

Элитарный бизнес



А. Новичкова

Сегодня мы расскажем об одном из отечественных автотранспортных предприятий, которое уже накопило определенный опыт работы на южно-кавказском направлении и готово поделиться багажом знаний со своими коллегами-перевозчиками.

Григорий Борисович Харыбин руководит предприятием «Ренессанс-Транс» не первый год. Купив в 2009 г. пустой участок земли в Новочеркасске (Ростовская обл.), он с нуля построил базу для автопоездов. Здесь же возвел небольшое офисное здание, в котором находится и его кабинет. До этого компания размещалась в арендованном помещении.

– Я считаю, что руководящий состав любого автотранспортного предприятия должен работать рядом с водителями, – рассказывает он. – Некоторые предпочитают, чтобы офис компании находился в одном конце города, а база для грузовиков – в другом. Моя точка зрения такова: настоящий начальник должен постоянно быть в гуще событий, держать руку на пульсе. Я всегда знаю, кто из водителей и на какой машине в данный момент уходит в рейс. Сейчас у меня есть два помощника, но они пока не готовы решать многие вопросы без моего участия.

– Вы начали строить офис для предприятия в самый разгар кризиса – в 2009 г. Смелое решение. Как ваша компания пережила очередную рецессию? Чем пришлось пожертвовать, чтобы удержать свои позиции на рынке?

– В первую очередь мы минимизировали все наши расходы. Скажем так: никаких излишеств мы себе не позволяли, вкладывая в предприятие все имеющиеся у нас средства, пытаюсь сохранить рабочие места и зарплату сотрудникам. Кризис я ощутил на себе осенью 2008 г. Работа тогда практически остановилась. А в 2009 г. нам приходилось осуществлять перевозки с нулевой рентабельностью, только бы остаться на рынке и сохранить коллектив.

– Почему был выбран столь сложный рынок?

– Наша компания работает на рынке международных автомобильных перевозок с 2001 г. Первые три года мы искали свое место под солнцем,



Г. Харыбин

пробовали все направления. У меня есть знакомые заказчики в Европе, с которыми мы изначально работали. Но на этом рынке очень много трудностей, в первую очередь связанных с тем, что он сильно перенасыщен транспортом. Даже десять лет назад на нем работало астрономическое количество автотранспортных компаний. Для меня остается загадкой,

как на этом рынке можно существовать сейчас.

Убедившись, что европейский рынок не для нас, мы начали осваивать турецкое направление. Оно нам ближе территориально, да и перспективы отчетливо проглядывались. Первое время приходилось очень тяжело. У нас не было ни имени, ни репутации, поэтому с нами мало кто хотел сотрудничать. Но мы упорно трудились, и в 2005 г. дела в нашей компании пошли в гору.

Раньше мы возили грузы в/из Турции, но потом на рынке появилась новая компания, которая начала активно демпинговать, и нам с ней стало трудно конкурировать. Кстати, дела у того перевозчика не пошли. И клиент, с которым мы до этого работали на протяжении пяти лет, решил вернуться к сотрудничеству со мной. Но я человек достаточно жесткий и считаю, что раз уж мы начали работать, то должны продолжать сотрудничество, а на нет и суда нет. С разовыми заказчиками я работать не люблю. Если партнер меня один раз подвел, то никаких переговоров я с ним больше вести не буду. Так мне пришлось поменять направление экспорта.

С прицелом на перспективу

– Куда вы экспортируете товары сегодня?

– В Грузию и Армению. Хотя и в этих странах проблем немало. В конце прошлого года были значительно увеличены штрафы за нарушения установленных международными договорами, соглашениями и конвенциями правил перевозки грузов автомобильным транспортом в этих странах. Но я все равно ездю туда, потому что живу не сегодняшним днем, как многие мои коллеги. Я стараюсь работать на перспективу, хочу сохранить свою долю на этом рынке.

