

# БИЗНЕС НАВИГАТОР

СОЮЗ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ • МЫ ОБЪЕДИНЯЕМСЯ, ЧТОБЫ СДЕЛАТЬ БИЗНЕС ЭФФЕКТИВНЕЕ

## ЦИФРОВОЙ vs БУМАЖНЫЙ

Подробно разбираем методику заполнения электронного больничного и указываем на «подводные камни»

>>> стр. 18

## ЭФФЕКТИВНАЯ ВЕРТИКАЛЬ

Бизнес с женским лицом. История о том, как построить успешную организацию, призванную не только зарабатывать, но и дарить знания

>>> стр. 8

## ЭМОЦИИ ПОД КОНТРОЛЕМ

Учимся принимать обратную связь и использовать ее для улучшения работы и личного роста

>>> стр. 16

## САЛИС КАРАКОТОВ

О науке, технологиях и смелых решениях, которые обеспечивают лидерство

стр. 10

НОВОСТИ. ИНТЕРВЬЮ.  
ЭКСПЕРТНОЕ МНЕНИЕ

## ВЕРСТКА / РЕДАКТУРА

ЕКАТЕРИНА БЕЛЯЕВА  
МАРИЯ АРХИПОВА

## ПЕЧАТЬ

Отпечатано в типографии №8, г. Щелково, Пролетарский пр-т, 8а, БЦ "Капитал", вход 5, этаж 3, офис 309

E-mail: 1@tip8.ru

Телефон: +74957629888

## РЕКЛАМА, ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПУБЛИКАЦИЯМ

+79672047026

Контактное лицо: Алексей Пирогов

Бизнес навигатор, периодическое печатное издание, подготовлено НП «Союз промышленников и предпринимателей» Щелковского района совместно с общественной организацией «Молодая Гвардия», выходит ежеквартально.

Распространяется бесплатно.

Тираж: 999 экз.



Телефон: +79262741673 Адрес: г.Щелково, ул.Советская, д.1а (вход с торца здания) E-mail: businessouz@mail.ru

## СОЮЗ ПРОМЫШЛЕННИКОВ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ ЩЕЛКОВСКОГО РАЙОНА

Поддержка предпринимательства, повышение эффективности бизнеса и личности предпринимателя.



## МОЛОДАЯ ГВАРДИЯ ЩЕЛКОВО

Руководитель отделения: Алексей Пирогов Телефон: +79672047026 Адрес: г.Щелково, ул.Кооперативная, д.20, каб.22



## ООО «КАЧЕСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ»

HR-консалтинг, развитие персонала. Контактное лицо: Сергей Захаркин Телефон: 8 (999) 919-78-79 E-mail: org.qhr@gmail.com



УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР «ВЕРТИКАЛЬ» Телефон: +79771853158 E-mail: info@2585522.ru Адрес: г.Щелково, 1-й Советский переулок, д.25 БЦ«Славия», офис 406



## ОБЪЕДИНЯЕМ УСИЛИЯ

Зантересованы в поддержке и сопровождении деятельности? Нужна помощь в налаживании диалога с властью или создании условий для цивилизованной работы? Нашей миссией является разносторонняя поддержка малого и среднего бизнеса Щелкова

**М**ы часто слышим, что для успеха в бизнесе необходимо заниматься делом, которое больше всего нравится. Которое не оставляет вас равнодушными. О котором вы думаете за рулем автомобиля или на отдыхе. Все это верно. Но как сделать свое предприятие успешным, а его плоды - востребованными? Мы знаем ответ на этот вопрос.

Щелковский Союз предпринимателей – это свободно созданная общественная организация для бизнесменов округа. Мы объединились, чтобы сделать нашу деятельность эффективной не только для самих себя, но и для развития экономического потенциала Щелкова.

Ни для кого не секрет, что кооперация в экономике является залогом увеличения общей прибыли. Уже давно предприниматели различных отраслей экономики объединяются с целью совместного ведения бизнеса. В настоящее время в разных городах России существуют союзы предпринимателей, объединяющие организации региона. Кроме того, существует Российский союз промышленников и предпринимателей, призванный представлять интересы бизнеса

не только на региональном, но также и на общероссийском и мировом уровне.

Щелковский Союз предпринимателей – это свободно созданная общественная организация для бизнесменов округа. Мы объединились, чтобы сделать нашу деятельность эффективной не только для самих себя, но и для развития экономического потенциала Щелкова.

Выпуская этот журнал в электронной и печатной версиях, мы надеемся на обратную связь, на диалог, в который будут вовлечены все заинтересованные стороны. Пишите нам, предавайте темы, рассказывайте о себе, становитесь нашими партнерами!

**СЕРГЕЙ САМОХВАЛОВ, Президент НП «Щелковский союз промышленников и предпринимателей»**



## ПЛЮСЫ ВСТУПЛЕНИЯ

Ряд возможностей, открывающих широкие перспективы для развития бизнеса на территории округа, дает членство в Щелковском Союзе промышленников и предпринимателей. **ПОДРОБНЕЕ НА СТР.5**

Оцените и подайте заявку уже сегодня



» стр. 6



» стр.8



» стр.14

- 6 НАУЧАТ ИГРАТЬ НА РАВНЫХ**  
 Конференция Client Service Forum 2019 традиционно соберет вместе руководителей сферы клиентского сервиса и продаж из компаний крупного и среднего бизнеса. Адрес для регистрации - в материале. А также другие мероприятия в рубрике «В рамках закона».
- 7 ГОТОВЯТСЯ НОВЫЕ НОРМЫ ГОСКОНТРОЛЯ**  
 Дмитрий Медведев сделал заявление по поводу нового процессуального кодекса на IX Петербургском международном юридическом форуме.
- 8 ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И ОБУЧЕНИЕ**  
 Директор учебного центра рассказывает о своем опыте организации предприятия и важности профессионального обучения сотрудников.
- 10 ФОРМУЛА УСПЕХА**  
 История развития крупнейшего предприятия Щелкова глазами его руководителя.

- 12 ЕСТЬ СПРОС - ЕСТЬ ПРЕДЛОЖЕНИЕ**  
 Реально ли «вырастить» работника «под организацию», стоит ли вкладываться в молодых и «зеленых»? Отвечает представитель Щелковского колледжа - региональной площадки сетевого взаимодействия «Транспорт и логистика».
- 14 ПРЕДОТВРАЩАЕМ «ПОБЕГ»**  
 О том, как удержать ценных сотрудников и свести к минимуму вероятность недовольства коллектива.
- 18 ЦИФРОВОЙ ВАРИАНТ**  
 Рассказываем о тонкостях использования электронных листов нетрудоспособности.
- 22 ОБХОДИМ «ГРАБЛИ»**  
 Проверьте себя или поделитесь со знакомыми: рассказываем о четырех распространенных юридических ошибках, совершаемых молодыми предпринимателями.
- 26 СТАТИСТИКА**  
 Показатели социально-экономического развития Щелкова за 2018 год.



