту.

Система СПО переживает перерождение: разрабатываются новые образовательные программы, образовательный процесс выстраивается вокруг практической подготовки с работодателями, уделяется внимание развитию мягких навыков и межпредметных компетенций. Одновременно сокращаются платные места в вузах. Это вынуждает абитуриентов оценивать риски заранее. Если выпускнику не хватит баллов ЕГЭ для поступления, дорога в колледж после 11 класса окажется гораздо уже: бюджетных мест практически нет, на некоторые программы приём только на базе 9-го класса.

Кто же сегодня востребован больше? Здесь нет однозначного ответа, он зависит от профессии. Выпускник СПО – это специалист с прикладными навыками, часто уже с портфолио и опытом работы. Он незаменим в промышленности, IT, креативных и сервисных сферах. Выпускник вуза остаётся критически важным для фундаментальных профессий – врачей, инженеров-конструкторов, учёных и педагогов. Сейчас 67% работодателей открыты для выпускников колледжей.

Как же вырастить востребованного специалиста? Секрет в своевременной профориентации, чтобы в колледж приходили студенты, осознанно выбравшие первую профессию. И в тесной интеграции работодателей в образовательный процесс, когда компании участвуют в разработке образовательных программ, сотрудники предприятий выступают в роли наставников и преподавателей, а практическая подготовка проходит на базе партнёрских компаний. Гибкая траектория «колледж – вуз» позволяет после получения профессии поступать в университет без ЕГЭ по внутренним испытаниям, уже имея заработок и опыт. В итоге страх, что диплом СПО закрывает дорогу в будущее, оказывается необоснованным. Для многих это самый прямой путь к финансовой независимости и крепкой карьере.



К 2035 ГОДУ ИЗБЫТОК СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ СОСТАВИТ 2,7 МЛН ЧЕЛОВЕК.

При этом есть цифра: 35% работников с дипломом вуза занимают должности, для которых «вышка» не требуется. Это говорит о разрыве между выбором профессии и реальным трудоустройством.



Любовь МАКСИМОВА,

бизнес-тренер и психолог-педагог:

— Отношение молодых людей (зумеров и альфа) к образованию начинает отличаться от достаточно долго транслируемых установок старших поколений.

Жизненный путь молодёжь старается выбрать однозначно денежный, и не всегда она его связывает с высшим образованием. Для неё СПО — это быстрый и понятный способ быстрее начать зарабатывать.

При этом подростки ничего на века не планируют: многие не могут ответить, будут ли работать по специальности, и ориентируются на текущие задачи. По данным анкетирования в СПО, лишь около 10% студентов СПО пришли туда по собственному желанию и с чётким пониманием профессии и программы, большая часть — по воле родителей или если не хватило баллов для вуза.

Ещё интересно, что если миллениалы определяли себя через конкретные образовательные статусы и грейды (если я инженер, то я инженер, и это уже важное достижение в жизни), то зумеры от этого уходят и пытаются больше самоопределяться через другие характеристики — деятельность, эксперименты. Сам по себе диплом действительно перестаёт восприниматься как достаточная гарантия успешной карьеры.

Уже гораздо больше зумеров, чем миллениалов и иксов, начинают совмещать несколько работ, подработок, проектов, не стараясь себя сильно ограничить в амплуа, а наоборот — искать. И это же начинает работать в учёбе: я здесь учусь и тут пробую, а если не получится, нет большой трагедии — пойду сюда. С таким мышлением становится не так важно, где ты учишься сейчас, на первый план выходят другие характеристики: стоимость, скорость обучения, взаимодополняемость или наоборот — стратегия попробовать максимально разное, чтобы наконец найти себя.

А если вспомнить, что поколение Z формировалось в условиях высокой доступности информации и цифровых образовательных ресурсов, то очевидно, что



Илья КУТНЮК,

МВА, магистр экономики и магистр психологии, коуч и ментор:

— Я не считаю, что 35% выпускников вузов, работающих на должностях, где диплом не нужен, — доказательство того, что высшее образование стало



оно способно получать знания за пределами формальной образовательной системы.

И тогда речь уже не про выбор вуз vs СПО: при таком подходе образование становится частью более гибкой профессиональной траектории, в которой могут сочетаться среднее профессиональное образование, высшее образование, дополнительная профессиональная подготовка, самостоятельное обучение, стажировки и ранний выход на рынок труда. Молодёжь условно держит в уме: пока учишься в вузе, многое слишком быстро устаревает. И торопится жить, успеть и обогнать.

Поколение Альфа пока ещё только начинает входить в систему профессионального самоопределения, однако это абсолютно цифровые дети. Они с раннего возраста взаимодействуют с цифровыми технологиями, поисковыми системами, рекомендательными алгоритмами и инструментами ИИ. Так что, скорее всего, образовательной траектории Альф доведётся быть ещё более вариативной.

Граница между формальным образованием, самостоятельным обучением и профессиональной практикой продолжит стираться.

СТРАНА МЕНЯЕТ МОДЕЛЬ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ, НАСТРАИВАЯ ОБРАЗОВАНИЕ ПОД ЗАДАЧИ ТЕХНОЛОГИ- ЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА

ЕСТЬ ЛИ РИСКИ В УСИЛЕНИИ СПО И ТРАНСФОРМАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ?

Главный риск – попытка закрыть кадровый дефицит только ускорением подготовки специалистов.

СЕГОДНЯ В РЕГИОНЕ КВОТИРОВАНИЕ НАПРЯМУЮ ЗАВИСИТ ОТ ПРОГНОЗА КАДРОВОЙ ПОТРЕБНОСТИ, КОТОРЫЙ ПРЕДОСТАВЛЯЕТ МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ И ТРУДА УР

избыточным. Даже если сотрудник занимает позицию, где высшее образование формально не требуется, это ещё не означает, что оно не повлияло на его компетенции, карьерную мобильность или способность осваивать более сложные задачи. Проблема скорее в несоответствии между образовательной траекторией и реальным рынком труда: часть абитуриентов выбирает направление по инерции, часть программ медленно адаптируется к спросу работодателей, а профессии меняются быстрее учебных циклов. Поэтому вопрос не в том, нужно ли высшее образование вообще, а в том, для каких задач оно действительно создаёт дополнительную ценность.

Есть ли риски в усилении СПО и трансформации высшего образования? Главный риск – попытка закрыть кадровый дефицит только ускорением подготовки специалистов. Экономике действительно нужны прикладные компетенции, но если система слишком сильно сместится в сторону быстрых навыков, можно получить специалиста, хорошо подготовленного под сегодняшнюю технологию, но менее способного адаптироваться к следующей. Фундаментальное образование даёт не только

профессию, но и базу для переобучения, анализа и освоения новых областей. Поэтому я бы не противопоставлял колледж и университет: сильная система должна давать разные образовательные маршруты и возможность переходить между ними на протяжении карьеры. Российская модель высшего образования развивается в сторону базового и специализированного уровней.



Янина ЧИГОВСКАЯ-НАЗАРОВА,

ректор Глазовского инженерно-педагогического университета:

– За последние годы российское образование переживает, пожалуй, самую масштабную перезагрузку.

Страна меняет модель подготовки кадров, настраивая образование под задачи технологического лидерства.