В прошлом году мы пролонгировали договор с компанией «Henkel», которая производит моющие стиральные порошки, будем экспортировать продукцию фирмы в Грузию и Армению до 2018 г. Когда поборы в этих

странах серьезно возросли, я обратился к представителям заказчика с просьбой пересмотреть условия нашего соглашения. Но партнер четко дал мне понять: есть определенный бюджет, при заключении контракта была просчитана стоимость перевозки и размышлять об этом нужно было до заключения договора. Для меня это стало ударом, но когда я успокоился и все взвесил, то понял, что клиент, в сущности, прав. Тогда я решил, что лучше платить поборы, но сохранить свою долю на рынке. Кстати, многие мои конкуренты ушли с этого рынка, потому что штрафы стали не соизмеримыми со стоимостью перевозки. Сейчас я вынужден ездить «в минус», осуществляя экспорт, но я работаю на перспективу.

Конечно, Ассоциация международных автомобильных перевозчиков делает все от нее зависящее, чтобы решить эту проблему. Но я прекрасно понимаю, что это вопрос не одного дня. К тому же проблему не в силах решить ни АСМАП, ни Минтранс. Это компетенция Министерства иностранных дел. Между тем руководитель представительства АСМАП в Южном федеральном округе Олег Александрович Татарченко проанализировал, насколько актуальным этот рынок был для перевозчиков Южного региона в прошлом году. Выяснилось, что в 2011 г. автотранспортными предприятиями ЮФО осуществлено более 3 тыс. рейсов в Грузию и Армению.

– А какова доля вашего предприятия?

– В прошлом году мы осуществили около 260 рейсов в Грузию и Армению.

– Почему вы не хотите вновь поменять направление экспорта?

– Уходить на другой рынок я не хочу, потому что это непорядочно. Считаю недостойным заходить на чужой рынок, не зная его конъюнктуры, стоимости перевозок. Демпинг – это не для меня. Я хочу сохранить свою компанию именно на этом рынке, потому что здесь наработана хорошая репутация, да и территори-

ально этот рынок нам удобнее, чем турецкий. Скажем так: если экспорт груза в Турцию в одну сторону у нас занимал 12–15 дней, то доставка товара в Тбилиси через Азербайджан осуществляется уже на пятый день. Экономия налицо.

– Наверняка у вас накоплен опыт смешанных перевозок, в частности с использованием паромов?

– Это действительно так. За время работы на турецком направлении мы успели воспользоваться услугами всех без исключения паромов – российских, турецких. Но проблем много и в этом секторе. В памяти остался показательный пример. Наш паром должен был уйти из турецкого порта Зонгулдак в российский порт Кавказ. Вместо этого он прибыл в порт Новороссийск. Между тем мы подавали электронную декларацию в порт Кавказ. Из Новороссийска нас не выпускали, отправляя к брокерам. Подобные ситуации возникают и на турецких паромах. Из-за простоев в ожидании паромов мы «потеряли» несколько своих водителей. Турецкое направление вообще очень сложное. Но, как известно, человек ко всему привыкает. Вот и мы смогли адаптироваться к особенностям работы на этом рынке.

– Вы упомянули о своих водителях. Как на вашем предприятии обстоят дела с кадровым составом?

– В моей компании работает более 30 человек, из них 22 основных и 2 подменных водителя. Как я уже отмечал, у меня двое помощников, механик по ремонту, инженер по эксплуатации, бухгалтер и 4 слесаря.

– То есть проблем с кадровым составом у вас нет?

– Еще как есть! Кадровый голод сегодня актуален практически для всех предприятий Южного региона. В первую очередь это связано с тем, что главная задача водителя сегодня – зарабатывать как можно больше денег. Вот они и меняют работу как перчатки в поисках большего заработка. Недавно на рынке ЮФО поя-

вились две крупные автотранспортные компании, которые быстро сделали себе рекламу и заманили многих водителей обещаниями больших заработков. Несколько водителей покинули и мою компанию. Я своим работникам никогда не обещал золотые горы, но зарплату плачу исправно. На моем предприятии водители получают очень хорошую зарплату и вовремя, без учета командировочных расходов. Ребята постоянно в разъездах, они не видят своих семей, поэтому я стараюсь это как-то компенсировать материально.