» стр.16

**EQ**



» стр.12

## ПОЧЕМУ ВЫГОДНО ВСТУПАТЬ В СОЮЗ

**Δ ВЫ СМОЖЕТЕ** участвовать в законотворческой деятельности - разработке законодательных инициатив, обсуждении и экспертизе законопроектов;

**Δ ВЫ ПОЛУЧИТЕ** помощь в организации контактов с представителями государственной власти, руководителями крупных предприятий, общественными объединениями;

**Δ ДЛЯ ВАС** предусмотрены бесплатные индивидуальные консультации по вопросам экономики, бизнес-планирования, налогообложения, бухгалтерского учета, маркетинга, права, информационным технологиям ведения бизнеса;

**Δ ВЫ БУДЕТЕ** участвовать в круглых столах, семинарах, конференциях, биржах деловых контактов, бизнес-завтраках и других мероприятиях по повышению квалификации и обмену опытом;

**Δ ВАМ УДАТСЯ** укрепить общественную репутацию, получить PR-поддержку, принять участие в благотворительных и корпоративных мероприятиях с участием средств массовой информации;

**Δ У ВАС ПОЛУЧИТСЯ** реализовать взаимовыгодные программы и проекты в рамках работы Союза, а также расширить круг своих деловых партнеров.



» стр.10

## ПОМОЩЬ ОНЛАЙН

Минэкономразвития РФ планирует создать онлайн-помощника для малых и средних предпринимателей (МСП) на электронном государственном портале «Госуслуги Бизнес». Сервис поможет узнавать о мерах господдержки под конкретный вид бизнеса



и подавать на них заявку, сообщила ТАСС замдиректора департамента инвестиционной политики и развития предпринимательства Минэкономразвития Олеся Тетерина.

По ее словам, до конца года министерство планирует на базе портала «Госуслуги Бизнес» создать маркет-плейс всех видов господдержки от профильных институтов развития и федеральных органов, включая также информационную поддержку. Создание помощника планируется вторым этапом - после официального запуска маркет-плейса.

*«Мы думаем над возможностью внедрения онлайн-помощника на портал госуслуг. Он будет работать наподобие «Алисы», как у Яндекса, - помочь предпринимателям ориентироваться во всех видах господдержки, предлагая максимально нужную услугу под конкретный вид бизнеса», - сказала Тетерина.*

Она добавила, что через этого помощника можно будет подать заявку на получение того или иного вида услуг, отслеживать статус заявки и в оперативном режиме общаться с представителями госорганов..

Источник: [tass.ru](http://tass.ru)

## ЦЕНТРАЛИЗОВАННЫЕ РЕШЕНИЯ

Пилотный проект по созданию центров «Мой бизнес» стартует в десяти муниципалитетах Подмосковья, сообщил журналистам заместитель председателя правительства Московской области Вадим Хромов.

*«Хотели бы анонсировать, что с этого года у нас запускается новая программа под названием «Мой бизнес». Пилотно она запустится в 10 муниципальных образованиях. Появятся центры, куда можно будет прийти и позвонить любому предпринимателю со сложными вопросами», - сказал Хромов.*

## РАБОТАЕМ С КЛИЕНТАМИ

19-21 июня компания InterForum в четвертый раз проводит в Москве одно из самых ярких событий в сфере клиентского сервиса – Client Service Forum 2019. Два дня деловой программы и специальный Workshop day, в рамках которого участники смогут на

практике прокачать свои навыки, узнать, как выстроить максимально эффективную стратегию и играть на равных с признанными лидерами клиентского сервиса. Формат деловой программы – ориентация на практику и применимость полученной информации

в работе. Конференция Client Service Forum 2019 традиционно соберет вместе руководителей сферы клиентского сервиса и продаж из компаний крупного и среднего бизнеса. Зарегистрироваться можно на сайте: [interforums.ru](http://interforums.ru)

## ОБ ИННОВАЦИЯХ И СТАРТАПАХ НА ОДНОЙ ВЫСТАВКЕ

СЕБИТ Russia 2019 — это одна из крупнейших международных выставок в области инноваций и цифровизации.

Выставка пройдет с 25 по 27 июня 2019 года в Технопарке «Сколково». Участники увидят оборудование, решения и технологии, которые

позволяют ускорить процессы внутри компании, сократить издержки, обеспечить бесперебойную работу и защитить от внешних угроз. На выставке будут представлены не только отечественные, но и зарубежные технологии, получившие развитие в разных странах мира. На данном мероприятии можно назначать деловые встречи, искать партнеров и поставщиков. Зарегистрироваться можно на сайте: [cebit-russia.ru](http://cebit-russia.ru)

По его словам, центры будут осуществлять функции по предоставлению услуг предпринимателям и объединять на одной площадке все имеющиеся и ранее созданные организации инфраструктуры и институты развития на территории Московской области. Будет создан центральный офис и сеть офисов во всех муниципалитетах.

*«В каждом муниципалитете будет выбрана точка. Не обязательно в администрации, возможно, на базе ТПП (торгово-промышленной палаты - ред.) или МФЦ муниципального. Там, где предпринимателям будет удобнее», - отметил Хромов.*

Зампред правительства Подмосковья подчеркнул, что центры будут созданы в Красногорске, Люберцах, Коломенском, Солнечногорске, Реутове, Королеве, Орехово-Зуево, Дмитровском, Богородском и Можайском городских округах.

Источник: [gia.ru](http://gia.ru)



## НОВЫЙ КОДЕКС

Правительство РФ активизировало работу по совершенствованию системы госконтроля. С 1 января 2021 года планируется ввести в действие новые нормы с актуализированными требованиями, разработанными с учетом риск-ориентированного подхода. Об этом рассказал Дмитрий Медведев на IX Петербургском международном юридическом форуме, сообщает пресс-служба кабмина.

*«Четкое, понятное, современное регулирование должно снять ограничения для бизнеса, который сегодня сталкивается с неэффективным, дублирующим регулированием. Многие акты – это еще наследие Советского Союза», - отметил премьер.*

Он уточнил, что основой новой системы станут два федеральных закона. Первым будут определены обязательные требования для проведения мероприятий госконтроля и надзора. Второй закон, так называемый контрольно-процессуальный кодекс, определит круг лиц, которые занимаются надзором, перечень и порядок мероприятий, процедуры профилактики и другие вопросы.

Дмитрий Медведев добавил, что новые нормы необходимо синхронизировать с новым КоАП РФ. Работу над созданием концепции нового КоАП РФ кабмин планирует завершить до 1 июня текущего года.

Источник: [spmag.ru](http://spmag.ru)



## ВВЕРХ ПО ВЕРТИКАЛИ

Обучать людей – дело ответственное. А организовать тех, кто обучает, еще ответственнее и сложнее. Основатель и директор Учебного Комбината «Вертикаль» Гузалия Христенко делится секретами того, как вести бизнес в сфере образовательных услуг и рассказывает, почему обучение актуально всегда

**К**адровые ресурсы предприятий и уровень подготовки персонала является важнейшим активом предприятия, а опыт и компетенции сотрудников – полноценным конкурентным преимуществом. Современные, технически сложные промышленные и инфраструктурные объекты требуют высококвалифицированных подготовленных инженерных кадров и специалистов смежных специальностей.

*«Более двух лет назад, имея на тот момент 12-ти летний опыт работы в области безопасности и охраны труда, я решила создать свой учебный центр – рассказывает Гузалия Христенко. – Так появился в Щёлково учебный центр «Вертикаль» (ООО «Учебный Комбинат «Вертикаль» - прим.ред.), который сегодня успешно развивается. Основной областью*



*деятельности нашей организации является предоставление образовательных услуг в области обеспечения безопасности труда на предприятиях».*

Предприятия следуют законодательным нормам и стремятся поддерживать условия труда в соответствии с действующими нормативами, именно поэтому для них как никогда важно своевременно проходить соответствующее обучение и подтверждать знания сотрудников.