Первый тренд – перезагрузка высшей школы. Эксперимент по отказу от Болонской системы, запущенный в 2023 году, с января 2026 года расширен до 17 вузов. Новая модель возвращает фундаментальность: базовое образование будет длиться от четырёх до шести лет, без разрыва между бакалавриатом и магистратурой. Магистратура станет уровнем для управленцев, исследователей и узких специалистов, а аспирантура – самостоятельной ступенью.

Второй тренд – подъём среднего профессионального образования. В этом году в колледжи подали на 450 тыс. заявлений больше, чем в прошлом. И это не конкуренция с вузами, а взаимодополнение. У нас переход «колледж – вуз» охватывает уже около 30% выпускников СПО, которые продолжают обучение в университете. Молодёжи нужен гибкий маршрут, и система должна под него подстраиваться.

Третий тренд – воспитание как приоритет. Это самый глубокий сдвиг. Воспитание перестаёт быть дополнением к учёбе – оно становится смысловым ядром образования. Речь идёт о формировании целостной картины мира, системы ценностей. Сегодняшние вызовы – информационные войны, размывание ценностей – требуют не просто специалиста, а человека, осознающего свою причастность к судьбе страны. ●



ОСЕНЬ. КОФЕ. ТЕПЛО. СЧАСТЬЕ



ПРОЖИЗНЬ
РЕПУТАЦИЯ

16+



РОСГОССТРАХ: МЫ РЯДОМ, КОГДА ЭТО ВАЖНО

Более века Росгосстрах остаётся верным своему принципу: быть рядом, когда это действительно важно. В октябре 2026 года компания отмечает 105 лет со дня основания, и эта дата ещё раз подчёркивает: Росгосстрах – надёжный партнёр для клиентов по всей стране. Удмуртия – пример того, как этот принцип воплощается в ежедневной работе: филиал компании здесь – один из лидеров на региональном страховом рынке. О достижениях и успехах рассказывает директор Ольга Заровняева.

– Ольга Николаевна, 105-летний юбилей Росгосстраха подчёркивает стабильность компании на рынке, востребованность услуг, доверие клиентов. И, конечно, оправданность философии, которая строится на реальной помощи тем, кто вас выбирает.

– Да, сегодня Росгосстрах – это современные цифровые сервисы, акцент на технологичность. Но неизменно – тёплый, личный, человеческий подход к нашим клиентам. А их уже по всей России – более семи миллионов. Мы поддерживаем и помогаем им, когда это важнее всего.

Региональную сеть Росгосстраха, объединяющую филиалы с присутствием практически во всех федеральных округах от Калининграда до Камчатки, представляет большой агентский корпус – порядка 30 тыс. человек. И каждый несёт философию компании: не просто продаёт полис, а помогает разобраться в ситуации, подсказывает, как действовать, поддерживает.

В цифровую эпоху личный контакт – ценность. И это отмечают наши клиенты. Мы современные, технологичные, но абсолютно узнаваемые для них.

– Как удаётся находить баланс между человечностью и автоматизацией?

– Всё выстроено так, чтобы технологии работали на скорость и точность, а человек – на эмпатию и решение сложных вопросов.

Мы давно используем ИИ, но сейчас вышли на совершенно новый уровень. У нас есть внутренние и внешние разработки, которые реально меняют систему работы. Скажем, ввод информации по документу сократился с двух минут до двух секунд, внесение данных по звонку клиента – с двух минут до 30 секунд.

Среди AI-проектов выделяю нейросетевую речевую аналитику: она анализирует 100% звонков в контакт-центр компании и готовит рекомендации для специалиста, чтобы он мог быстрее решить проблемы клиента.

Ещё один проект – графовый антифрод RGS-Graph. Он помогает выявлять страховое мошенничество, управлять рисками.

Также мы интегрировали распознавание документов в рабочий кабинет агента: обрабатываем не менее 200 документов в день.

– Поделитесь результатами работы филиала.

– Наш филиал – один из флагманов страхового рынка Удмуртии. В 2025 году выплатили своим клиентам по страховым случаям более 315 млн рублей. И 83% от этой суммы – выплаты по ОСАГО и каско.

В течение многих лет филиал – один из лидеров в страховании имущества. За 2025 год Росгосстрах выплатил жителям республики около 25 млн руб. за повреждённые жилые объекты.



Ольга ЗАРОВНЯЕВА,
директор филиала Росгосстрах в Удмуртии

– Возвращаясь к юбилею, хотелось бы спросить, что для вас значит эта дата – 105 лет?

– Это история целых поколений, преданных Росгосстраху, – и сотрудников, и наших клиентов. Главное – сохранять эту связь, каждый день подтверждать, что мы компания, которая с вами в самый нужный момент.



6+



«КИНЕЗИОЛЕКТА»: ПОМОЩЬ БЛИЗКО

Задача реабилитации – восстановить здоровье человека, облегчить болевые ощущения, обрести утраченные навыки после перенесённых заболеваний или травм. Деятельность оздоровительного центра «КИНЕЗИОЛЕКТА» направлена на решение этих задач.

Любовь ДУБОВЦЕВА, руководитель оздоровительного центра «КИНЕЗИОЛЕКТА»:

– Для меня быть медиком – призвание. Я люблю свою работу, постоянно учусь и вижу в этом истинное предназначение. Сегодня я хочу рассказать о своём центре, границы которого не заканчиваются рамками кабинетов. Цель его создания – дать возможность людям восстановиться после травм, операций и неврологических состояний уже на поликлиническом этапе реабилитации, когда к назначению врача важно подключать все доступные средства, которые помогут улучшить качество жизни. Это шанс для тех, кто устал жить с болью, а таблетки не помогают.

Принципиальным отличием нашего центра является достижение устойчивого и измеримого результата. Мы ориентированы не на кратковременное снятие симптомов в рамках одного курса, задача – чтобы в дальнейшем человек мог поддерживать состояние мышечного тонуса самостоятельно. Представьте, приходит пациент с болью в спине. Мы начинаем процесс реабилитации: массажем убираем избыточное напряжение в укороченных мышцах для восстановления нормальной их длины и амплитуды движения в суставах. А чтобы слабые мышцы полноценно включались в работу, разучиваем упражнения для их укрепления. Без изменения привычного образа жизни все улучшения через некоторое время сведутся к нулю, поэтому мы обязательно обучаем домашнему комплексу: всего трёх-пяти упражнений бывает достаточно, чтобы сформировать правильный двигательный навык. Многие просят усложнить «домашку», а кто-то для контроля своего физического состояния выбирает наш центр.



6+



+7 (912) 024-96-93

Надо отметить, что к нам обращаются и для оздоровительного массажа, когда ничего не беспокоит. Клиенты приходят с понятным и правильным желанием – поддерживать организм в тонусе. Мы полностью разделяем такой подход: заниматься профилактикой приятнее и эффективнее как для специалиста, так и для пациента. Надеюсь, что в скором времени у нас появятся кинезиотерапевтические установки, в том числе подвесная система «Экзарта», для реабилитации и быстрого восстановления опорно-двигательного аппарата. Внедрение таких систем усилит возможности центра и поможет сделать ещё один шаг к улучшению качества жизни пациента.

