

# Александр Каверин.

## Думать по-новому, работать по-новому

Руководитель Некоммерческого партнерства «Саморегулируемая организация «Региональное объединение строителей Кубани» в своем интервью НК рассказал о становлении саморегулирования в крае, перспективах развития регионального строительного рынка и о том, как вырастить настоящего Руководителя.



Моя мечта - чтобы наши дети и внуки с детского сада начинали свой день словами: «Я бы строить дом пошел, пусть меня научат». Наша профессия - сложная, порой опасная, но всегда востребованная и потому вечная. Она овеяна легендами, воспета поэтами, писателями и на протяжении веков неизменно пользовалась огромным уважением. Даже странно, что сегодня молодые люди не видят ее потенциала, считают «не престижной». Все стремятся быть юристами, экономистами или менеджерами, в то время, как стране жизненно не хватает инженеров, каменщиков, крановщиков, монтажников. У нас в регионе проблемой дефицита кадров плотно занимается и Законодательное Собрание под руководством председателя В.А. Бекетова, и администрация края во главе с А.Н. Ткачевым, и муниципалитеты, и, конечно, созданная по инициативе нашего партнерства Ассоциация саморегулируемых организаций строительного комплекса. Сегодня мы, вместе с ветеранами, отдавшими почетному делу строительства все свои силы, талант, любовь, саму жизнь, планируем работу по широкой пропаганде профессии, повышению ее престижа. Ведь без строителей не возможна ни реализация масштабных государственных планов по модернизации экономики страны, ни решение таких острых социальных вопросов, как, например, нехватка больниц и детских садов, ни формирование комфортной среды обитания для каждого из нас.

Саморегулирование как институт гражданского общества у многих профессиональных строителей изначально вызывало недоверие, опаску, непонимание. Между тем, все новое - это хорошо забытое старое. Когда мы начали глубоко изучать федеральные законы о саморегулировании, обратились к архивам, к истории нашего края, то увидели, что зачатки этой системы на Кубани были задолго до революции: в артелях каменщиков и плотников, которые возводили храмы и другие постройки для нужд Черноморского казачьего войска. Суть саморегулирования проста: государство, отказываясь от непосредственного управления бизнесом, перекладывает ответственность за безопасность и качество строящихся

объектов на само профессиональное сообщество. 100 или больше подрядных фирм объединяются в некоммерческое партнерство, разрабатывают общие правила, стандарты работы и формируют компенсационный фонд, после чего получают статус саморегулирования. Если кто-то из членов организации причинит вред третьей стороне (это могут быть физические и юридические лица, природная среда, памятники истории и культуры), то мы обязаны возместить ущерб за счет компенсационного фонда, а потом все вместе пополнить его до прежних размеров. Чувствуете аналогию с принципом мушкетеров: «Один за всех и все за одного»?

Что дает статус саморегулирования некоммерческому партнерству? Право выдавать своим членам вместо ушедших в историю лицензий свидетельства о допуске к видам работ, которые оказывают влияние на безопасность объектов капитального строительства. Другими словами, свидетельство это пропуск в мир строительного бизнеса. Благодаря мудрой позиции губернатора, полагавшего, что в регионе должно быть одно СРО, мы, «Региональное объединение строителей Кубани», первыми в крае и в ЮФО получили этот высокий статус 8 мая 2009 г. Сегодня, спустя два года, накопленный нами опыт свидетельствует, что потенциал саморегулирования куда выше его нынешних возможностей. Оно может и должно защищать не только владельцев и пользователей объекта от плохого строителя, но и самого строителя - от недобросовестного заказчика или инвестора, от очень хороших законов, точнее ошибок в законодательстве.

У саморегулирования есть свои плюсы и минусы. Раньше подрядчик получал лицензию и на 5 лет прощался с центром лицензирования. А мы, в соответствии с законом и нашими внутренними стандартами, обязаны проводить проверки ежегодно. Без такого контроля невозможно решить главную задачу саморегулирования - обеспечить высокое качество строительно-монтажных работ, а следовательно безопасность зданий и сооружений. Значительно возросла финансовая нагрузка на предприятия, что не нравится среднему и малому бизнесу, прежде всего. Поэтому мы поднимаем вопрос о том, чтобы в саморегулируемые организации в первую очередь входили заказчики, генподрядчики и фирмы, которые, например, монтируют сложное технологическое оборудование и строят магистральные сети. Всем остальным целесообразнее разрешить работать без допуска - под ответственность генподрядчика.