*«Обращаясь к нам, заказчики получают комплексную услугу. Не просто проходят обучение, так как обязаны это делать по закону, получая материалы для чтения и сдавая экзамены, а посещают выездные занятия, используя наши технические возможности, удобный просторный кабинет в центре города, компьютеры, интерактивные доски, визуальные материалы, наш сайт в интернете – делится Христенко. – Мы активно даем обратную связь, присутствуем в социальных сетях, разъясняем нововведения законодательства. И, конечно, даем возможность заказчику пройти дистанционное обучение, получив на выходе полный комплект необходимой на предприятии технической документации».*

Начать бизнес с нуля, даже с большим опытом работы в выбранной сфере всегда, а тем более держаться на плаву и развиваться, мягко скажем, не просто. Но директору «Вертикали» это удастся. В чем секрет? На этот вопрос она отвечает прямо: «С первых дней

*деятельности мною был задан курс на активное участие в экономическом развитии Щёлковского района и общественной жизни региона. Очень большую поддержку оказывает Союз Промышленников и предпринимателей. Искренне благодарна Союзу, ведь благодаря ему мы расширили круг своих заказчиков, о нас узнали в городе и районе, начали приглашать на различные мероприятия».*

*заклучая с ними срочные трудовые соглашения. Сотрудники учебного центра «Вертикаль» имеют многолетний опыт работы и соответствующую квалификацию, позволяющую организовывать учебный процесс на высоком профессиональном уровне. Вместе с тем у нас сплоченный коллектив, отдыхаем вместе и много общаемся после работы».*



Основная цель учебного центра «Вертикаль» – через качественные образовательные услуги, снизить травматизм на предприятиях. Программы обучения проходят соответствующую проверку и утверждение в надзорных органах на соответствие действующим нормативам, а все преподаватели имеют необходимое образование и квалификацию.

Сегодня «Вертикаль» на регулярной основе проводит бесплатные семинары с привлечением надзорных органов, освещающие важные законодательные изменения и нововведения, актуальные для большинства предприятий. Эти семинары позволяют своевременно получить актуальную информацию как о многих нововведениях, так и предоставляют возможность получить ответы напрямую от представителей власти на интересующие вопросы. Немаловажный аспект таких мероприятий – это обеспечение взаимодействия между работниками, работодателями и надзорными органами.

В конце 2018 года были проведены несколько семинаров, посвященных экологической и промышленной безопасности. Именно благодаря этим мероприятиям было обеспечено стабильное взаимодействие между предприятиями и предоставлена информация о нововведениях, вступавших в силу в 2019 году.

Как говорится «кадры решают все». Сложно с этим поспорить. Как предприниматель, Гузалия Христенко гордится созданием новых рабочих мест: «На сегодняшний день у нас трудится, с учетом привлеченных специалистов, до 7 работников в штате и более 10 работников. Преподавателей и специалистов по охране труда мы привлекаем на занятия и семинары,

говоря об этапах в организации любого производственного или иного экономического процесса директор ООО «УК «ВЕРТИКАЛЬ» Гузалии Христенко называет именно обеспечение охраны труда и безопасности рабочего места одним из важнейших, потому как именно этот этап имеет особую важность не только для предприятия в целом, но и для сотрудников в частности.





## ХИМИЯ УДАЧНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Формула успешного бизнеса от ударника химической промышленности: чудеса превращения знаний в молекулы и любовь к профессии

**О**пыт — это одна из самых важных вещей в жизни. Все мы стремимся стать успешными, счастливыми людьми, которые вкладывают время и силы в любимое дело и закономерно хотят видеть его развитие, радоваться плодам. Однако, порой мы забываем о том, препятствия и трудности — непереносимые естественные спутники каждого начинания. О том, как не сломаться под гнетом обстоятельств и стать успешным предпринимателем рассказывает генеральный директор акционерного общества «Щелково Агрохим», академик РАН и доктор химических наук **Салис КАРАКОТОВ**.

**- Ваше предприятие известно далеко за пределами Щелкова и даже России, для многих вы — пример успешного специалиста, сумевшего найти баланс в сочетании собственного профессионального призвания, предпринимательской деятельности и руководства большой организацией. Какой самый**

**ценный урок вы извлекли в своей трудовой жизни, чему научились на работе?**

- Самый ценный урок — это тот, который преподает сама жизнь, окружающие и обстановка, которая формирует задачи. Сегодня мы [«Агрохим» — прим.ред.] представляем собой довольно большое предприятие, но начинали с малых возможностей. Сейчас коллектив насчитывает почти полторы тысячи человек, а в начале нашего пути было всего сто двадцать химиков. Самым верным решением считаю сохранение кадров — людей с рабочими местами, которые трудились в нашей химической промышленности еще до прихода «Агрохима». Оно позволило развивать другие направления. Дело в том, что люди, полезные в своей области, часто имеют профессиональный и человеческий кругозор, позволяющий развиваться дальше. Например, чтобы перейти из непосредственно химической в смежную отрасль, к производству семян сахарной свеклы, понадобилось знание и химии, и биологии, и современных технологий. Поэтому самым важным уроком считаю понимание важности профессионализма. А по жизни важнейшим вижу расчет на собственные силы. Главное в работе — это профессионализм, ответственность и единство целей.

**- У вас был сложный период в момент распада Советского Союза. Что помогло справиться и в дальнейшем вырасти?**

- Самой главной проблемой было тогда отсутствие производства и денег. Хотя и говорят, что с деньгами



каждый сможет, но и с ними разрушались крупные компании. Когда мы начинали, важно было оценить, что мы сможем сделать на старте без денег.



Оказалось, что у нас огромный интеллектуальный багаж и потенциал. То есть задача состояла в том, чтобы то, что мы умеем делать «головой и руками», превратить в начальный капитал для большего развития предприятия.

Потом выяснилось, что мы можем превращать свои знания в химические молекулы. В том числе некоторые востребованные молекулы, которые имели спрос не только в России, но и в других странах. Трудно было найти деньги, поэтому нужно было использовать знания.

Мы использовали простаивающие, банкротные цеха, которые на тот момент принадлежали Химическому заводу, а наш коллектив образовался из Щелковского филиала Всероссийского научно-исследовательского института химических средств защиты растений. Когда начинали, средняя зарплата была менее тысячи рублей, сейчас уже около семидесяти. Мы тогда довольно-таки бедно себя чувствовали. Но достаточно быстро росли, потому что начали делать то, что другие не делали. Мы производили большое количество важных продуктов и полупродуктов для фармацевтической химии, которая была востребована и в российских производствах, и за рубежом. Мы синтезировали средства для уничтожения мышей-полевков, в этой сфере наше предприятие оказалось практически монополистом на рынке.

Многие бизнесы возникают там, где водятся деньги, где есть источники средств — энергетика, работа с природными ресурсами. У нас же не было инвестора, о нашей отрасли тогда немногие знали, и уж тем более не знали, что она перспективна. Да, первые 3-4 года

предприятие росло скачкообразно, но потом стало прибавлять обороты вместе с растущим рынком и сейчас уже перешло к устойчивому росту.

**- Как в Вашей сфере обстоят дела с кадрами? Есть ли сложности в подборе квалифицированных специалистов или наоборот, есть их избыток?**

- Как говорил Иосиф Сталин: «Кадры — наш золотой капитал». У нас то же самое: кадры — самое большое достояние. Мы начинали с того, что 124 сотрудника нашего институтского персонала (это половина института) стали основными руководящими кадрами в науке и производстве. У нас были люди, которые могли передавать научные знания. Ведь это, зачастую, является основной проблемой — некому научить тех, кто будет трудиться. Это касается и производства, и науки. Производственные кадры привлекли из обанкротившегося завода Щелковского предприятия «Агрохима». Так мы организовали начальный производственный процесс. В сложный период молодежь ушла — средний возраст работников был около 50 лет. Но сейчас молодежь приходит и в производство, и в науку, и в лабораторию. Кадры к нам идут и из Щелковского колледжа, и из химических институтов и университетов.

