

# Под счастливой звездой

А. Новичкова



Приоритет при выборе подвижного состава на предприятии отдают марке Mercedes-Benz, но в арсенале компании есть и несколько тягачей MAN

Нагрудные знаки «Почетный транспортник России», «Почетный автотранспортник», «Золотой значок АСМАП», награда Международного союза автомобильного транспорта (IRU) за накопленный профессиональный опыт и достижение успехов в качестве топ-менеджера автотранспортной компании – все это лишь часть регалий Степана Сааковича Аведикова, отдавшего более 45 лет жизни работе на автотранспорте.

Начав свой трудовой путь обычным слесарем, он вскоре стал мастером ремонтной станции, затем дорос до главного инженера, заместителя директора, начальника автоколонны, работал в мощной структуре – системе «Совтрансавто» в Ростове-на-Дону. Минуло несколько десятилетий, «Совтрансавто-Ростов» из производственного объединения международных автомобильных перевозок сначала превратилось в акционерное общество, а затем и вовсе было реорганизовано, но Степан Саакович остается верен своему делу. Ныне он возглавляет группу компаний «Стар-Центрум», расположенную в г. Аксае (Ростовская область) и успешно осуществляющую международные перевозки в/из стран Западной Европы.

## После раскола

На воротах при въезде на предприятие красуется огромная вывеска «Совавто-Ростов». Когда-то здесь эксплуатировалось около 400 автопоездов, а объединение «Совтрансавто» было фактически монопольной структурой, осуществляющей все коммерческие международные автоперевозки огромной страны. Но с развалом Советского Союза от бывшего величия осталось несколько обособленных компаний, одну из которых принял и развил С.С. Аведиков.



С. Аведиков

– В 2004 г. компания «Совтрансавто-Ростов» разорилась, точнее, была фактически раздроблена. Я стал работать в составе московского «Совтрансавто-Холдинг», – вспоминает он. – Работаю здесь с 1981 г., и тот коллектив, который трудился бок о бок тогда, так и идет со мной по жизни.

И действительно, Степан Саакович сумел объединить под своим крылом настоящих профессионалов, которые проработали на рынке международных автоперевозок не один десяток лет. На сегодняшний день эти люди представляют собой

костяк компании, без них ее успешная деятельность становится невозможной. Вместе с тем неоценимый опыт и здоровый консерватизм старейших работников на предприятии гармонично сочетаются с жизненной энергией молодых специалистов. В группе компаний «Стар-Центрум» проходят практику студенты Ростовского государственного строительного университета и Новочеркасского политехнического института, для молодых специалистов организовано обучение на базе собственного учебного центра «Совтрансавто». И все же проблема, связанная с кадровым голодом, на предприятии остается одной из наиболее острых...

#### **Преимущество в репутации**

– Самое ценное, что есть в любой автотранспортной организации, – это не наличие заказов на перевозки, не повышенные ставки и даже не новые машины. Это прежде всего кадровый состав. Сегодня в нашей группе компаний работает около 100 водителей, порядка 20 человек трудятся в функциональных службах (бухгалтерии, отделе эксплуатации, техническо-экономическом отделе, ремонтной зоне и т.д.), – рассказывает С.С. Аведиков. – Несмотря на то что наши машины без рейсов не простаивают, водителей катастрофически не хватает, особенно опыт-

ных, я бы принял на работу еще 20 человек.

#### **– Сколько же машин в вашем арсенале?**

– Порядка 80, включая седельные тягачи Mercedes-Benz, MAN грузоподъемностью до 20 т, а также полуприцепы марок Schmitz и Koegel. В прошлом году мы приобрели 20 новых машин Mercedes-Benz, а вот автомобили MAN, наоборот, потихоньку выводим из оборота и продаем, пять из десяти тягачей уже реализовали.

#### **– С чем это связано?**

– Я много лет работаю в отрасли международных автомобильных перевозок и за это время перепробовал много машин, но я сторонник марки Mercedes-Benz. В первую очередь это качество, во вторую – возможность выгодно реализовать их на вторичном рынке. В 2004–2005 гг. мы приобрели 60 автопоездов, сейчас постепенно распродаем их. Вторичный рынок позволяет активно эксплуатировать машину в течение восьми – десяти лет, а потом продать ее, да еще и так, что вырученная сумма становится первоначальным взносом на новый тягач.

Помимо всего прочего, наши механики хорошо знают эти машины. На территории предприятия действует собственная сервисная станция, приспособленная для их ремонта.

#### **– Мастерскую используете только для ремонта собственных машин или обслуживаете подвижной состав других организаций?**

– Мы ремонтируем транспортные средства и сторонних предприятий, правда, в основном легковые автомобили, автобусы и микроавтобусы. Этот сопутствующий бизнес тоже приносит предприятию доход.

