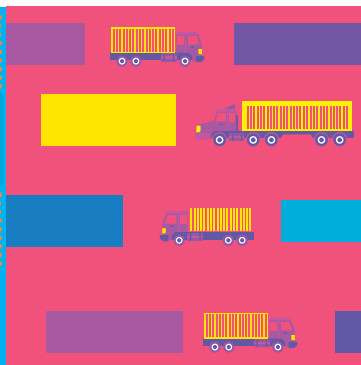
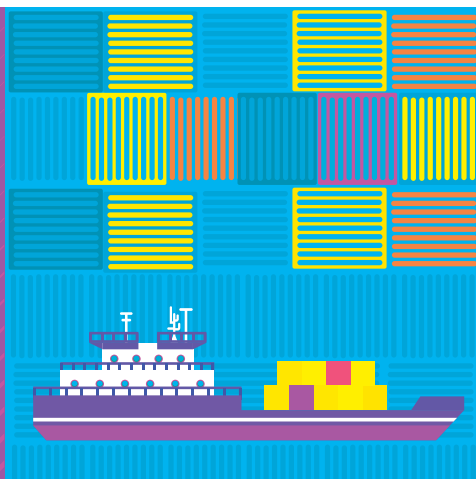




ARIVIST

№2 (2017)



АВИА
АВТО
ЖД
МОРЕ
ГРУЗО
ПЕРЕВО
ЗКИ

Нам
25 лет

● 6

Тенденции
рынка
таможенно-
логистических
услуг

● 9

Что
скрывают
короли
демпинга?

● 15

Успешные
переговоры

● 19

Поиск
и наём
идеального
сотрудника

● 26

Технология
открытия
филиала
в регионе

СОДЕРЖАНИЕ

ПАНОРАМА



6

КРУГ ВОКРУГ

9

НЕДОРОГО, НО С ПРОБЛЕМАМИ

12

**ЧТО ДАЕТ РЫНКУ ТАМОЖЕННЫХ УСЛУГ
ОБЪЕДИНЕНИЕ ЕГО УЧАСТНИКОВ**



15

**СЕКРЕТ ПРОВЕДЕНИЯ УСПЕШНЫХ
ДЕЛОВЫХ ПЕРЕГОВОРОВ**

18

**СОЦИАЛЬНАЯ СЕТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ
ПОИСКА ВМЕНЯЕМЫХ РАБОТНИКОВ.
ПРАВИЛА ВЫЖИВАНИЯ ПОКОЛЕНИЙ**

22

КАК МЫ НАХОДИМ ЛУЧШИХ

26

НА МЕСТЕ НЕ СИДИТСЯ

ИНТЕРВЬЮ



28

**НАДО ПОДХОДИТЬ К РЕШЕНИЮ ЗАДАЧИ
С РАЗНЫХ СТОРОН**

Михаил Фишман, руководитель по таможенному оформлению в регионах ГК АРИВИСТ



32

МЫ НЕ СТОРОННИКИ КРАЙНЕГО КОНСЕРВАТИЗМА

Денис Евтеев, Генеральный директор ООО «Резол»



34

ТАМОЖНЯ — ЭТО ХОРОШАЯ ШКОЛА

Владимир Александрович Шамахов, действительный государственный советник Российской Федерации 1-го класса, директор Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.



38

КОМУ МНОГОЕ ДАНО, С ТОГО И СПРОС БОЛЬШЕ

Протоиерей Александр Ткаченко, Генеральный директор автономной некоммерческой организации «Детский хоспис» в Санкт-Петербурге

42

ПАРТНЕРЫ

25
ЛЕТ |  АРИВИСТ

Вице-президент ГК АРИВИСТ,

Евгений Кошкарров



Уважаемые партнеры!

Вы держите в руках особенный номер нашего корпоративного издания, посвященного юбилею компании. АРИВИСТу 25 ЛЕТ - это много или мало? Если сравнивать нас с гигантами мировой экономики, то это, безусловно, мало, но по меркам истории постсоветской экономики – это очень много. АРИВИСТ всего лишь на несколько месяцев моложе самой рыночной экономики России. Сейчас даже трудно представить, что свою первую декларацию мы заполнили на печатной машинке, сидя в бывшем техническом помещении размером четыре квадратных метра. За эти годы мы пережили все этапы развития рыночной системы: становление, накопление первоначального капитала, кризис 1998 года, взрывной рост в 2000, еще один кризис и, наконец, внутренняя перестройка под текущие реалии. Со дня основания и по сей день