**- Какими качествами должен обладать человек, чтобы стать успешным предпринимателем?**

- Прежде всего, он не должен ставить главной целью только зарабатывание денег. Руководитель должен любить профессию и иметь желание создать предприятие с собственным, узнаваемым лицом. Гораздо дороже денег общественное внимание, значимость, признание в регионах и в своей стране. Нам удалось сделать подобное, потому что в нашей стране мы известны как предприятие инновационное, с высокими технологиями и научным производством. То есть мы делаем так, чтобы наши работники гордились этим и были заинтересованы в деятельности компании.

## СОТРУДНИКИ ПОД ЗАКАЗ

В Щелкове уже сегодня работает основной принцип компетентного подхода в образовании - единство теории и практики. Акцент делается на применении студентами умений и знаний в профессиональной деятельности.

**К**адры – важный ресурс для работы и развития любого предприятия. Каждый работодатель хотел бы найти сотрудника, заточенного под работу в его компании. Самый распространённый способ – поиск кандидатов через сайты трудоустройств, рекрутинговые компании. Такой подход требует больших расходов, связанных с поиском подходящих кадров и их адаптации на рабочем месте. Возможен и другой подход – вырастить кадры под себя. В настоящее время это не сложно. Достаточно работодателю на основе своих потребностей в специалистах, сформулировать конкретный заказ Щёлковскому колледжу.

В соответствии с заказом содержание обучения будет конкретизировано, и студенты начнут изучать, прежде

всего, то, что им непосредственно понадобится на производстве. Таким образом, преодолевается разрыв между теорией и практикой, и на предприятие поступает специалист, фактически готовый к выполнению своих трудовых функций.

Если предприятие сможет взять к себе студента 2-3 курса проходить практическую часть обучения на рабочем месте 1-3 раза в неделю, тогда будущий специалист получит реальные профессиональные умения и компетенции, выполняя реальные рабочие задания. Таким образом, будущий специалист готовится к выполнению трудовых функций, учитывая специфику предприятия. Кроме этого находясь в составе производственного коллектива, будущий специалист усваивает нормы корпоративной культуры



именно того предприятия, на котором будет работать.

Благодаря тому, что подавляющая часть студентов после окончания колледжей остаются на предприятии, отпадает необходимость обращаться в кадровые агентства и службы занятости с заявками на определенных специалистов, значительно сокращаются расходы предприятия на кадровый рекрутинг. Существенно сокращаются ошибки кадровых служб в подборе персонала, так как работа студентов на предприятии, позволяет приглядеться к ним, выявить их сильные и слабые стороны, и принять взвешенное решение об их трудоустройстве.

Анализ практики участия работодателя в реализации обучения в Щёлковском колледже показал ряд преимуществ:

- 1) повышение степени соответствия подготовки выпускников по уровню квалификации и по набору компетенций требованиям современной экономики в целом и конкретного работодателя в частности;
- 2) сокращение адаптационного периода выпускников профессиональных образовательных организаций на рабочем месте, отсутствие необходимости в ресурсоемкой системе «доучивания» молодых специалистов;
- 3) возможность получения специалистов «заданного» качества, т. е. в наибольшей степени соответствующих требованиям конкретного предприятия;

Где найти самые подходящие кадры и как узнать, что именно эти кандидаты наиболее подходят? Обратитесь в Щёлковский колледж и Вам обязательно помогут!

По вопросам, связанным с персоналом, вы можете обращаться к контактному лицу колледжа Алексею Юрьевичу Шаталину по телефону: 8 961 088 33 81, или отправлять запросы на электронную почту a.shatalin@schelcol.ru.





## УДЕРЖИВАЕМ ПРОФЕССИОНАЛОВ

Если перед вами стоит выбор – отпустить подчиненного или же побороться, чтобы не потерять высококлассного работника, хорошо подумайте и не спешите подписывать его заявление. О том, как заставить сотрудника передумать рассказывает Иван Карасев, заместитель исполнительного директора ООО «Качественный персонал»

**Ч**то делать, если Ваш кадровый отдел регулярно ищет персонал на одни и те же позиции или долгое время не может найти кандидата на определенную? Что делать, если Вам регулярно приходится обучать новеньких и прощаться с опытными специалистами?

Для начала стоит пообщаться с кадровиками, ответственными за подбор персонала. Определите с ними, какие качества необходимы человеку для работы на позиции, к чему должен стремиться. Также обсудите возможные способы мотивации, всё же кадровики – это первые люди, которые общаются с соискателем и слышат его надежды и желания. Также вы можете обратиться в компанию по кадровому консалтингу и совместно со специалистами подготовить пул вопросов, которые помогут определить подходящих кандидатов.

Далее Вашим кадровикам или службе по управлению персоналом стоит проработать индивидуальный план развития для каждого сотрудника, либо позиции. Каждому человеку, как правило, хочется осознавать, что он не будет вечно оставаться на одном месте. Так, во многих компаниях по кадровому консалтингу есть понятие «карьерный коучинг», когда совместно с сотрудниками

составляют план его развития специалисты. Даже если его должность не предполагает карьерного роста, вы можете проработать обучающие программы и внутреннее развитие сотрудника как эксперта. Здесь мы можем помочь Вам.

Также сотрудникам хочется осознавать свою роль в команде и что его роль не пассивная, и он может участвовать в обсуждении для принятия важных для компании решений. Уберите закрытые собрания, в открытую поощряйте сотрудников за инициативы и достижения, информируйте их об изменениях заранее и



принимайте изменения в кадровой работе совместно с теми, на ком это будет отражаться.

Устраните безработное времяпрепровождение на работе. Если человек не занят, то он не ощущает собственной важности и смысла напрягаться. А вот чувство занятости возвращает чувство собственной необходимости.

Увеличивайте методы нематериальной мотивации: прорабатывайте корпоративные мероприятия, соревновательный дух, формирование гибкого графика и другие. Важно только ориентироваться именно на сотрудников, а не на собственные ощущения. Для этого можно дополнительно провести опрос, который позволит выявить их боли и потребности. Также старайтесь быть максимально непредвзяты в решении кадровых вопросов и не выделять никого из сотрудников, чтобы не сделать его изгоем в коллективе. Вряд ли сотрудники захотят уходить из компании, в которой к ним хорошо и бережно относятся.

Продумайте систему отдыха. В некоторых случаях стоит даже сократить рабочее время, чтобы сотрудники продуктивнее работали, ведь в этом случае им надо будет сделать тот же объем задач, но за меньшее

время. Таким образом вы дадите им меньшее рабочее время и больше отдыха. Также можно попробовать адаптировать систему работы, если это позволяет компания, под каждого сотрудника. Кому-то проще работать в утреннее время, а кому-то наоборот. Если это возможно реализовать в Вашей компании – дайте возможность выбирать им самим – со скольких до скольких работать, определив только необходимое количество часов.

Ну конечно бережно относитесь к личным данным сотрудников, если не хотите их потерять. Хедхантеры\* не дремлют!

