



Шмелёва Альбина Ростиковна

Может ли женщина быть эффективным руководителем? Сегодня в этом уже вряд ли кто будет сомневаться. Тем не менее опыт российских бизнес-леди по-прежнему привлекает к себе внимание общества. Вклад женщин в благополучие предприятий, организаций, целых регионов и отраслей экономики неоценим. Одним из ярких доказательств этого является жизненный путь Альбины Ростиковны Шмелёвой – вице-президента по экономике и управлению персоналом ЗАО «Группа компаний «Электроцит» – ТМ Самара».

C&G: Альбина Ростиковна, как получилось, что Вы связали свою жизнь с экономикой?

Альбина Шмелёва: Я пришла на завод «Электроцит» молодым специалистом после окончания Куйбышевского политехнического института в июле 1980 года. По первому образованию я инженер химик-технолог, поэтому после двух лет работы в лаборатории цеха панелей и покрытий, я перешла в новый цех гальванопокрытий, где работала технологом-нормировщиком. В связи с тем, что штат цеха был маленьким, мне в нагрузку дали ещё и экономику. Поэтому постепенно стала вникать в экономику производства, и это мне нравилось. Видимо, уже тогда заявило о себе моё призвание.

По истечении десяти лет, после очередной аттестации руководство предприятия обратило на меня внимание. Надежда Андреевна Харитоновна, заместитель генерального директора по экономике, пригласила меня работать в планово-экономический отдел экономистом. Меньше чем через два года меня назначили заместителем начальника отдела.

Это было как раз начало 90-х годов – время резкой смены общественно-экономических отношений. Нам пришлось испытать на себе все «прелести» формирующегося рынка. Но вместе с тем это был чрезвычайно интересный период – всё было новым, неизвестным, во всём надо было разбираться. Решение сложных творческих задач приносило го-

раздо больше удовольствия и морального удовлетворения, нежели отлаженные и привычные действия.

Экономисты становятся особенно востребованы в период преобразований, резких перемен, кризисов, когда любому руководителю как воздух нужна грамотная, достоверная и оперативная экономическая информация для принятия эффективных решений. В тот период, в условиях дикого рынка и стремительной инфляции от правильности решений зависело если не само существование, то в значительной степени – благополучие предприятия.

C&G: Вашему предприятию удалось не только пережить «дикий рынок», но и стать одним из флагманов отрасли в новых условиях. В чём секрет?

А.Ш.: В начале 90-х годов плановая система прекратила существование, госзаказы перестали действовать, и никто не знал, что делать с продукцией. Над нами нависла угроза затоваривания. Нужно было что-то предпринимать. Юрий Васильевич Егоров, который был генеральным директором в то время, осуществил структурную перестройку, реорганизацию компании и подчинил экономическую службу коммерческому директору. Я считаю, это было стратегически верное решение.

В преддверии этого я прошла очень важный и даже судьбоносный этап своей жизни – учёбу в МГУ по специальности «Внутренний аудит промышленного предприятия». Преобразования и изменения в методологии бухгалтерского и налогового учёта, мировой экономической опыт – эту и другую информацию мы получили в процессе обучения от наиболее авторитетных в то время специалистов.

Поэтому к процессу внутренней перестройки нашего предприятия я подошла во всеоружии. Это помогло мне успешно решить поставленную руководством задачу – сделать так, чтобы наша продукция продавалась. Мы очень своевременно сделали многие необходимые шаги и заложили большой запас на будущее. В частности, была внедрена система учёта и планирования затрат direct cost, использование которой позволило нам органично перейти в новую систему ведения бухгалтерского и налогового учёта.

В результате преобразований у нас стала активно развиваться коммерческая служба. Продукция уходила, что называется, «с колёс», росли прибыль и объёмы производства. Получили развитие различные направления деятельности компании – сервисное обслуживание, работы по шеф-монтажу, строительство, консультационные услуги, проектные разработки. Благодаря новым конструкторским разработкам увеличилась номенклатура продукции предприятия.

Сегодня экономическая служба развивается вместе со всем предприятием. Наше предназначение – быстро реагировать на меняющиеся условия и решать задачи, которые перед нами ставит руководство. При этом мы работаем во взаимодействии с другими службами, каждая из которых, прежде всего, руководствуется интересами всего предприятия, а не только своего подразделения.