Премия «Первая»

Узнав о проекте «Премия «Первая» (16+), я захотела в нём поучаствовать. Для меня это выход из зоны комфорта, новые возможности, общение и знания, которых мне иногда не хватает как руководителю. Впереди ещё много познавательного, но уже сегодня я быстрее справляюсь с волнением и уже не хочется умереть от страха, выступая перед аудиторией. Ценно, что все участницы проекта поддерживают друг друга, делятся знаниями, искренне готовы помогать. Я навела порядок в структуре управления, документах и готова вместе с командой уверенно двигаться дальше, выполняя своё истинное предназначение – помогать людям.

ВОЗМОЖНЫ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА

ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ КАК ГЛАВНАЯ ИНВЕСТИЦИЯ БИЗНЕСА

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПАРТНЁР 16+
РЕПУТАЦИЯ
БЕЗОПАСНО

В последние годы бизнес-сообщество всё чаще говорит о сотрудниках не как о ресурсе, а как об активе. Но актив – это не только штатная единица, которая выполняет KPI. Это сложная биологическая, психологическая и социальная система, которая требует целостного, а не точечного подхода. Именно эта мысль стала лейтмотивом круглого стола, прошедшего в недавно открывшейся клинике комплексной диагностики и долголетия «Лада Эстет» совместно с журналом «Деловая Репутация».

Встреча собрала не просто врачей и предпринимателей. Это был диалог двух миров, которые говорят на одном языке. Медицина предложила инструменты, бизнес – запрос. И ключевым словом, прозвучавшим из уст каждого участника, стала интеграция – система, которая не лечит симптомы болезни, как это общепринято, а помогает собирать здоровье из кусочков: сна, гормонов, нервной системы, эмоций и корпоративной культуры. Почему это выгодно? Как это внедрить? И главное – где зона ответственности компании, а где – человека? Об этом – в материале «Деловой Репутации».

Интегративность – это не про моду, это про экономику

Ирина КРАШЕНИННИКОВА, основатель клиники «Лада Эстет»:

– Два года назад, когда мы задумались о создании клиники комплексной диагностики и долголетия, понимали, что рынок представлен в основном узкими специалистами, однако никто из них не смотрит на организм человека целиком. Предприниматели в свою очередь, добросовестно отправляя сотрудников на медосмотры, не погружались в суть происходящего. Но сегодня государство пришло к пониманию, что здоровье нации – это не борьба с болезнями, а управление качеством жизни. Поэтому в конце 2025 года в стране заговорили о новой специальности. Это врач активного здорового долголетия. Концепция превентивной интегративной медицины строится не на лечении, а на предотвращении заболеваний. Мы не ждём, когда сотрудник возьмёт больничный. Чтобы человек мог сохранять здоровье, подходим к этому вопросу комплексно: берём во внимание генетику, образ жизни, психоэмоциональный фон, профессиональные риски, питание, сон. Это не просто чекап, это сборка пазла.

У нас уже есть такой кейс, реализованный в крупной компании. Мы не только провели диспансеризацию, а сделали персонализированные карты рисков для каждого отдела. Учли, что у менеджеров – хронический стресс и сидячая работа, у логистов – нарушение циркадных ритмов, у женщин – гормональные пики. Пока всё в работе, но уже сейчас понятно, судя по отзывам как сотрудников, так и работодателей, это даёт хорошие результаты.



Поэтому я всегда говорю собственникам: интегративный подход – это не благотворительность. Это вклад в будущее на благо компании. Потому что здоровый сотрудник – это не тот, кто не болеет. Это тот, кто мыслит ясно, не раздражается по пустякам и готов брать на себя ответственность. Задача нашей клиники – показать бизнесу эффективные возможности, которые приведут к новым вершинам.

ВОЗМОЖНЫ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА



Выгорание – не лень, а поломка системы

Ольга ПЛЕШКОВА, врач-невролог:

– Многие руководители считают, что синдром хронической усталости – это отговорка. Говорю как невролог: это не эмоция. Это биохимия. Нельзя лечить усталость таблетками от давления или витаминами. Надо смотреть на нейромедиаторы – дофамин, серотонин, кортизол. Это единая сеть.

Показательный случай из практики. Руководитель отдела продаж, женщина 38 лет, амбициозная, успешная, пришла с жалобой: отдыхает в выходные, но в понедельник всё равно встаёт разбитой. Стандартное обследование показало, что проблема – не в показателях железа или щитовидке. Мы подключили стоматолога – «нашли» бруксизм, сомнолог выявил апноэ. Гинеколог увидел ранний перименопаузальный сдвиг.

И вот здесь проявилась сила интеграции. Мы не назначили пациентке антидепрессанты. Мы скорректировали прикус (убрали спазм жевательных мышц), наладили ночное дыхание (СИПАП-терапия), мягко поддержали гормональный фон и дали рекомендации по микробиому кишечника, потому что 90% серотонина синтезируется там. Через три месяца она сказала: «Я проснулась», начав выполнять свои обязанности с удвоенной энергией.

Интегративный подход в медицине как хороший IT-админ. Вы же не чините отдельно материнскую плату и блок питания, когда компьютер зависает? Вы смотрите на систему в целом. Так и здесь. Мы должны перестать делить заболевания на «голову», «спину» и «зубы». Это единый организм. И если бизнес хочет сохранить энергию команды, он должен понимать, насколько важна такая связка. Иначе мы будем бесконечно лечить следствия, а первопричина – дисбаланс всей нейротрансмиттерной системы – останется.



ВОЗМОЖНЫ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА

Женское здоровье – это не личное дело, а экономический фактор

Елена КУЗНЕЦОВА, врач-гинеколог, д. м. н.:

– Сегодня женщины составляют более половины активного трудового населения в России – 78,2 млн, и большинство из них работают. Но с 35 лет у многих протекает так называемый скрытый переход, когда гормоны начинают «танцевать», а женщина списывает это на стресс, детей, проект.

Мировые исследования (США, Канада, Германия) показали: ежегодные потери от симптомов перименопаузы в экономике составляют до 12 млрд долларов. Это снижение концентрации, ошибки в отчётах, спонтанные увольнения, которые дорого обходятся при подборе нового человека. И самое страшное, женщина говорит, что она не чувствует себя прежней. Она не догадывается, что вина её состояния – гормоны. Она думает, что это кризис среднего возраста или выгорание.

В нашей клинике мы внедрили алгоритм, где гинеколог работает сообща с эндокринологом и гастроэнтерологом. Почему? Потому что микробиом кишечника напрямую участвует в метаболизме эстрогенов. Если назначить гормоны, не посмотрев на кишечную флору, мы не получим результата. А если подключим невролога, чтобы он оценил тревожность, и стоматолога, чтобы исключить хронический очаг инфекции, – эффект будет стойким.

Пример из нашей практики – компания, где 80% коллектива – женщины. Мы внедрили обязательный ежегодный женский чекап с расширенным гормональным профилем не с 45, а с 32 лет. И это изменило всё. HR-директор сказала: «Мы перестали терять ценных сотрудников на этапе, когда они уходили в никуда». Женщины стали более стабильными, снизилась конфликтность. Для бизнеса это не просто про заботу. Это про предсказуемость команды. Интеграция здесь – это единственный способ увидеть женщину не как носителя репродуктивной функции, а как сложную эндокринную систему, которая требует настройки каждые шесть месяцев. И если вы этого не делаете, то теряете деньги на ровном месте.