Следуя этим советам, Вы сможете минимизировать текучесть кадров и увеличить эффективность персонала, не увеличивая заработную плату. Мы со стороны кадровой компании ООО «Качественный персонал» стараемся разрабатывать под каждую организацию свой перечень мер по удержанию и привлечению сотрудников, и по работе с ним. Также мы можем помочь в реализации этих мер. А для того, чтобы у клиента не оставалось вопросов, мы можем составить анализ мотивации персонала или провести первый тренинг абсолютно бесплатно.

### ПРИЧИНЫ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ:

1. Некачественный подбор сотрудников;
2. Отсутствие продвижения по карьерной лестнице, монотонная, рутинная работа;
3. Неразвитая система адаптации;
4. Недовольство работой руководящего звена компании (в отношении применяемых методов управления, отсутствие профессионализма со стороны главы организации);
5. Низкая оплата труда;

6. Неблагоприятные условия труда, неудачно организованное рабочее место

7. Нездоровая психологическая атмосфера в коллективе.

Существует и ряд других мотивов, способствующих увольнению сотрудников. Человек по своей натуре очень эмоционален и может уволиться из-за ухода коллеги, – вслед за ним. Также есть личные факторы, по которым работник не может оставаться в компании. Причины текучести персонала в каждой компании разные.





## ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ

## ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

От осознания своих эмоций к пониманию чужих. Учимся распознавать ощущения, понимать намерения, мотивацию, желания и используем это умение для решения практических задач

### Эффективный инструмент

Эмоциональный интеллект — это умение разобраться в своих чувствах, проследить, как и почему они возникли, и решить, дать им волю или нет. Психологи признают, что запретить себе эмоции невозможно, мало того, такая практика чревата неврозом. А вот распорядиться эмоциями — в наших силах.

Обычно психологи подразделяют эмоциональный интеллект на навыки четырех категорий. *Первый* — умение ясно и внятно общаться с другими, объяснить ожидания, активно слушать, влиять и вдохновлять, работать в команде или возглавлять ее и улаживать конфликты. *Второй* — общая эмпатия и комфортное самоощущение в большой группе людей: независимо от того, экстраверт вы или интроверт, вы чувствуете

эмоциональные сигналы других и редко сталкиваетесь с недопониманием. *Третий* признак — знание своих слабых и сильных сторон и спокойное сосуществование с ними, а также хорошее знание личных эмоций и их влияния на вашу жизнь. *И последнее* — умение управлять эмоциями, ограничивать их разрушительное влияние на себя, способность выполнять взятые на себя обязательства, поддерживать долгосрочные отношения и меняться в соответствии со средой.

Зачем нужно развивать эмоциональный интеллект? Во-первых, поможет еще лучше понимать друг друга и уметь чувствовать эмоции других людей. Во-вторых, это общение с клиентами. Вам будет проще понимать клиента. Вы сможете с легкостью понять, что хочет клиент и как вам с ним работать.



Коллективы, в которых EQ высок, имеют более высокую производительность, потому что специалисты лучше взаимодействуют между собой. В компаниях, где этот показатель низкий, отмечают более высокую «текучесть», низкую производительность и снижение продаж.

### Используем свои ресурсы

В мире продаж есть интересное понятие «эмпатия», не путайте с симпатией, когда вы чувствуете внутреннюю эмоциональную предрасположенность к другим людям.

Эмпатия — это когда вы способны понять, как чувствует себя другой человек, но при этом этих чувств не испытываете.

В продажах симпатия может сыграть злую шутку, например, это проявляется, когда менеджер выполняет часть работы подчиненных помогая им. Но если вы, будете сильно вовлечены в подобную практику, то незаметно для себя общая эффективность упадет и вами возможно начнут манипулировать подчиненные.

С эмпатией, как раз наоборот — вы понимаете проблему покупателя и предлагаете для него наиболее оптимальное решение, или несколько разных вариантов решения проблемы.

Для успеха в работе это очень важное качество, так как если вы свободно можете оценить проблему клиента именно с точки зрения клиента, то ваше общение будет гораздо эффективнее и продажи возрастут.

### Эмоции под контролем

Очень важно развивать и работать над своим эмоциональным интеллектом. Ведь, как показывает практика, для успеха на работе, да и в жизни, одного IQ мало.

«Преимущество развитого эмоционального интеллекта — способность сотрудников понять свои сильные и слабые стороны. Такие работники умеют принимать обратную связь и использовать ее для улучшения своей работы и личностного роста. Для них конструктивная критика — возможность научиться работать лучше. А сотрудники, которые не умеют принимать обратную связь, склонны переходить в защитную позицию, эмоционально реагировать, при этом их производительность снижается», — поясняет бизнес-тренер ООО «Качественный персонал» Юлия Канту.

Прокрастинация — еще одна беда сотрудника. Иногда нет ничего страшного в том, чтобы отложить дело на потом. Но если вы поступаете так со многими важными делами, день за днем откладывая их, или подменяете необходимые занятия необременительными бытовыми хлопотами или развлечениями, то вы — прокрастинируете.

### Всеми свое время

Прокрастинация — склонность к постоянному откладыванию даже важных и срочных дел, приводящая к жизненным проблемам и болезненным психологическим эффектам. Она отличается от лени тем, что в случае лени человек не хочет ничего делать и не беспокоится по этому поводу, а в состоянии прокрастинации он осознаёт важность и срочность работы, но не делает её, находя те или иные самооправдания.

Прокрастинация приводит к раздражительности и вспыльчивости. Своего рода, внутренний конфликт, когда человек злится на себя, что потратил день впустую, ничего не сделал, а сроки горят. При этом «под горячую руку» могут попадать невинные люди. Другими последствиями прокрастинации могут быть: стресс, нервное истощение, психосоматические расстройства и т.д.

Только развивая эмоциональный интеллект, Ваши сотрудники смогут грамотно выстроить диалог с клиентом и друг с другом, избежав конфликтов.

# ЭЛЕКТРОННЫЙ БОЛЬНИЧНЫЙ

Рассказываем об аналоге бумажного варианта с классическими полями, который заполняется в специальной компьютерной программе. Такой лист введен федеральным законом, который вступил в силу с 1 июля 2017 года.

Электронный вариант листа нетрудоспособности регулируется Федеральным законом № 86-ФЗ от 1 мая 2017 года, согласно которому с 1 июля он стал выдаваться повсеместно в поликлиниках и больницах. Но при этом важно отметить, что данный лист выдается с согласия работника, поэтому при желании можно и дальше получать бумажные варианты больничных. Важно отметить, что закон был принят после успешного пилотного проекта, который реализовывался с 2015 по 2016 года. Участие в проекте приняли Тамбовская, Астраханская, Белгородская и Самарская области, а также Хабаровский край, Татарстан и Крым. Суть эксперимента заключалась в том, что специалисты заполняли сразу два вида больничных – бумажные и электронные. В итоге однозначно было определено, что цифровая версия намного удобней, поэтому может вводиться по всей стране.

Выписывается «электронка» медицинскими учреждениями, которые подключены в Медицинской информационной системе. Когда специалист заполняет и закрывает лист пациента, вся информация передается к работодателю и в отделение ФСС. Работодатель, в свою очередь, видит в базе следующие данные:

- название медицинского учреждения;

- номер листа;
- дата, когда был выписан больничный;
- дни болезни;
- фамилию, имя и отчество работника;
- причина нетрудоспособности, однако, без точного уточнения диагноза. Это позволяет защитить права работника, который может не желать распространения своего диагноза, но вместе с тем работодатель будет уверен, что его не обманывают, и сотрудник действительно был на больничном.



## РЕАЛИЗОВАНО В ЩЕЛКОВЕ

В настоящее время Московская область является одним из лидеров по оформлению больничных нового поколения, в области выдано более 400 тыс. электронных больничных.