#### **– А где вы ремонтируете тягачи MAN?**

– На сервисной станции производителя. Сами понимаете, покупать оборудование ради пяти машин, которые к тому же планируем продать, не имеет смысла.

#### **– У вас довольно внушительный автопарк. Наверняка не все тягачи находятся в собственности предприятия?**

– Совершенно верно. Группе компаний принадлежат 40 машин, остальные – в лизинге. В прошлом году мы продали 15 тягачей, которые были завезены еще по 147-му Постановлению Правительства РФ, и покупаем новые. С декабря 2011 г. по декабрь 2012-го приобрели 21 автопоезд.

#### **– С кем из лизинговых компаний сотрудничаете?**

– У нас несколько партнеров по лизингу, среди которых «Мерседес Финанс Лизинг» и «Лейслер Холдинг Лимитед».



Центральный въезд на предприятие



Ремонтный цех рассчитан на одновременное обслуживание шести машин. В текущем году планируется снести старый модуль, построенный в далеких 1967–1968 гг., и построить новую современную мастерскую

#### – Как они повели себя в период кризиса 2008-го?

– Эти компании пошли нам на уступки. Как раз в 2008 г. у нас должен был закончиться срок по лизинговым платежам, но из-за кризиса в июне мы перестали платить. Оба партнера согласились на реструктуризацию. Но если «Лейслер Холдинг Лимитед» значительно увеличил процентную ставку, то «Мерседес Финанс Лизинг» предоставил нам беспроцентную рассрочку. Так, у первого лизингодателя мы взяли машины под 16%, у второго – под 8%. Но рассчитаться с партнерами мы смогли только в 2011 г.

#### – Как вам удалось добиться таких условий?

– Я работаю в отрасли много лет, все производители и лизингодатели меня хорошо знают, я никогда никого не подводил. Словом, репутация сыграла свое. Я лично ездил договариваться о новых условиях к лизингодателям. Они с пониманием отнеслись к нашей катастрофе. Представьте себе, если в 2006 г. мы возили грузы на Москву по ставке 3,8 тыс. рублей, то в конце 2008-го стали ездить за 2–2,2 тыс. В 2006–2007 гг. многие получали «дурные» деньги, которые буквально с неба падали. На этой волне мы приобрели 20 машин, а в 2008 г. нам уже было нечем платить за них... Конечно, я веду свой бизнес осторож-

но, не принимаю необдуманных решений, хотя, с другой стороны, обновлять подвижной состав тоже нужно. Инфраструктура предприятия позволяла к 2007–2008 гг. нарастить автопарк до 100 машин, но кризис спутал все карты. Впрочем, рецессия 1998-го ударила еще сильнее.

#### – С тягачами понятно, а что с полуприцепами?

– В дополнение к тягачам мы купили 8 полуприцепов Schmitz и 13 – Koegelel.

#### Кадровый дефицит

– Вернемся к проблеме нехватки водителей. Как на ваш взгляд,

#### почему сфера международных автомобильных перевозок перестала привлекать молодежь?

– Как опытный автотранспортник, я прекрасно помню, что раньше отцы приводили на работу в свои автотранспортные предприятия детей, дяди – племянников. Для этих молодых ребят в транспортных компаниях был абсолютный приоритет, 19-летних парней стажировали около года, их воспитывали в транспортных компаниях. Сейчас этого нет. Я стараюсь нанимать молодых водителей, на предприятии мы их обучаем. После полугодовой стажировки трем водителям я предоставил новые машины, хотя обычно новичкам свежий подвижной состав мы не доверяем, это право еще нужно заслужить. Но привлечь молодых водителей (даже высокой зарплатой) очень тяжело. Некоторые работники думают, что им достаточно проехать 5 тыс. км, чтобы получить 60 тыс. рублей, но так не бывает.

У нас на предприятии выплачивается «белая» зарплата. Но сначала водитель должен отработать месяц, потом (до первого числа следующего месяца) сдать путевой лист, и только 20-го он получит зарплату. У частного перевозчика работник сразу на руки получает 1 тыс. евро, половину из которых он потратит на заправку автомобиля и прочие расходы. Почему-то психологически многим молодым



Производственное совещание проходит в теплой атмосфере, тем не менее здесь решаются серьезные задачи

водителям важнее получить деньги сразу, не задумываясь о том, что потом они уже денег не увидят.

Когда водитель идет в рейс, скажем, до Германии, мы выдаем ему 400 евро и еще 3 тыс. рублей в качестве аванса. В том случае, если из Германии он поедет, например, в Казахстан, он получает еще 800–1000 евро.