БОЛЕЕ ПОЛОВИНЫ АКТИВНОГО ТРУДОВОГО НАСЕЛЕНИЯ РОССИИ – ЖЕНЩИНЫ, НО УЖЕ С 35 ЛЕТ СОСТОЯНИЕ ОРГАНИЗМА У МНОГИХ ИЗ НИХ СКАЗЫВАЕТСЯ НА КАЧЕСТВЕ РАБОТЫ

Храп и сон – не быт, это управление ресурсом

Елена ЛЕБЕДЕВА, врач-отоларинголог (сомнолог):

– Многие руководители удивляются, когда я говорю, что качество сна влияет на EBITDA. Но это действительно так. Синдром обструктивного апноэ – это не то, когда муж храпит под боком. Это остановки дыхания до 30–40 раз за ночь. Мозг просыпается, не вырабатывается соматотропный гормон, нарушается метаболизм глюкозы, падает когнитивная функция. Человек спит восемь часов, но фактически отдыхает три. А наутро он раздражителен, допускает ошибки, засыпает за рулём.

И здесь интеграция работает на 100%. Лор-сомнолог «Лада Эстет» работает сообща с неврологом, потому что апноэ часто провоцирует гипертонию и инсульты. Со стоматологом, так как причина может быть в аномалии прикуса, которая сужает верхние дыхательные пути. С эндокринологом, потому что лишний вес – это и причина, и следствие апноэ.

Один из наших пациентов – владелец крупного бизнеса – жаловался на упадок сил, хотя считал, что высыпается. Респираторный мониторинг, слип-эндоскопия (исследование в медикаментозном сне) показали наличие полипов и спазма мышц глотки из-за стресса. Мы провели малоинвазивную операцию, назначили СИПАП-терапию на период реабилитации, а стоматолог изготовил индивидуальную капу, которая поддерживает челюсть в правильном положении. Результат – пациент стал спать по шесть часов, но просыпаться бодрым. Его личная производительность выросла, а через полгода он внедрил скрининг сна для всех своих топ-менеджеров.



Если сотрудник не высыпается, все инвестиции в мотивацию, обучение, коучинг бесполезны. Потому что его мозг не усваивает информацию. Интегративный подход позволяет не только убрать храп, но и восстановить архитектуру сна, чтобы каждый час отдыха работал на прибыль компании. Я призываю руководителей: посмотрите на своих ключевых сотрудников. Если они выглядят уставшими даже после отпуска – отправьте их к сомнологу, но обязательно в связке с другими врачами.

ВОЗМОЖНЫ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА

Прикус и зубы – это «ворота» к здоровому долголетию

Надежда СТЕПАНОВА, стоматолог:

– Бизнес однозначно недооценивает стоматологию. Кажется, ну зуб болит – вылечить, и всё. Но очаг хронической инфекции в виде кариеса или пародонтита – это постоянный источник воспаления, который грузит иммунную систему. Спазмированные жевательные мышцы из-за неправильного прикуса пережимают сосуды, идущие к мозгу. Это вызывает головокружение, снижение концентрации, а иногда и депрессивные состояния. Мы говорим о выгорании, а причина – в челюсти.

В нашей клинике стоматолог видит бруксизм или патологию прикуса и сразу передаёт сигнал неврологу и ЛОРу. Потому что часто лечение заключается в комплексе процедур, в числе которых миогимнастика, остеопатия, коррекция окклюзионной плоскости и, возможно, подбор миорелаксантов у невролога.

Кейс с молодым IT-специалистом, который жаловался на хронические головные боли и туман в голове. Руководитель хотел уволить его за неэффективность. Мы вскрыли причину: глубокий прикус и ночной скрежет. Стоматолог изготовил капы, невролог назначил физиотерапию для снятия спазма, и через две недели парень «включился». Производительность вернулась.

Теперь о бюджете. Профилактическая гигиена раз в полгода – около 8 тыс. рублей. Лечение кариеса на ранней стадии – примерно столько же. А удаление зуба с последующей имплантацией – уже от 90 тысяч. Но главные потери бизнеса – это не стоимость лечения, а потерянная трудоспособность. Когда сотрудника мучает зубная боль, он работает на 30% своей мощности. Когда болит голова от спазма – ещё меньше. Поэтому интеграция со стоматологом должна быть обязательной частью любого корпоративного чекапа.



КОГДА СОТРУДНИКА МУЧАЕТ ЗУБНАЯ БОЛЬ, ОН РАБОТАЕТ НА 30% СВОЕЙ МОЩНОСТИ

Безусловно, медосмотры необходимы для определённых профессий, их никто не собирается отменять. Речь идёт о новом подходе, который возможен, если каждый задумается, как сотрудник, так и предприниматель, насколько это важно. Одно дело – зафиксировать диагноз и начать его лечить, другое – его предотвратить, чтобы сократить дальнейшие, возможно, немаленькие потери. При этом работа на опережение должна быть регулярной, на постоянной основе. И вот здесь многое зависит от бизнеса.

Бизнес-кейсы: две модели интеграции

Елена ТЕЛИЦЫНА, генеральный директор ООО «Новый дом»:

– Если говорить про нашу модель, то у нас именно сотрудники становятся инициаторами различных активностей, связанных со здоровьем. Уже не первый год весной мы запускаем проект «Стройняшки». При этом моя функция – лишь присоединиться, всё остальное они регулируют сами. В конце подводим итоги, обычно считаем, сколько «лосей убили», потому что количество сброшенного лишнего веса всего коллектива переваливает за 300 килограммов, чем вам не лось. Здесь и азарт, и желание получить результат, и горящие глаза, и хорошее настроение от достигнутого. Кстати, с каждым годом мы всё больше углубляемся в сторону оздоровления, приглашая лекциями специалистов и получая ценные знания. Кроме того, особо отличившимся оплачиваем половину стоимости чекапов, что тоже становится отличной стимуляцией. Недавно по инициативе коллектива запустили челенж «ПалИж на спорте». Цель – замотивировать людей заниматься спортом. Знаете, сколько достали велосипедов с антресолей и отправились на велодорожки, чтобы выложить своё фото? Каждый третий, и это здорово. Я считаю, что эмоциональное и физическое здоровье – результат работы над собой, и никто третий, кроме вас самих, здесь не поможет. И в этом сложность работы с большим коллективом, потому что можно направить



УЖЕ НЕ ПЕРВЫЙ ГОД ВЕСНОЙ МЫ ЗАПУСКАЕМ ПРОЕКТ «СТРОЙНЯШКИ»

и объяснить, но заставить – нет. Здесь как раз и включается мотивация, идущая от коллег. Со своей стороны мы всегда ратуем за здоровье сотрудников, проводим выездную диспансеризацию, приглашая врачей и специалистов.

