

## **"Мы оказались в мейнстриме". Венера Хадеева о новой философии проектов "Группы ЦДС"**

**Как ажиотаж на строительном рынке удачно совпал с запуском новых проектов "Группы ЦДС", какие специалисты наиболее востребованы и почему создание "жилья для жизни" не ограничивается стенами домов, в интервью "Деловому Петербургу" рассказала заместитель генерального директора, директор по персоналу "Группы ЦДС" Венера Хадеева.**

**В первом полугодии на строительном рынке был ажиотаж: все готовились к изменениям в законодательстве и выводили новые проекты. На вас подействовала общая атмосфера?**

– Первое полугодие для нас было очень активным, результативным и живым периодом: мы не только завершили разработку и согласование градостроительной документации по нескольким новым проектам, но и начали продажи, вышли на стройплощадку. Запустили наш флагманский проект "ЦДС "Черная Речка" недалеко от исторического центра, на территории бывшего абразивного завода "Ильич". Уже через 6 лет этот участок преобразится до неузнаваемости: на месте безликих промышленных зданий появится многофункциональный большой квартал бизнес-класса. Другие новые объекты также являются проектами редевелопмента – это жилые комплексы "ЦДС "Елизаровский" и "ЦДС "Полюстрово". Переход к освоению серого пояса вполне логичен: в городе готовых пятен под застройку практически не осталось.

1 июля способствовало тому, что девелоперы ускорились, чтобы получить разрешение на строительство и запустить новые проекты. Конечно, и мы оказались в мейнстриме. Но нам было легче, так как проекты уже были в высокой стадии разработки: работа над ними велась несколько лет. Если бы мы озаботились этим в январе, то было бы гораздо сложнее. У нас длительные горизонты планирования – это помогает держать ситуацию под контролем.

**Чем новые дома отличаются от тех, что вы строили раньше?**

– За последние несколько лет в компании произошли серьезные структурные изменения. Мы сформулировали новый подход к строительству и сейчас вывели на рынок жилые комплексы, которые полностью ему соответствуют. В основе – максимальная ориентация на человека и его комфорт. Новый подход реализуется повсеместно, вне зависимости от классности дома, будь это масс-маркет, как "ЦДС "Северный", или бизнес-класс, как "Черная Речка". Безусловно, между ними много различий, но основные принципы едины: закрытая среда, двор без машин, безопасность, функциональные планировки, продуманные внутренние зоны для игр и общения, дизайн и удобство общих мест. При этом мы остаемся в доступном ценовом сегменте, при прочих равных условиях наша цена более привлекательна. И решать квартирный вопрос, не завышая стоимости, – это тоже проявление подхода, когда интересы клиента стоят во главе угла. Даже если при этом уменьшается маржа девелопера.

### **Изменение подхода связано с ростом конкуренции?**

– Мы живем в эпоху открытой информации. И потенциальный покупатель что-то уже видел и в стране, и за рубежом. Благодаря накопленному эмпирическому опыту у него формируется представление о том, что он хочет и как должно быть. Уровень потребностей растет даже в масс-маркете, не говоря о премиальном сегменте. И, покупая квартиру за 3 млн рублей, человек хочет получить нормальную среду обитания. Поэтому девелоперам приходится все тщательнее работать над продуктом, его деталями, чтобы быть конкурентоспособными.

### **Как оптимизирована при этом работа внутри компании?**

– Мы полностью перешли на проектное управление объектами и уже видим положительный результат от этого: быстрее стали приниматься решения за счет того, что управление проектом происходит на уровне функциональных сотрудников, а не на уровне топ-менеджмента, когда сначала вопрос "поднимается" вверх, а затем "спускается" вниз. Получается матричная кросс-функциональная коммуникация, которая позволяет избежать дублирования обязанностей. Кроме того, для сотрудников это дополнительная мотивация – они видят себя в структуре проекта и понимают свою значимость, повышается ответственность.