– Какие же суммы обещают в крупных компаниях?

– По слухам, очень большие. Только впоследствии выясняется, что из оклада у водителей вычитаются расходы на поломки машины, их постоянно штрафуют за опоздания, за невыход вовремя на связь и т.д. Поэтому многие водители, проработав там какое-то время, решили вернуться обратно. Ко мне пришли три бывших водителя. Но я их не принял обратно. Ведь при увольнении я их предупредил о том, что с ними там произойдет и что я не возьму их на работу обратно. Но они не послушали, а потом стали кусать себе локти.

– Сурово вы с ними поступили...

– Несколько лет назад у меня уже был горький опыт. Ко мне вернулись водители, которые ушли в поисках большего заработка. Они пришли, попросили принять обратно, сказали, что погорячились, не смогли все вовремя взвесить. Я вновь принял их на работу, но вскоре пожалел об этом. Потому что буквально через два месяца после этого, наслушавшись их рассказов, от меня стали уходить другие водители. Тогда я понял, что так будет происходить постоянно. И теперь в таких вопросах я остаюсь непреклонным.

– Насколько я понимаю, вы жесткий руководитель?

– Я прежде всего человек слова. Люблю порядок во всем, начиная от чистоты в кабине автопоезда и заканчивая чистоплотностью водителя. Причем для меня важно, чтобы води-

тель был опрятен не только внешне, но и внутренне. Я считаю, что, если у него накопело на душе, будет лучше, если он придет ко мне и все честно расскажет, глядя в глаза. А то бывает так, что водитель при встрече улыбается, а за спиной говорит обо мне гадости. Если я узнаю о таких случаях – жму ему руку и желаю удачи на новом месте работы. Возможно, за это меня многие не любят. Но я прямой человек и всегда говорю людям в лицо то, что я о них думаю. Может быть, поэтому мое предприятие до сих пор остается на плаву и развивается.

– Как вы решаете проблему кадрового голода? Многие перевозчики признаются, что вынуждены нанимать некомпетентных водителей, не имеющих представления о работе на рынке международных автоперевозок. У вас есть такая практика?

– Да, я часто нанимал на работу людей, которые вообще никогда не занимались международными перевозками. На предприятии мы их обучали, рассказывали об особенностях этой непростой работы. Многие понимали, другие делали вид, что им все понятно, а потом выходили в рейс и наступали на одни и те же грабли. Выходит, в одно ухо у них влетает, а в другое – вылетает.

Вообще, профессионалов в сфере международных автоперевозок осталось очень мало. Сегодня водитель действует так: получил права на управление транспортным средством, пришел работать на предприятие, занимающееся международными перевозками, а в голове у него только одно: как бы много и быстро заработать? Таким водителям я объясняю, что сначала нужно всему научиться, накопить необходимый опыт.

Если бы у меня была возможность, я бы поменял пять-семь человек из имеющегося у меня водительского состава. Эти кадры могли бы осуществлять свою деятельность на рынке внутрироссийских перевозок. Они способны только на то, чтобы взять товарно-транспортную накладную, в которой прописаны пункты загрузки и выгрузки товара, наименование получателя, и доставить груз. Больше они ничего не знают и ничем не интересуются. В данный момент мне помогает работать мой сын – студент четвертого курса, которому сейчас 20 лет. Так вот он знает больше, чем многие мои водители. Он нередко сверяет с ними документы, необходимые для осуществления международных автоперевозок. А ведь он работает со мной всего лишь год. Может быть,



Ремонтный цех предприятия «Ренессанс-Транс»

На данный момент предприятие осуществляет перевозки на автопоездах Renault, но в скором времени планирует закупить несколько машин других автопроизводителей



дело в его молодости, а может, и в генетике.