От руководителя-отца – к руководителю-интегратору

Александр БОТНИКОВ, соучредитель, заместитель директора АН «Этажи»:

– У нас 80% коллектива – это отдел продаж. Люди работают допоздна, показывая клиентам метры жилплощади, такова специфика, и бежать потом в спортзал после стрессового дня сложнее, чем в бар. Поэтому наша позиция – мы хорошо платим за этот труд, а здоровье – личная задача каждого. Конечно, мы пытались выстроить немного иную систему, но не сложилось. Хотя у нас было бесплатное ДМС, которое, как показывает практика, почти не работает. Мы оплачивали годовые абонементы в спортивные клубы, куда почти никто не ходил. Бросали клич: пойдёте все вместе заниматься, но желающих было не густо. Честно говоря, на рыбалку или в баню собрать коллектив получается очень быстро, а вот заняться оздоровлением – нет. Отсюда вывод: всё в руках человека, это его зона ответственности, а мы для этого обеспечиваем материальную составляющую.



**ВСЁ В РУКАХ ЧЕЛОВЕКА, ЭТО ЕГО
ЗОНА ОТВЕТСТВЕННОСТИ, А МЫ ДЛЯ ЭТОГО
ОБЕСПЕЧИВАЕМ МАТЕРИАЛЬНУЮ
СОСТАВЛЯЮЩУЮ**



Круглый стол в клинике «Лада Эстет» наглядно продемонстрировал: разрозненные медицинские услуги уходят в прошлое. Бизнес больше не хочет платить отдельно за лечение зубов, сон и нервы. Ему нужны системные решения, которые собирают здоровье сотрудника в единую работоспособную конструкцию.

Превентивный интегративный подход доказал эффективность не в теории, а в реальных кейсах – от снижения больничных до роста вовлечённости. И самое важное, что прозвучало в дискуссии, – это смена ролей. Врач не просто доктор, он становится стратегическим партнёром HR-департаментов. Собственники – не просто спонсоры ДМС, они – архитекторы здоровой среды. А сотрудники наконец перестают быть пассивными пациентами, они становятся соавторами своего долголетия и продуктивности.

Превентивная интегративная медицина для бизнеса – это не расход, а капитализация. Капитализация внимания, энергии, ясности ума. И те компании, которые внедряют этот подход, получают доступ к ресурсу, который невозможно скопировать конкурентам, – к здоровой, вовлечённой и живой команде. Лучший способ не опоздать в новую эру – начать сборку своего здоровья и здоровья своей команды уже сегодня. Иначе бизнес рискует остаться в прошлом веке, где человеческий фактор был проблемой, а не возможностью.



ВОЗМОЖНЫ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ. НЕОБХОДИМА КОНСУЛЬТАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТА



ОМС – НЕ ПРОСТО ПОЛИС.

ЭТО ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ И СТАБИЛЬНОСТИ БИЗНЕСА

Здоровье сотрудников зависит от того, насколько хорошо они знают возможности ОМС и понимают порядок получения медицинской помощи. К какому специалисту обратиться? Какие обследования доступны бесплатно? Что делать, если появились вопросы? Когда у человека есть понятный маршрут действий, ему проще своевременно позаботиться о здоровье, а компании – сохранить стабильность рабочих процессов.

Наталья КИРИЛИНА, директор филиала ООО «Капитал Медицинское Страхование»

Как работодателю помочь коллективу использовать возможности ОМС и почему страховая медицинская организация может стать надёжным партнёром бизнеса? Об этом рассказала директор филиала ООО «Капитал Медицинское Страхование» Наталья Кирилина.

Почему ОМС важно для бизнеса? Полис ОМС – не формальность, а реальный инструмент поддержки. Он даёт право на бесплатную профилактику, диагностику и лечение в рамках программы государственных гарантий.

Чем раньше человек обращается за медицинской помощью, тем выше вероятность вовремя выявить проблему и избежать длительного лечения. Для работодателя это означает меньше затяжных больничных и незапланированных сбоев. Забота о здоровье коллектива напрямую влияет на устойчивость компании.

Какие возможности доступны сотрудникам? По полису ОМС можно бесплатно проходить диспансеризацию и профилактические осмотры, получать необходимые обследования, консультации врачей и лечение в объёме и сроки, предусмотренные программой ОМС.

Но даже при наличии полиса не всегда понятно, что делать дальше. Не получается записаться к врачу? Возникли вопросы по обследованию или госпитализации? Неясно, должна ли медицинская помощь быть бесплатной?

В этих ситуациях можно обратиться к страховому представителю. Он разъяснит права пациента, подскажет порядок действий, а при необходимости поможет защитить их при получении медицинской помощи.

Получить консультацию «Капитал МС» можно по круглосуточной горячей линии, через мобильное приложение или личный кабинет. Обращение и документы можно направить дистанционно, без визита в офис.

ОМС и ДМС: не конкуренты, а дополнение. ДМС не заменяет ОМС. Обязательное медицинское страхование остаётся основой бесплатной медицинской помощи, а добровольные программы могут дополнять её повышенным уровнем сервиса или специальными предложениями. Поэтому прежде всего важно, чтобы сотрудники знали и использовали всё, что уже доступно им по ОМС.

Что может сделать работодатель уже сейчас?

«Капитал МС» сотрудничает с предприятиями: проводит информационные встречи, лекции врачей, дни здоровья и тематические семинары, помогает организовать диспансеризацию коллектива. Сотрудники получают понятную информацию и знают, куда обращаться, если возникают сложности.

Разбираться во всех тонкостях системы не нужно: страховой представитель поможет сделать возможности ОМС понятными и доступными.

Хотите дать сотрудникам простой маршрут к медицинской помощи? Начните с 15-минутного онлайн-ликбеза «Ваши права в ОМС» в обеденный перерыв. Возможно, именно эти 15 минут однажды помогут сотруднику сберечь часы и вовремя получить необходимую помощь. Свяжитесь с «Капитал МС» – это бесплатно.



г. Ижевск, ул. М. Горького, 64
+7 (800) 100-81-02



По статистике, 86% россиян умеют кататься на велосипеде, а каждый седьмой владелец крутит педали не только ради прогулок, но и чтобы добраться до работы. Вот только 56% говорят, что в их городе для этого нет условий.

В настоящее время Ижевск активно обсуждает стратегию развития велокаркаса, но она касается лишь жилых кварталов внутри города. А за их границами ситуация остаётся прежней: велосипедисты вынуждены делить дорогу с машинами, ездить по обочинам трасс, рискуя своим здоровьем и других участников дорожного движения. На такую опасную ситуацию закрывать глаза нельзя, и именно она подтолкнула Павла Берлинского и команду единомышленников к поиску решения. Так родился проект «Велоартерия Ижевск-север»: бесшовное велокольцо нового поколения протяжённостью 26 км и шириной 4,5 метра. Оно пройдёт через жилые массивы, парки северной части Ижевска и свяжет их с лесом и пригородом.

По задумке авторов, это будет универсальная артерия, комфортная и безопасная для всех участников движения: велосипедистов, бегунов, пешеходов, семей с колясками. Это принципиально иной подход к обустройству городского пространства. И опыт других регионов подтверждает, что такие проекты действительно меняют качество жизни. В Калининградской области веломаршрут от Зеленоградска до Балтийска, построенный по госпрограмме РФ «Развитие туризма», протянулся на 88 км. В Уфе реализуется «Ожерелье Уфы», где велокольцо опоясывает город, объединяя парки и исторические места. Аналогичные проекты уже есть в Москве, Санкт-Петербурге и других городах. Теперь в этот ряд может встать и Ижевск.