C&G: Что даёт совмещение в одной структуре экономической службы и службы управления персоналом?

А.Ш.: Управление персоналом связано не только с кадровым администрированием. Дело в том, что специалист

со всеми своими знаниями, способностями, профессиональными качествами и потенциалом – это самая большая ценность компании, её «золотой капитал». Получить нужного специалиста готовым со стороны – очень сложно. Даже самого опытного и квалифицированного работника нужно настраивать на те функции и задачи, которые важны для данной компании. Отсюда и возникает управление персоналом, призванное поддерживать человека, помогая ему раскрыться и самореализоваться для того, чтобы компания могла максимально использовать его возможности как специалиста. Для этого ему нужно создать соответствующие условия для работы, предоставить хорошую зарплату и социальный пакет. Всё это особенно актуально в большой компании, где руководство не может проследить за каждым работником.

И если мы говорим, что главный ресурс компании – это специалисты, значит экономика и кадры тесно взаимосвязаны. Безусловно, существуют разные структуры управления, но, исходя из стратегических задач компании, сплав экономической службы и службы управления персоналом вполне логичен. Главное, чтобы всё это эффективно работало.

Я считаю, что сегодня важно не только сделать человека лояльным к компании, в которой он работает. Его надо сделать патриотом своей компании. Для этого нужны корпоративные традиции, корпоративный дух. Человек, полностью довольный тем местом, где он работает и предприятием, которое проявляет заботу о нём, делится этими впечатлениями со своими знакомыми, и тем самым содействует повышению престижа компании, привлечению в неё новых квалифицированных сотрудников. Всё это так или иначе проецируется на другие сферы жизни, другие предприятия, страну в целом, создаёт мощный позитивный фон. Поэтому государство должно внимательнее присматриваться к положительному опыту успешных компаний, распространять его.

C&G: Насколько для вашего предприятия актуальна проблема дефицита квалифицированных рабочих кадров?

А.Ш.: Действительно, нам не хватает кадров низшего звена, рабочих специальностей и технических специалистов. Достаточно много времени уходит на их подготовку и обучение. В нашей компании к каждому обучающемуся «прикреплён» наставник в бригаде. Для вновь принятых инженерно-технических работников существует период адаптации (три месяца), в течение которого его куратор помогает ему «войти» в должность. У нас заключено много соглашений со средними специальными учебными заведениями и вузами. Мы проводим регулярные мероприятия по профориентации. Но даже сегодня, когда вновь стали предприниматься усилия для возвращения престижа рабочих профессиям, молодые люди не хотят идти на завод и, вообще – не хотят работать. Главной целью любого выпускника школы стало получение высшего образования, а оно по-прежнему далеко от реальных потребностей рынка труда. Основная масса выпускников вузов сегодня – это люди с низким уровнем знаний и высокими амбициями.

Это проблема не отдельного предприятия и не отдельного вуза – это проблема общегосударственная. Она возникла не сейчас и не вдруг, а нарастала многие годы. Значит, не было

политической воли, чтобы её вовремя устранить. Сейчас проблема затрагивает не только экономику и образование, но также социальную и духовно-нравственную стороны жизни общества. Игнорировать её и дальше мы не имеем права.

C&G: Как Вы считаете, женщина-руководитель – это нормально?

А.Ш.: В последнее время я стала брать в наш отдел больше мужчин. Считаю, что для женщин руководящая работа и карьера – менее естественны. За настоящей карьерой всегда стоит большой труд, ради которого так или иначе придётся жертвовать домом и семьей. К тому же для руководящей работы всегда нужны жёсткость и принципиальность, а это не совсем женские качества. Поэтому молодым женщинам стоит хорошо подумать, прежде чем без оглядки стремиться к карьерному росту.

Я сама, по большому счёту, никогда не мечтала быть руководителем. Экономика – это то, что мне нравится, от чего я получаю колоссальное удовольствие. Для меня работа – это, прежде всего, получение положительного результата для компании.

Текст: Алексей СЕРГУШКИН

Фото: Светлана ОСЬМАЧКИНА, Анастасия СТЕПАНИЦЕВА