– Выходит, у водителей нет стремления к самосовершенствованию?

– Стремление у таких одно – заработать как можно больше денег. Глаза не горят, не просят чему-то обучить. К сожалению, они не хотят стать профессионалами своего дела. Я им объясняю, что для самосовершенствования у них есть неограниченные возможности: здесь они могут научиться вести диалог с теми же таможенными органами разных государств на профессиональном языке, но они в этом не заинтересованы.

Я всегда считал и сейчас думаю так же: международные перевозчики – это элита. Своим водителям я об этом говорю, а они, кажется, не все понимают. Раньше было так: водитель, работающий на внутренних перевозках, стоял на первой ступеньке, а водитель, осуществляющий международные перевозки, – на десятой. У него выше интеллект, он более грамотный, профессионально подкован во всех вопросах.

У меня был знакомый, который работал в «Совтрансавто». Когда я был маленьким, я постоянно ходил за ним по пятам, узнавал от него что-то новое. Он впечатлял меня и своим багажом знаний, и своим внешним видом – на нем всегда была чистая

белая рубашка. Сейчас такого подхода к работе практически не найти.

– А каков средний возраст водителей, работающих на вашем предприятии?

– В основном от 45 до 60 лет. Есть и такие, которым только исполнилось 30, но их очень мало. Недавно несколько водителей заявили, что устали, и ушли на пенсию.

– Их можно понять, ведь у них такая тяжелая работа!

– Вы заблуждаетесь. Человек, который всю жизнь просидел за рулем, просто не сможет потом находиться все время дома. Для него работа – как заболевание, вызывающее привыкание. После того как водители уходят на пенсию, многие из них приходят ко мне, жалуются, что им очень скучно, они места себе не находят, некоторые впоследствии устраиваются на работу охранниками.

– Есть ли какие-то специфичные проблемы, характерные только для вашего региона?

– Наверное, нет. У нас те же проблемы, что и у всех остальных. Я считаю, что элита должна ехать без внутренних барьеров. Ведь объем товарооборота между Россией и другими странами постоянно растет, по крайней мере на турецком направлении. И если встанет автотранспорт, осуществляющий международные перевозки, как же наша страна будет развивать экономику?

Конечно, существуют и другие виды перевозок, например контейнерные по железной дороге. И они дешевле, чем автотранспортные, зато времени тратится намного больше. К примеру, время доставки груза из Турции в Москву автомобильным транспортом с использованием паррома составит примерно 12 дней, а по железной дороге – от 45 до 60 дней. Много времени занимает формирование контейнеров. Этим занимается целый логистический центр.

Семь раз отмерь – один раз отрежь

– Расскажите о подвижном составе.

– В арсенале моего предприятия 22 автопоезда марки Renault. В прошлом году хотели купить несколько автопоездов DAF, но временно отказались от этой идеи. Это связано с тем же увеличением поборов в Грузии и Армении. А для клиента, как известно, нет разницы, на какой машине повезут его груз. Главное, чтобы его вовремя доставили. Но вопрос о закупке новых автомобилей я со счетов не снимаю. В будущем мы планируем увеличить свой автопарк на 40 автопоездов.

– А сколько у вас лизинговых машин?

– Ни одной.

– Как вам это удается?

– Многие мои коллеги, решившие взять автопоезда в лизинг, серьезно пострадали: имея шесть машин, предприниматель взял в лизинг две машины, в итоге у него осталось всего лишь три грузовика. Все остальное он был вынужден продать, чтобы рассчитаться по лизинговому договору. Мы же изначально не планировали брать машины в лизинг. В период становления мы кредитовались в банке, приобретали подержанные машины, потом продавали их, покупали новые и т.д. Экспериментировать над своим предприятием я не хочу. Прежде чем что-то подписать, надо все хорошенько взвесить. Как говорится, семь раз отмерь – один раз отрежь.