Общая стоимость проекта оценивается в 1,66 млрд рублей. Из них 65,5 млн — средства частных инвесторов на проектирование, а строительство планируется осуществлять по одной из федеральных программ. «Для города это не расход, а инвестиция. Мы не ждём, пока всё сделают за нас. Сами собираем средства на проект, обеспечивая возможность ускоренного прохождения экспертизы и государственного финансирования. В итоге город получает современную инфраструктуру, не тратя ни рубля из местного бюджета», — подчёркивает Павел Берлинский.

Маршрут разбит на три этапа. Первый — Южный транзит — охватит участок от Парка Кирова до Воложки: скоростной отрезок с асфальтобетонным покрытием и зелёным буфером, полностью исключаям пересечение с автомобилями. Второй, он назван Северным транзитом, пройдёт от микрорайона Север до БК имени Демидова вдоль Славянского шоссе. Третий этап, лесная эко-сшивка, соединит БК имени Демидова и СОЛК Кулаковой.

Опыт других регионов подтверждает, что такие проекты действительно меняют качество жизни

Безопасность «Велоартерии» продумана на уровне инженерии. Провода убираются под полотно, устанавливается умный диодный свет, каждые 2 км появятся SOS-терминалы и камеры с видеоаналитикой, интегрированные в систему «Безопасный город». Экономика маршрута также просчитана: магистральные хабы на пересечениях с шоссе и автономные лесные хабы с шагом 7 км станут отличными точками притяжения для малого бизнеса. Кофейни, прокат, ремонт велосипедов, фотозоны сделают маршрут живым и востребованным. По предварительным расчётам, до 11% жителей соседних районов в хорошую погоду предпочтут велосипед машине для поездок на работу и в город.

Туристический Ижевск иногда воспринимают как город одного дня. «Велоартерия» может внести свой вклад, чтобы гостям захотелось у нас задержаться, а молодёжь получает ещё один повод остаться в родном городе. Ну и бонусом — регулярные физические активности работают на долголетие и увеличение продолжительности жизни населения.

Впереди у начинателей «Велоартерии» много работы: согласования, экспертизы, поиск инвесторов, диалог с властью. Согласно плану-графику изыскания пройдут в 2026–2027 годах, проектирование — в 2027–2028-м. Строительство первых участков начнётся в августе 2028-го, а полное замыкание кольца планируется завершить до конца 2030 года. Но главное — идея уже нашла отклик у горожан, спортивных федераций и бизнеса. И когда она будет реализована, Ижевск получит новый мощный импульс для развития.

«ВЕЛОАРТЕРИЯ»: МАРШРУТ, КОТОРЫЙ ИЗМЕНИТ ВСЁ

Есть мнение



Иван ЧЕРЕЗОВ, заместитель председателя Госсовета Удмуртской Республики – председатель постоянной комиссии по физической культуре, спорту и молодёжной политике:

– Активный образ жизни – основа здоровья нации. Президент России поставил цель: к 2030 году 70% граждан должны системно заниматься физкультурой. Удмуртия уже близка к уровню в 60%, и такие проекты, как «Велоартерия Ижевск-север», напрямую работают на эту задачу.

Сегодня улицы города переполнены, трафик высокий, и велосипедисты вынуждены рисковать. Когда появляется выделенная полоса, территория оживает: люди начинают гулять, кататься, проводить время активно. Особенно важно, что проект соединяет город с лесом и пригородом. Это возможность для семей, молодёжи, для всех, кто хочет заниматься спортом не через силу, а в радость. Как показывает практика, именно удовольствие от движения формирует устойчивую привычку и ведёт к результатам.

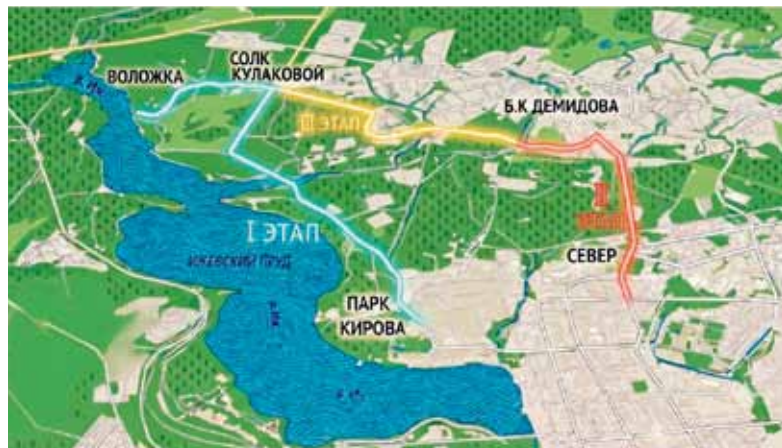
Здорово, что инициатива строительства «Велоартерии» исходит именно от жителей. Мы, депутаты, готовы поддерживать такие проекты.



Сергей ТАРАСОВ, директор ООО «Криотехника», председатель Федерации лёгкой атлетики Удмуртской Республики:

– Как председатель Федерации лёгкой атлетики и в прошлом профессиональный спортсмен, я полностью поддерживаю этот проект. Сам живу за городом и вижу, что вечерние тренировки на велосипеде или бег вдоль Славянского шоссе небезопасны. Обочины узкие, трафик автомобилей серьёзный. Это реальный риск для жизни людей, особенно в межсезонье и дождливую погоду.

Цивилизованные велодорожки, связывающие город с пригородными территориями, нужны не только спортсменам. Летом многие жители возвращаются с садовых участков со стороны Якшур-Бодьинского тракта и Славянского шоссе. Если в городе появится безопасный и быстрый веломаршрут, они охотнее пересядут на велосипед. Это снизит нагрузку на дорожную инфраструктуру, позволит ещё большему количеству людей проводить время активно и с пользой для себя.



Павел БЕРЛИНСКИЙ,
инициатор проекта «Велоартерия»



6+

Ознакомьтесь с проектом «Велоартерия»
можно в группе «ВКонтакте»
и на сайте велодорожка-ижевск.рф



ИНТЕРЬЕРЫ, В КОТОРЫХ ХОЧЕТСЯ ЖИТЬ

Интерьер с душой – это пространство, которое словно обнимает, а домой хочется возвращаться с удовольствием. Именно такие создаёт Алина Истомина, считая это главной целью и смыслом своей работы.

Алина ИСТОМИНА, дизайнер, руководитель интерьерной мастерской «Аисты»:

– Когда после окончания школы встал вопрос о дальнейшей учёбе, у меня не было сомнений: только творческое направление. Художественная школа, рисование, делать что-то своими руками – всё приносило огромное удовольствие. В вузе Санкт-Петербурга я выбрала дизайн интерьера и ни разу не пожалела о своём решении. Это идеальная профессия для меня, которая сочетает креатив и его реальное воплощение, помогающее людям обрести настоящий дом мечты. И хотя в профессии я уже больше 10 лет, руковожу небольшим коллективом, всё равно стараюсь приложить руку ко всему, потому что это приносит энергетику и драйв.