Был у меня один случай: проработал на предприятии водитель год, после чего уволился. Поехал он как-то в рейс на Германию, получил 800 евро, при этом ему объяснили, что 500 евро – его заработок, 300 – на расходы. В пути у него вышел из строя стяжной ремень, он согласовал с предприятием покупку десяти ремней, потом пошел и купил три ящика только потому, что ему их удобнее было нести. Кстати, за год этот водитель так и не понял, что такое режим труда и отдыха...

В зависимости от того, на каком предприятии группы компаний работают водители, зарплата у них может отличаться.

**– Почему? И вообще, какова структура вашей группы компаний?**

– Решив минимизировать налоговые выплаты, мы применили систему налогообложения в виде единого налога на вмененный доход с ограничением количества подвижного состава до 20 автопоездов. Поэтому предприятие было поделено на несколько отдельных с юридической точки зрения организаций.

Сегодня структура организации выглядит так: во главе группы компаний – ЗАО «Стар-Центрум», дочерние фирмы – ООО «Стар-Плюс», ООО «Стар-Центрум 2», ООО «Стар-Центрум 3» и ООО «Стар-Юг». Все предприятия являются членами АСМАП. Недавно мы приняли решение о ликвидации «Стар-Центрум 2», а главным станет «СТА-Юг», которое будет осуществлять как международные, так и внутривососсийские рейсы. Кстати, слово «стар», которое встречается в названии каждого предприятия, – это аббревиатура от «Совтрансавто-Ростов».

### **Выход есть всегда**

**– Какие направления перевозок для вас являются приоритетными?**

– Мы импортируем грузы из Франции, Германии, Голландии, Бельгии, осуществляем транзитные перевозки из стран Западной Европы в Казахстан, Узбекистан и т.д.

В 2011 г. мы столкнулись с дефицитом разрешений по квотируемым странам и сразу стали искать выход из создавшейся ситуации. Ведь на 20 автопоездов я получил только 15 разрешений, а другие перевозчики, которые больше ездили на Германию, получили на то же количество транспортных средств 25 разрешений. Я считаю, что это несправедливо.



**Многочисленные награды предприятия «Стар-Центрум»**

во. Я же ездил на длинное плечо, осуществляя рейсы из Парижа в Алма-Ату (а это около 6,5 тыс. км в одну сторону).

В 2007–2010 гг. 90% перевозок мы делали из стран Западной Европы в Казахстан. У меня было два крупных партнера – British Petroleum (мы осуществляли по 150 рейсов в год из Парижа в казахстанские города Астана, Актау, Костанай и др., перевозя нефтепродукты) и L'Oreal Paris (из г. Нойса, что в 100 км от Парижа, мы возили в Алма-Ату косметику и парфюмерию). Эти контракты обеспечили нам стабильный доход, что и позволило в 2005–2008 гг. приобрести новые тягачи. В 2008-м грянул кризис, к тому же началось квотирова-

ние разрешений на Польшу и Германию, их количество резко сократилось. Мы стали использовать технологию Ro-Ro. Из Англии нефтяное оборудование BP приходило паромом в порты Голландии и Бельгии, а оттуда мы везли грузы автотранспортом в Западный Казахстан. Кроме того, я нашел заказчиков, для которых транспортировали грузы из стран Западной Европы до Литвы, а далее их доставляли в Казахстан на машинах, которые привозили сюда экспедиторы. Кроме того, появился еще один крупный проект – перевозка российской электроники из Воронежа в Казахстан. Словом, что бы ни случалось, мы всегда найдем выход из создавшегося положения, выживем, нам деваться некуда.

Сразу после нашей беседы Степан Саакович провел совещание, любезно предоставив корреспонденту нашего журнала возможность присутствовать на нем. Проведя на территории предприятия несколько часов, можно с уверенностью сказать, что его руководитель со знанием дела контролирует здесь все процессы – от ремонта, расхода топлива и подбора кадров до загрузок, движения денежных потоков, заключения новых контрактов с заказчиками и планирования объемов производства и закупок новой техники. В зале совещаний есть специальный уголок под многочисленные награды и кубки, полученные предприятием «Стар-Центрум» и его руководителем. Среди них – награды АСМАП предприятию как победителю конкурса «Перевозчик года» (лучшее предприятие – международный автотранспорт 2002, 2006 и 2008 гг. в категории от 31 до 50 автомобилей), компания не раз завоевывала медали на региональных этапах по Южному федеральному округу Всероссийского конкурса мастерства водителей магистральных автопоездов «АСМАП-Профи». А динамичное развитие группы компаний наводит на мысль о том, что самые большие успехи у предприятия еще впереди.