### **Тогда возрастает роль руководителя проекта?**

– За последние 3 года эта позиция сильно трансформировалась – сейчас это очень авторитетная должность в любой девелоперской компании, ведь руководитель отвечает за реализацию проекта с нуля и до сдачи его в эксплуатацию. Он должен владеть компетенциями в градостроительной, инженерной и разрешительной на ввод документации, он должен контролировать ход строительства и выполнять GR-функцию. При этом он должен быть дипломатом, четко ставить задачи и собирать обратную связь. Нам повезло, у нас есть такие сотрудники, и мы стараемся их поддерживать и развивать. На сегодняшний день эта самая сложная позиция, и найти подходящих специалистов для нее непросто с учетом достаточно узкого рынка. Поэтому сейчас мы ищем кандидатов даже в других регионах и готовы к их релокации. Например, сильные строительные компании с опытными сотрудниками есть в Ростове-на-Дону и в Сибири.

### **А вообще проблема со строительными кадрами есть?**

– Дело даже не в дефиците, а в стремительном развитии строительного рынка, за которым рынок труда не всегда успевает. Например, 1,5-2 года назад было сложно найти инженера, владеющего BIM-проектированием. Был один такой проектировщик на 20-30 кандидатов. Сейчас уже BIM владеет каждый второй.

У нас, конечно, есть своя группа подбора персонала, которая использует все каналы для распространения вакансий и сбора данных для оценки кандидатов, включая соцсети, профессиональные сообщества, кадровые порталы. Иногда мы привлекаем агентства, которые помогают нам сформулировать и критерии подбора, и условия, на которых будет работать кандидат.

### **Но если рынок узкий и все друг друга знают, то откуда же брать новые кадры?**

– Здесь могут быть самые неожиданные решения. В этом году мы в сотрудничестве с **комитетом по строительству** реализовали проект по созданию стройотрядов, который оказался очень успешным, поэтому мы будем его

поддерживать и развивать. Из 30 человек, которые у нас работают, сформировался определенный кадровый резерв, и мы понимаем, кого бы хотели видеть в будущем у нас в команде. Сейчас трудно найти сотрудника, у которого была бы максимальная вовлеченность – обучить профессиональным навыкам мы можем, главное, чтобы у него было внутреннее желание, чтобы горели глаза.

### **Какие способы мотивации сотрудников, кроме материальных, вы используете?**

– Сейчас мы внедряем принципы геймификации в работу. Например, мы ставим сотрудникам в качестве задачи прорывные кейсы, а за результат бонусируем. И это работающий способ мотивации – например, мы проводили конкурс "Лучшая строительная площадка", победители которого получили поездку на картинг. И такие выезды на спортивные мероприятия, совместный отдых повышают командный дух, способствуют развитию коммуникации. Сейчас уже от сотрудников идет инициатива – например, недавно руководители подразделений собрались и вместе играли в пейнтбол. Это говорит о сплоченности коллектива, о том, что есть потребность проводить время вместе не только на работе.

### **Какова роль социальных проектов в развитии бизнеса?**

– Социальная ответственность – это часть внутренней идеологии компании, которая в том числе находит отражение в продукте, который мы предлагаем. Наш лозунг – "Строим для жизни" – это наш челлендж, вызов, и мы должны полностью оправдывать ожидания наших клиентов и партнеров. Поэтому социальные инициативы, которые мы поддерживаем, стараемся использовать и в нашей профессиональной деятельности. Например, у нас есть глобальный проект по развитию детского творчества "Звезда Удачи", из которого вырос наш "Архпроект". Это конкурс для молодых архитекторов, победителей которого мы берем к себе на практику, а некоторым делаем предложение. Таким образом, поддерживая творчество, мы получаем "новую кровь". Ведь у поколения Y совсем другое видение, и мы от них перенимаем много интересной информации и новых технологий.

Мы участвуем во многих социальных мероприятиях Петербурга и Ленинградской области. Например, в области ЦДС выступило проектировщиком здания профориентационного центра для инвалидов. Также мы активно поддерживаем спорт – это команда по боксу СКА-ЦДС и команда по женской борьбе.

### **Каковы задачи компании на ближайшее время, как вы планируете развиваться?**

– Сейчас наша главная задача – вывести в активную стадию реализации наши новые проекты. Первые полгода мы потратили на то, чтобы запустить их строительство, теперь нужно, чтобы они шли по графику. А в дальнейшем мы, конечно, будем смотреть и новые пятна, и строить дома, адаптируясь к новым условиям. Ведь на строительном рынке выживает наиболее гибкий.

[Строительные компании](#)[Петербургский рынок недвижимости](#)[Brand voice](#)[Здоровый бизнес](#)[Все теги](#)

Мария Мокейчева [Все статьи автора](#)  
21 августа 2018, 10:21