Основное направление нашей работы – дизайн интерьера полного цикла: от разработки проекта, его авторского сопровождения до конечного результата, когда клиент переезжает в готовый дом или квартиру. Большинство тех, кто обращается к нам, – семейные люди, им откликается моё видение и то, что мы предлагаем. Наши интерьеры домашние, уютные, с деталями, такие, где есть фактура, за которую цепляется взгляд: рельефы, картины, ручки, светильники. Это то, что характеризует человека, его отношение к жизни. Считаю, что между клиентом и дизайнером должна быть какая-то «химия», полное доверие. «Мы точно не знаем, чего хотим, но доверяем вам», – когда с этих слов начинается встреча, тогда в результате можно не сомневаться.

Работа всегда строится индивидуально. Сначала выясняем потребности, затем разрабатываем проект. Он у нас всегда очень подробный, это отмечают и строители, когда работают с нами. Опыт показал, что мелочей не бывает, поэтому мы очень серьёзно относимся к данному этапу. Далее клиент может забирать проект и реализовывать его своими силами. Но, как правило, 90% идут с нами на реализацию: мы понимаем все нюансы ремонта, у нас есть проверенные партнёры: подрядчики, строители, мебельщики. Я тщательно выбираю каждого, потому что несу ответственность за всех. Благодаря этому ремонт проходит спокойно и предсказуемо.

Многое из ремонтных работ пробовала делать сама: всегда было интересно вникать в процесс, а ещё это даёт понимание наших возможностей. У меня есть столярная мастерская, это моё хобби. Я обожаю работать с деревом, делать столы, шкафчики, декор своими руками. Это помогает совместно с мебельщиками разрабатывать и реализовывать необычные мебельные решения для эффективного использования пространства. Полное погружение в проект – вот то, что позволяет создавать интерьеры, в которых комфортно жить.



+7 (995) 297-44-14



МедКонтент Лаб

Визуальный маркетинг
для частных клиник

Портреты врачей, интерьеры,
съёмка процедур и контент
для соцсетей.

Помогаем клиникам выглядеть
так же профессионально, как
они работают.

Лев Рогожников

фотограф, основатель «МедКонтент Лаб»



6+

+7 (950) 172-72-72





«КЛОШ» – ГАРАНТИЯ ЯРКИХ ЭМОЦИЙ

Банкетная площадка «Клош» от ресторана «Концепт Ресто» – место, где рождаются кулинарные шедевры и незабываемые впечатления.

Здесь готовы предоставить полный спектр услуг: от организации мероприятия до адаптации меню под ваши пожелания. Команда стремится сделать каждое событие запоминающимся, будь то день рождения, корпоратив или камерная свадьба. Почему выбирают «Клош»?

Площадка находится в самом сердце Ижевска с отличной транспортной развязкой – можно добраться из любого района города. Зал с отдельной входной группой, который вмещает до 50 человек, будет открыт только под ваше мероприятие. Отсутствие пробкового сбора, возможность прийти со своим алкоголем (18+) или заказать его по барной карте ресторана. Банкетное меню по честным ценам с большим выбором блюд. Имеется всё необходимое техническое оснащение.

Что можно провести?

Классические банкеты. Отличная кухня, музыка, оформление – команда позаботится о каждой детали, чтобы банкет стал идеальным событием.

Chef's Table*: гастрономический театр одного актёра. Станьте зрителем и участником кулинарного шоу, где шеф-повар у вас на глазах творит чудеса, превращая обычные продукты в произведение искусства. Шеф-повар готовит сет из блюд и сразу подаёт их к столу, беседуя с участниками и делясь секретами мастерства.

Мастер-классы для взрослых и детей. От итальянской пасты до французских десертов, от азиатской экзотики до секретов русской кухни – здесь научат готовить так, что пальчики оближешь! От вас – выбор блюда, от «Клош» – шеф-повар, который погружает в кулинарную историю, обучает всем тонкостям, помогает при ошибках и обязательно уделяет время каждому из присутствующих.

Дни рождения и девичники. Забудьте про скучные посиделки, устройте кулинарную вечеринку! Приготовьте торт мечты вместе с друзьями или освоите новые рецепты под руководством шеф-повара. Банкетный зал «Клош» станет идеальным местом для торжества в кругу самых близких.

Выездной кейтеринг. Команда рестобара готова предложить широкий выбор кулинарных изысков, которые доставят прямо к месту проведения мероприятия.

Гастроужин. Формат, который не оставит равнодушным никого. Насыщенная программа: мафия, винное казино, музыкальное лото погрузят вас в увлекательный сюжет. Шеф-повар удивит вкуснейшими блюдами из разных уголков земного шара, а сомелье подберёт напитки, учитывая все особенности меню.



Конференции, презентации, деловые мероприятия. Проведите деловую встречу в неприкосновенной обстановке, наслаждаясь ароматным кофе и изысканными закусками. Удобное расположение, техническое оснащение, зоны отдыха и кофе-брейков, при желании – составление меню завтрака, обеда или ужина.

Мероприятие под ключ. Трудно определиться, не знаете формат? Поделитесь своими идеями, и команда «Клош» возьмёт всё на себя, согласовав детали. Вам останется только наслаждаться моментом!

Не откладывайте яркие эмоции на потом, бронируйте прямо сейчас!

г. Ижевск, ул. Карла Маркса, 218

+7 (991) 197-92-63

+7 (3412) 97-00-28

+7 (919) 900-15-26

lubava18.com

info@lubava18.ru



ПРЕДАННОСТЬ ТРАДИЦИЯМ
И КАЧЕСТВУ

Всегда свеж и бодр,
даже без консервации!

Дистанционные продажи
осуществляет ООО «Молочная ферма».
ОГРН 1161832050192. УР,
с. Бабино, ул. Заречная, 93



«ВАЩЕ ОГОНЬ»: ВСЁ УСПЕТЬ

Казалось бы, всего три месяца длится лето, а сколько можно сделать за это время. Ресторан «Ваще огонь» не только радовал гостей разнообразным меню и яркими вечерами, но и участвовал в интересных проектах разного масштаба – от республиканского до федерального.

Сначала был YLETAЙ – один из крупнейших рок-фестивалей в России. Пять дней драйва, энергетики и «вкуснейшего мяса на планете». Именно так отзывались поклонники музыки и активного отдыха о «Ваще огонь». В этом году фудтрак ресторана занял место на центральной улице YLETAЙ. Гостям предлагали мощные бургеры, рёбра, брискет – мясо из смокера, который, кстати, был единственным на фестивале. Приятным сюрпризом для всех, кто отдал предпочтение «Ваще огонь», стал розыгрыш сертификата на сумму 30 000 рублей, прошедший на одной из сцен.

Бизнес-пикник журнала «Деловая Репутация» традиционно проходил в ландшафтном парке «Монплеизр». Предприниматели, бизнесмены, топ-менеджеры могли пообщаться в непринуждённой обстановке, поучаствовать в нетворкинге и мастер-классах и, конечно, продегустировать интересные блюда. «Ваще огонь», как всегда, был на высоте, порадовав собравшихся закусками, отменным мясом: стейками и брискетом.