По данным филиала № 40, медицинскими организациями Щёлковского района выдано более 16 000 электронных листов нетрудоспособности. Работают с ЭЛН и принимают их к оплате около 400 страхователей (работодателей).

Назначение и выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществляется на основании листа нетрудоспособности, выданного медицинской организацией в форме документа на бумажном бланке, или (с письменного согласия застрахованного лица) сформированного и размещенного в информационной системе страховщика (Фонда социального страхования РФ) электронного листа нетрудоспособности, подписанного усиленными квалифицированными электронными подписями (далее - УКЭП) медицинского работника и медицинской организацией, в случае, если медицинская организация и страхователь являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования электронного листа нетрудоспособности. Таким образом, электронные листы нетрудоспособности признаются равнозначными листкам нетрудоспособности на бумажном носителе.

Постановлением Правительства РФ от 16.12.2017 №1567 были утверждены Правила информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями в целях формирования листа нетрудоспособности в форме электронного документа.

Для участия в информационном взаимодействии в целях формирования электронных листов нетрудоспособности (далее - ЭЛН) страхователи могут использовать собственное доработанное программное

обеспечение, либо программный продукт «АРМ подготовки расчетов для ФСС» предоставляемый Фондом на безвозмездной основе (доступно для скачивания на официальном сайте Фонда по адресу: <https://cabinets.fss.ru/eln.html>), а также сервис личных кабинетов страхователя, размещенный в сети «Интернет» по адресу: <https://cabinets.fss.ru/insurer/>.

Чтобы иметь возможность получать доступ к электронным больничным сотрудников, работодатель должен открыть личный кабинет на вышеуказанном портале ([cabinets.fss.ru](https://cabinets.fss.ru)). После регистрации работодатель может:

- Получать уведомления о поступлениях больничных работников.
- Просматривать электронные листы нетрудоспособности работников, а при необходимости – распечатывать.
- Экспортировать данные листа в файл с расширением .xml с возможностью в дальнейшем загрузить его в программное обеспечение страхователя, чтобы создать и подписать реестр для отправки в ФСС.
- Искать и просматривать данные в ФСС реестров цифровых больничных.
- Вносить данные в разделе «Заполняется работодателем».
- Формировать обращения в ФСС, а в дальнейшем

находить поданные запросы по коду, теме, статусу и дате.

• Просматривать оповещения, которые приходят от представителей ФСС при работе с реестром и пособиями и проч.

Стоит отметить, что если не завести личный кабинет и не подключиться к виртуальному обмену карт нетрудоспособности, работодателю придется иметь дело только с бумажными больничными. Дело в этом, что если не вписать свои данные в единую информационную базу, сотрудники ФСС не смогут перенести электронный лист работника.

Другими словами, в рамках информационного взаимодействия по ЭЛН страхователь запрашивает информацию в информационной системе Фонда по номеру СНИЛС своего работника и представленного им номеру ЭЛН. После получения сведений о сформированном ЭЛН, страхователь вносит в него сведения, необходимые для исчисления пособия, с указанием данных о страхователе и застрахованном лице и подтверждает их УКЭП главного бухгалтера и руководителя страхователя.

Работники страхователя в любое время посредством Личного кабинета получателей услуг (адрес в сети «Интернет»: <https://lk.fss.ru/recipient/>) могут

уточнить сведения о своих ЭЛН и информацию о сумме назначенного им пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

Необходимо отметить, что ЭЛН полностью исключает представление застрахованными лицами поддельных листов нетрудоспособности. У работодателей нет необходимости обеспечивать сохранность бумажных листов нетрудоспособности – вся информация с момента «открытия» ЭЛН хранится в системе Фонда и может запрашиваться страхователем неоднократно, а при проведении Фондом проверок страхователем представлять ЭЛН сотрудникам Фонда не потребуется.

В настоящее время основными российскими разработчиками бухгалтерского программного обеспечения такими компаниями, как «1С», «Тензор» (СБИС), «Парус», «СКБ «Контур» и др. обеспечено взаимодействие работодателей с Фондом по формированию ЭЛН непосредственно из программных продуктов.

Для оказания помощи страхователям, медицинским организациям региональным отделением Фонда открыта электронная почта ([eln@ro50.fss.ru](mailto:eln@ro50.fss.ru)).

Информация предоставлена: филиал №40 Фонда социального страхования РФ (Щелково); <https://moyaidea.ru>

### ВОПРОС ДОСТУПА

- Информация передается в Фонд соцстраха по каналам защищенной связи в зашифрованном виде.
- Работодатель получает доступ к ЭЛН (кроме данных о диагнозе) после сообщения номера больничного работником.
- Работник может узнать о выданных ЭЛН в Личном кабинете по адресу <https://lk.fss.ru/recipient/>

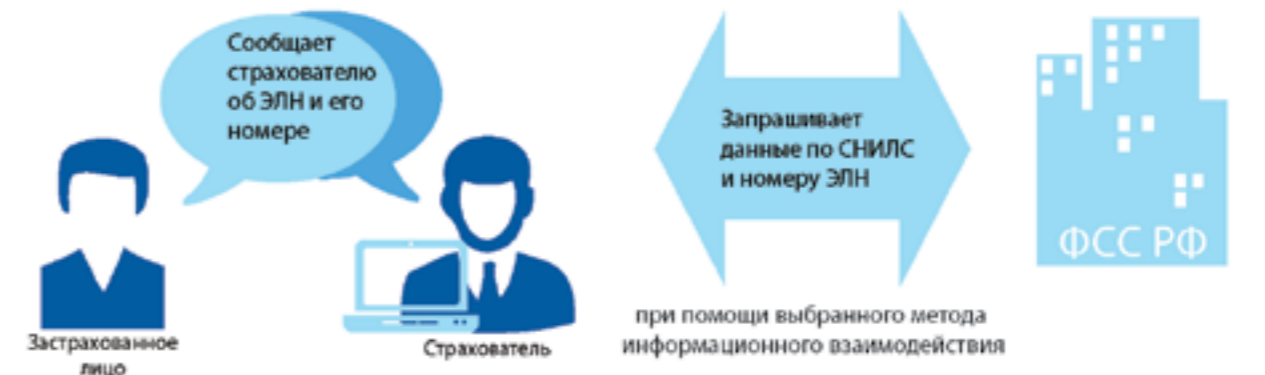
### КАКОВЫ ПРЕИМУЩЕСТВА?

- Для работодателей сокращаются расходы на ведение и хранение бумажной отчетности.
- Для пациента - исключаются ошибки при заполнении листа нетрудоспособности, его нельзя испортить или потерять.
- Для врача - сокращается время заполнения больничного и он может уделить больше внимания пациенту.