Отрасли жизненно необходимы изменения в нашем бизнесе всем оскмину ФЗ-94. Недопустимо торговать строительными объектами, которые еще не построены, так, как сегодня торгуют мебелью, оргтехникой, канцтоварами и т.п. Нет ещё объекта, он пока виртуальный, порой даже проекта нет в полном объеме, а уже проводится аукцион. Строительный объект - «товар» особый, поэтому и условия торговли по нему должны быть особыми. Во-первых, не обойтись без предквалификации подрядчиков, подтверждающей надежность фирмы, ее умение быстро и качественно построить подобный объект. Это не наша выдумка, это опыт ведущих стран мира. Во-вторых, законодательно необходимо определить понятие

демпинга и установить его границы. Причем предусмотреть и возможность повышения заявленной на аукционе цены, если подрядчик предложит новые материалы и технологии, которые впоследствии позволят владельцу объекта значительно сократить издержки и получить дополнительную прибыль.

Экономисты не могут дать точный прогноз, как будет развиваться строительный рынок России и Кубани при вступлении нашей страны в ВТО. Есть опасения, что многие отечественные фирмы не выдержат конкуренции с западными, которые придут к нам вместе с иностранными инвестициями. Тот, кто сумеет перестроиться - будет на равных конкурировать и выигрывать. Кто не сумеет - к сожалению, уйдет с этого сегмента рынка. Главное здесь, чтобы каждый руководитель грамотно выстроил стратегию развития своей фирмы с учетом грядущих перемен. И важнейшая часть этой стратегии - кадровая политика. Без работы на ближайшие годы мы точно не останемся. Почему - понятно: край уникален и по географии, и по возможностям, и по полезным ископаемым. Он становится все более привлекательным для инвесторов. Большую роль играет и Олимпиада, которая принесла с собой огромные инвестиции и объемы работ для строителей. К сожалению, не все наши подрядчики сумели обеспечить себя заказами. Тем не менее, члены партнерства успешно работают на Олимпийских объектах, в том числе - на самых серьезных и сложных. Это свидетельствует о том, что у нас сосредоточены самые надежные, самые грамотные, проверенные десятилетиями строительные организации, которые способны построить любое здание или сооружение. Уйдет Олимпиада, придет мировой футбол. Он тоже принесет инвестиции, а следовательно - возможность пополнить портфель заказов для подрядчиков. Надо непрерывно развиваться, перенимать передовой опыт, перестраиваться, думать по-новому и работать по-новому. Тогда победа будет за нами.

Мое главное хобби - это работа. Недаром, еще Вольтер говорил, что работа избавляет нас от трех великих зол: скуки, порока и нужды. Редко-редко, раз в несколько лет удается вырваться с друзьями на охоту или на рыбалку. Домашние обязанности с возрастом становятся все легче: сыновья выросли, у них свои семьи. Зато подрастают внуки, они радуют, начинаешь понимать, что настоящая жизнь - именно в этом. Но на первом месте все-таки работа. Это привычка с советских времен, когда мы жили по принципу «Раньше думай о Родине, а потом о себе». Когда же тебя окружают порядочные люди, как в нашем коллективе, тогда трудиться легко и приятно. Моя формула счастья звучит так: «Счастье, это когда утром хочется идти на работу, а вечером - домой».

Я имел счастье работать с выдающимися организаторами, прекрасными руководителями, которые мыслили, опережая время. И главное, чему я у них учился - умению предвидеть последствия принимаемых решений. Это не каждому дано. Когда-то первый секретарь Новокубанского райкома Андрей Филиппович Неделько серьезно ставил задачу искать будущих руководителей еще в детском саду. Брать на заметку непослушных, задиристых непосед. И не подавлять их, а, наоборот, поддерживать, растить, развивать в них заложенные природой лидерские качества. Только так можно вырастить надежного, сильного топ-менеджера, Руководителя с большой буквы.