«Фестиваль 90-00-х под открытым небом», проходивший в туристическом комплексе «Камские дали», собрал в конце июля поклонников непрерывного веселья, зажигательных танцев и музыкальных хитов того времени. Жизнь здесь бурлила, а вместе с ней множилось и число поклонников кухни знаменитого ресторана.

Новый сезон

Начался он, как всегда, активно и ярко. По четвергам снова заиграла живая музыка, появился осенний спешл. Вовсю идёт подготовка к традиционному гастроужину, который состоится 20 октября и будет называться «От тартара до Веллингтона» (16+). В этой истории привычные для нас вкусы, как обещает шеф-повар, приобретут новое звучание, но пока всё держится в секрете. Гостей ждут интересная программа, украшенный зал и, конечно, гастрономический экстаз.

И буквально сразу начнётся подготовка к главному мероприятию зимы: февральскому гастроужину (16+) в честь Дня рождения ресторана «Ваще огонь», на который приедет именитый бренд-шеф одного из столичных ресторанов.

Для тех, кто планирует отметить в этих стенах торжество, юбилей, семейный праздник, тоже есть отличные новости. На основании проведённых здесь тематических гастроужинов составлено специальное меню. Вы можете заказать понравившийся вариант и провести вечер в выбранном стиле, отдав предпочтение итальянской, паназийской кухне или остановив выбор на категории «вино и стейки» (18+). Это отличная возможность открыть для себя что-то новое и порадовать друзей.

И ещё одна хорошая новость: команда ресторана «Ваще огонь» открыла новую площадку – кафе «Август» в ЖК «5 Континентов» (ул. Карла Маркса, 304а). Вас ждут новое меню, обновлённый интерьер, отличный сервис и уютная атмосфера. Приходите за новыми впечатлениями и любимыми вкусами.



г. Ижевск, ул. Пушкинская, д. 223

+7 (3412) 47-77-77



Тысячи вин
со всего мира

Выбор лучшего
российского вина

Корпоративное
обслуживание

ВИНОТЕКА

YOU & WINE



youandwine.ru

18+

г. Ижевск, ул. 10 лет Октября, 17а
Гастромаркет «Помидор»

ЧРЕЗМЕРНОЕ УПОТРЕБЛЕНИЕ АЛКОГОЛЯ ВРЕДИТ ВАШЕМУ ЗДОРОВЬЮ.

ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА – УСЛЫШАТЬ ГОСТЯ

Провести мероприятие так, чтобы каждый гость остался доволен, а праздник запомнился яркими эмоциями и атмосферой, – задача нелёгкая. Но для команды ресторана «Ларива» при отеле «Панорама» нет ничего невозможного. Две свадьбы на разных площадках одновременно или крупная конференция, в которой принимает участие больше 100 человек, – пожалуйста. Как удаётся держать высокую планку, сейчас расскажем.

Дмитрий ВАРЛАМОВ, банкетный менеджер ресторана «Ларива» при отеле «Панорама»:

– Всё начинается со встречи, она желательна, потому что в живом разговоре рождается понимание нюансов предстоящего мероприятия. Зона моей ответственности – договоры, встречи с заказчиками, обсуждение меню и тайминга, работа с декораторами, организаторами, координаторами и ведущими. Мы сотрудничаем только с проверенными партнёрами, теми, кому доверяем и кого знаем давно, понимая, что любая ошибка может обернуться проблемами, а это не наш путь.

Каждое событие требует персонального подхода, иногда мы специально разрабатываем меню под конкретное мероприятие, обговариваем стилистику. Недавно проводили торжество в русском стиле, а ещё – день рождения, главным условием которого был халяль, под этот случай специально закупили новые доски, ножи. Для творческих вечеров тоже может быть своя история.

Там, где удобно

У нас четыре площадки. Мероприятия могут проходить в разных локациях – от камерного лобби до просторного банкетного зала. Ресторан вмещает до 50 человек, банкетный зал в формате праздника – до 80, а в формате конференции – до 130.

Среди крупных компаний, с которыми мы работали: «Альфа-Банк», ВТБ, «Аксион», «Купол», «Калашников» и другие. Кроме больших торжеств, у нас часто проходят деловые встречи, творческие мастер-классы, книжные клубы, игровые вечера в мафию, школа английского языка. Скоро состоится большая конференция одной из школ рисования и выставка картин, а в декабре – показ мод. И для каждого нужен свой подход.

Главное – спокойствие

Однажды была история: в двух залах проходили свадьбы, и вдруг отключилось электричество во всём микрорайоне. Начали искать запасной генератор, думать, что можно перестроить в сценарии. В это время ведущие развлекали гостей. Завершилось всё хорошо, но поволноваться пришлось всем, даже мне. Хотя многие считают, что от меня можно заряжаться спокойствием.



В этих стенах я провёл более 1000 мероприятий, но это было бы невозможно без слаженной команды. Вместе с шеф-поваром Иваном Атнашевым и шеф-кондитером Татьяной Гараевой мы общаемся с клиентами, чтобы выяснить их вкусы и предпочтения. Бар-менеджер Антон Майоров готов подсказать, какие напитки лучше подчеркнут выбранную кухню. Мы сотрудничаем с именитым бренд-шефом из Санкт-Петербурга Александром Богдановым, который часто бывает у нас. Впереди – новый сезон и новые мероприятия, которые мы с удовольствием проведём для вас.



Заказ банкетов:
+7 (922) 521-02-92



rest-lariva.ru



СО ВСЕМИРНЫМ ДНЁМ ТУРИЗМА!

Вкладывайте в впечатления —
они не обесцениваются.

Желаем вам ярких
и запоминающихся
путешествий, которые
окупаются лучше любых
активов!

+7 (3412) 56-90-18

+7 (912) 461-49-97

г. Ижевск, ул. Пушкинская, 270
(БЦ «Пушкинский», 1-й этаж, оф. 116)

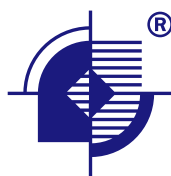


ANAKONDATUR.COM



ВКОНТАКТЕ 6+

ООО «Анаконда», ИНН 1835072342, ОГРН 1061841048334



АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО

ИЖТОРГМЕТАЛЛ



ПРЕДЛАГАЕМ В БОЛЬШОМ АССОРТИМЕНТЕ

ИЗГОТАВЛИВАЕМ



ТРУБЫ
ЛИСТЫ
АРМАТУРА
УГОЛОК
ШВЕЛЛЕР
БАЛКУ

МЕТАЛЛОЧЕРЕПИЦУ
ПРОФНАСТИЛ
ЕВРОШТАКЕТНИК
МЕТАЛЛОСАЙДИНГ
ГРЯДКИ МЕТАЛЛИЧЕСКИЕ
ПРОФИЛИ ДЛЯ ГКЛ

Дистанционные продажи осуществляются АО «Ижторгметалл».
Адрес местонахождения: 426063 г. Ижевск, ул. Мельничная, д. 46.
ОГРН 1021801650628.

(3412) 500-500

www.itm.su