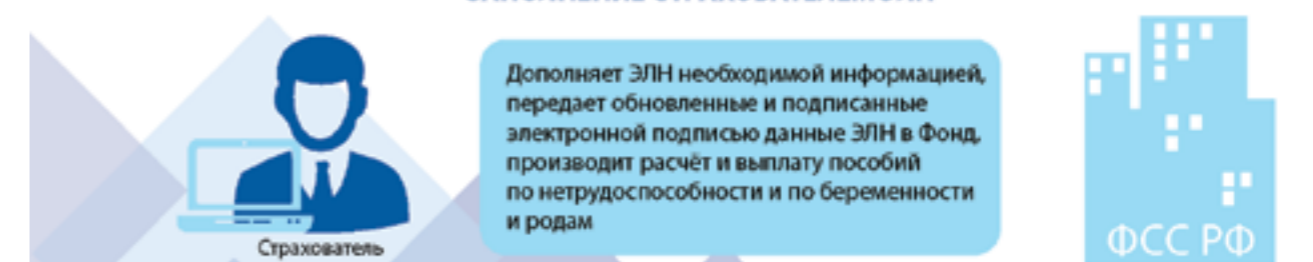


### ДЕЙСТВИЯ СТРАХОВАТЕЛЯ ПО ЭЛН

#### ЗАПРОС СТРАХОВАТЕЛЕМ ЭЛН



#### ЗАПОЛНЕНИЕ СТРАХОВАТЕЛЕМ ЭЛН



ГУ – МОСКОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ  
ФОНДА СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Адрес: 123298, г. Москва, ул. 3-я Хорошевская, д.12  
[www.r50.fss.ru](http://www.r50.fss.ru) 8 (495) 647-25-23 [info@ro50.fss.ru](mailto:info@ro50.fss.ru)



СТИМУЛ ДЛЯ РАЗВИТИЯ

## 4 ОШИБКИ МАЛОГО БИЗНЕСА

Не хотите зависеть от работодателя, стремитесь быть самому себе начальником, не боитесь ответственности? У вас есть все задатки, чтобы стать предпринимателем. Если вы решились на открытие собственного дела, наши советы помогут избежать распространенных юридических ошибок

**Т** лавная ошибка предпринимателей – самонадеянность. Они начинают свое дело, не изучив организационные, юридические детали, а также вопросы, связанные с взаимоотношениями с госорганами. И это плохо заканчивается. Какие же юридические ошибки совершают предприниматели чаще всего?

**Самая распространенная ошибка - это работа без бухгалтеров и юристов.** Почти все считают, что достаточно скачать из интернета типовые формы уставов, хозяйственных договоров, равно как формы любых исковых заявлений, апелляционных жалоб и т. д. Но как не бывает одинаковых людей, так и не существует типового устава, договора и проч. Например, главные вопросы, которые закрепляются в уставе, касаются управления обществом, распоряжения долями в уставном капитале (включая процедуру выхода из состава

участников) и распределения прибыли. В скачанном из сети уставе могут содержаться взаимоисключающие положения. Например, что участник может в любое время выйти из общества, но при обязательном согласии всех остальных участников. На практике это создает тупиковую ситуацию. Не меньше противоречий в пунктах о распределении прибыли. Вот у общества два соучредителя. Один участник настаивает на выплате дивидендов, а другой – на инвестировании прибыли в расширение бизнеса. В уставе стандартно написано, что для принятия решения нужно более 50% голосов. Участники не придут к согласию – бизнес парализован.

**Часто приносит проблемы и неправильно выбранная организационно-правовая форма.** Бизнесмены не считают нужным досконально разобраться в преимуществах и недостатках каждой формы. Например,

преимуществом ИП является его независимость от партнеров по бизнесу, более простой (по сравнению с ООО) бухгалтерский учет, упрощенная система налогообложения, меньшая административная ответственность (штрафы), хозяйственная самостоятельность, оперативность управления, ИП не нужен уставный капитал. Однако индивидуальный предприниматель отвечает по долгам всем своим имуществом. Пример: индивидуальный предприниматель, которого подвели поставщики, не смог погасить кредит. Банк обратил взыскание не только на имущество предприятия, но и на загородный дом, в котором проживали члены семьи предпринимателя.

Ответственность ООО ограничена лишь уставным капиталом. Другие преимущества ООО: более простая возможность получить кредит в банке, большая (по сравнению с ИП) степень доверия со стороны контрагентов. Минусы: двойное налогообложение прибыли (сначала налог удерживается с самого ООО как юрлица,

возможном конфликте. Дополнительные права участников с меньшим размером доли, в том числе право на компенсацию убытков, можно предусмотреть в уставе или корпоративном договоре. Например, указать, что если решение было принято по настоянию участника с большим размером доли (когда участник с меньшим размером доли был против) и оно привело к убыткам, то участник с большим размером доли обязуется эти убытки покрыть.

**Массовая ошибка – деятельность не по месту регистрации юрлица (для ООО) или месту жительства (для ИП), а также неполучение почтовой корреспонденции по указанным адресам.** Бизнесмен рискует пропустить важный документ: акт сдачи-приемки, направленный по почте его контрагентом, досудебную претензию или определение о назначении судебного заседания по иску контрагента. Неявка за письмом на почту не является уважительной причиной. По закону направленное по официальному адресу, но не полученное



В малом бизнесе не бывает мелочей. Иногда даже незначительные ошибки могут иметь очень неприятные последствия. В зависимости от многих обстоятельств одни и те же неверные действия для бизнеса могут иметь катастрофические последствия, а при других обстоятельствах остаться незамеченными. Задача каждого бизнесмена - минимизировать число ошибок и постоянно анализировать свои действия во избежание их повторения.

а затем – с дивидендов владельцу бизнеса); необходимы наемные руководители (гендиректор, главный бухгалтер). Если же возложить руководство компанией на учредителей, возрастает риск субсидиарной ответственности в случае банкротства юрлица. Ликвидация ООО – очень продолжительная и затратная процедура. Тогда как ИП прекращается просто на основании заявления предпринимателя.

**Еще одна распространенная ошибка - «бизнес в равных долях».** Уставный капитал ООО нельзя делить в равных долях. Например, 50 на 50%. Доля одного из участников обязательно должна быть больше – это позволит избежать блокировки работы ООО при

адресатом письмо будет возвращено отправителю, но будет считаться врученным. Тогда акт сдачи-приемки, отправленный по почте, будет иметь силу двустороннего документа, а иск будет рассмотрен судом в отсутствие адресата. Пример: поставщику лаков и красок предъявили необоснованную претензию о некачественной продукции. Компания не получила корреспонденции по адресу регистрации и пропустила судебный процесс, где бы у нее был шанс ходатайствовать об экспертизе и доказать необоснованность претензий. Поставщик процесс проиграл.

**Источник: газета «Ведомости», материал юриста Олега Бабина**

## ВОЗРАСТ РАБОТЕ НЕ ПОМЕХА

Возрастные работники сохраняют свои рабочие места в Щелкове. О мерах поддержки специалистов предпенсионного возраста, переобучении и дополнительном профессиональном образовании щелковцев рассказывает Наталья Никифорова, заместитель директора Щёлковского центра занятости населения

С 1 января 2019 года вступили в силу изменения в Закон от 15 декабря 2001 года N 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», предусматривающие повышение пенсионного возраста для женщин до 60 лет и для мужчин до 65 лет. Проблема такой реформы назревала давно, и одной из причин, названных руководством страны, стало повышение уровня здравоохранения, постоянно растущее внимание к экологическим условиям, а также сокращение вредных производств. Все эти факторы привели к росту продолжительности жизни.

Именно для этих целей Правительство Российской Федерации разработало и утвердило 30 декабря 2018 года План мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, в котором одним из мероприятий стало поручение органам службы занятости составить перечень наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда. Учитывая сложность процесса и большое количество переменных, было принято решение начать с комплексного мониторинга рынка труда.

«Ни для кого не секрет, что значительная часть граждан, достигшая пенсионного возраста, либо продолжает работать, либо активно ищет новую работу. Принимая во внимание так же тот факт, что нынешняя сложная ситуация на рынке труда сформирована в том числе и демографической ямой, становится ясно, что необходимость подобной реформы очевидна.»

Особенно важно отметить, что необходимость реформы была обусловлена не только экономическими факторами, но и социальными. Доля работающих пенсионеров на рынке труда всегда была внушительной. Повысив пенсионный возраст, государство одновременно приняло ряд нормативных актов по защите граждан предпенсионного возраста от дискриминации по возрастному признаку. Благодаря изменениям в законодательстве, теперь занятость предпенсионников гарантирует прозрачный механизм трудоустройства, заработную плату, социальную защищенность. Кроме того, появилась возможность подстроиться под быстро меняющийся рынок труда и его запросы.

В рамках сбора данных для мониторинга работодателям предлагалось ответить на ряд вопросов, таких как:

- наличие работающих на предприятии граждан предпенсионного возраста (мужчин, женщин);
- профессии, специальности, по которым они работают;
- имеется ли потребность в переобучении (получении других профессий), необходимых работодателю с учетом специфики предприятия;
- есть ли потребность в повышении квалификации

работающих граждан (с целью закрепления их на рабочих местах и недопущения увольнения). поддержать данную категорию граждан материально.

По состоянию на конец февраля 2019 года уже имеются результаты проведенного мониторинга. Государственным казенным учреждением Московской области Щёлковским центром занятости населения отправлены запросы 75 предприятиям и организациям городского округа Щёлково. Поступила информация от 43 предприятий, из которых 4 работодателя изъявили желание как переобучить своих работников, так и повысить квалификацию части сотрудников. Общее количество предполагаемых переобучающихся граждан и граждан, желающих повысить свою квалификацию составило 52 человека. Во второй половине 2019 года Министерство социального развития Московской области через центры занятости населения планирует начать практическую реализацию Программы по дополнительному профессиональному образованию работающих граждан предпенсионного возраста за счет федерального и регионального бюджетов.

Стоит пояснить, что, несмотря на кажущийся быстрый старт пенсионной реформы, Правительством был разработан целый комплекс дополнительных мер, позволяющий гражданам адаптироваться к изменениям в законодательстве при благоприятных условиях. Центры занятости населения также имеют право



В случае увольнения, предпенсионник имеет право на получение пособия по безработице в период активного поиска работы в течении 12 месяцев в размере 11280 рублей при наличии у гражданина стажа перед увольнением в 26 календарных недель оплачиваемой работы за последний год. Для этого гражданам необходимо подтверждение пенсионного фонда (в виде справки) о том, что он является гражданином предпенсионного возраста.

А как пенсионная реформа повлияла на мотивацию предпринимателей в использовании труда граждан старшего поколения? Если судить по статистике обращений граждан данной категории в Щёлковский центр занятости, то можно сказать, что никаких заметных изменений в сторону отказа от работников предпенсионного возраста не произошло.

Оно и понятно. Зачем работодателю избавляться от опытного и грамотного работника, если его трудовой опыт востребован? Наоборот, есть профессии, дефицит кадров по которым остро ощущается. Это станочники, электромонтеры, слесари, сварщики, строители, прорабы, инженерные работники узких специализаций и многие другие. Здесь зачастую и выручают предпринимателей опытные работники старшего поколения. Поэтому наряду с социальной защитой «предпенсионников» надо широко развивать и систему наставничества, чтобы материально и морально заинтересовать молодежь в освоении востребованных профессий и специальностей. И помощь в этом им окажут коллеги старшего поколения.



Основные показатели  
социально-экономического развития Щелковского района за  
12 месяцев 2018 года

№	Показатели	Ед.	Факт. выпол- нено за 12 месяцев 2018 года	Факт. выпол- нено за 12 месяцев 2017 года	В % к соответ- ствующему периоду 2017 года
1.	Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг собственными силами крупными и средними предприятиями, всего	млн. руб.	107923,1	100391,0	107,5
из них по видам экономической деятельности:					
1.1	Обрабатывающие производства, всего	млн.руб.	87879,7	76667,4	114,6
в том числе:					
	производство пищевых продуктов	млн.руб.	24539,1	20285,7	121,0
	производство химических веществ и химических продуктов	млн.руб.	16193,1	15956,9	101,5
	производство лекарственных средств и материалов, прим. в медицинских целях	млн.руб.	22051,0	20542,8	107,3
	производство резиновых и пластмассовых изделий	млн.руб.	4157,0	2839,1	146,4
	производство готовых металлических изделий, кроме машин и оборудования	млн.руб.	2848,0	2491,6	114,3
	производство машин и оборудования, не включенных в другие группировки	млн.руб.	2125,0	1644,6	129,2
	производство мебели	млн.руб.	6850,9	4746,0	144,4
1.3	Обеспеч. электроэнергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	млн.руб.	1236,4	697,9	177,2

№	Показатели	Ед.	Факт. выпол- нено за 12 месяцев 2018 года	Факт. выпол- нено за 12 месяцев 2017 года	В % к соответ- ствующему периоду 2017 года
1.4	Водоснабжение; водоотведение; организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	млн.руб.	1749,6	1836,4	95,3
2.	Фонд заработной платы крупных и средних предприятия	млн.руб.	23337,8	22175,2	105,2
3.	Среднемесячная заработная плата работников крупных и средних предприятий	руб.	57462,0	53171,8	108,1
4.	Оборот розничной торговли	млн.руб.	25907,6	25669,0	100,9
5.	Оборот оптовой торговли	млн.руб.	14457,2	11431,8	126,5
6.	Оборот общественного питания	млн.руб.	1069,5	1027,4	104,1
7.	Объем платных услуг, оказанных населению	млн.руб.	2773,8	1315,4	210,9
8.	Инвестиции в основной капитал	млн.руб.	7635,7	10167,5	75,1
9.	Малое предпринимательство:				
9.1	Фонд заработной платы малых предприятий	млн.руб.	1714,3	1994,1	86,0
9.2	Среднемесячная заработная плата	руб.	32907,8	29339,3	112,2
9.3	Объем отгруженных товаров собственного производства, выполнено работ и услуг	млн.руб.	10118,0	13812,4	73,3
9.4	Инвестиции в основной капитал	млн.руб.	254,8	271,9	93,7

Источник: сайт администрации Щелковского района <http://shhyolkovo.ru>

**Внимание: объявлен конкурсный отбор!**

С 29 апреля 2019 года по 28 мая 2019 года осуществляется прием заявок субъектов МСП на участие в конкурсных отборах по следующим мероприятиям:  
компенсация затрат по договорам лизинга оборудования,  
компенсация затрат на приобретение оборудования в целях создания, развития или модернизации производства товаров.

Подать заявку на конкурс можно в электронной форме посредством Регионального портала государственных и муниципальных услуг, официальный сайт <https://uslugi.mosreg.ru>.

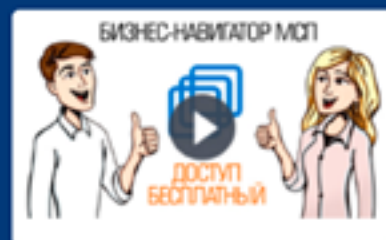


• [businessouz.ru](http://businessouz.ru) • [qualityhr.ru](http://qualityhr.ru) • [vk.com/mgerschelkovo](https://vk.com/mgerschelkovo) •



## БИЗНЕС-НАВИГАТОР МСП

Это бесплатный ресурс для предпринимателей, которые хотят открыть или расширить свой бизнес, и работать честно, легально, платить все налоги и отчисления, зарабатывая на свое будущее и будущее своих детей.



# РАССЧИТАТЬ БИЗНЕС-ПЛАН