во главу угла АРИВИСТ ставит компетентность и клиентоориентированность. Мы не боялись браться за самые сложные задачи, рассматривая их как вызовы, в которых есть возможность для профессионального роста и дальнейшего развития. В любой ситуации мы стремились добиться успеха. В конкурентной борьбе и во взаимоотношениях с нашими партнерами руководствовались моральными принципами ведения бизнеса: не подводить, не подставлять, не наushничать. Прямые, хоть и трудные переговоры, предпочитали закулисным интригам, а конкурентную борьбу понимали как соперничество за качество услуг. Чтобы эти цели стали достижимыми, мы предъявляли высочайшие требования к уровню компетентности и профессионализма наших сотрудников. У нас было принято ценить и заботиться о людях, которые

в конечном счете и формируют лучшее предложение для наших клиентов по составу, качеству и стоимости услуг. Это принципы, которых мы придерживались все 25 лет и не собираемся изменять им в будущем! Не менее значимая составляющая успеха АРИВИСТа принадлежит и вам, дорогие партнеры, спасибо, что доверяете и строите свой бизнес вместе с нами!

В этом выпуске мы расскажем о последних тенденциях на рынке таможенно-логистических услуг, эффективных технологиях ведения бизнеса, которые мы используем, а также познакомим вас с успешными, интересными и сильными личностями – сотрудниками и партнерами ГК АРИВИСТ. Надеюсь, что на страницах нашего журнала вы найдете для себя много полезного и увлекательного.

КРУГ ВОКРУГ

Руководители Группы компаний АРИВИСТ об изменении потребительского спроса, инициативах государственных органов, конкурентах и прочих внешних факторах, которые формируют рабочую среду таможенно-логистического оператора.

ТРЕБОВАНИЯ РАСТУТ



Кирилл Александров,
Директор по развитию
и инвестициям

Среди явных тенденций последнего времени можно отметить рост конкуренции среди участников внешнеэкономической деятельности и, как следствие, ужесточение борьбы за клиента на рынке таможенно-логистических услуг. Клиенты сокращают расходы, при этом предъявляя жесткие требования к качеству и срокам. Как следствие, доходы операторов падают и количество игроков на рынке сокращается. В то же время операторы не могут изменить таможенный тариф, значительно повлиять на ставки морских судоходных компаний или автотранспортных перевозчиков, поэтому курс на снижение собственных затрат стал лейтмотивом последних лет для участников рынка, заинтересованных в формировании привлекательной стоимости своих услуг для клиента. Кроме этого, одним из основных инструментов повышения конкурентоспособности в нашей

сфере является понимание истинных потребностей клиента: не явных, а скрытых. Недостаточно просто доставить и провести процедуру таможенного оформления груза, нужно доставить груз точно в срок, исходя из технологического процесса клиента, который нужно хорошо знать и регулярно развивать свои компетенции в этом направлении. Чтобы предложить продукт, полностью удовлетворяющий специфическим потребностям заказчика, мы, например, придерживаемся распределения менеджеров клиентского отдела по принципу отраслевой привязки.



Кирилл Смирнов,
Финансовый директор

В последнее время наблюдается тенденция к серьезному ужесточению контроля деятельности участников внешнеэкономической деятельности со стороны государственных органов, а также различных финансовых институтов. Из-за сложностей с финансированием ключевым критерием выбора поставщика услуг по ло-

гистике и таможенному оформлению становится готовность последнего предоставить возможность отсрочки платежей или частичное кредитование процесса поставки клиента.



Светлана Васильева,
Руководитель
клиентского отдела

За последние несколько лет портрет нашего клиента сильно изменился. Мы стали сотрудничать с крупными ритейлерами, сети которых представлены на территории всей страны. Известные марки и бренды доверяют нам таможенное оформление и логистику своих грузов. В клиентском портфеле нашей группы компаний появились уполномоченные экономические операторы, подтвердившие свой особый статус в Федеральной таможенной службе РФ. Сложные таможенные процедуры, необходимые для внешнеэкономической деятельности наших постоянных и новых клиентов, нам по плечу, так же как и на протяжении всей 25-летней истории АРИВИСТА.



Ольга Шмарина,
Операционный директор

Доходность на рынке таможенных услуг, в целом, падает, поэтому крупные компании, оказывающие услуги полного цикла, стараются максимально развивать и использовать вариативность в логистике. Электронное декларирование и возможность удаленного оформления деклараций позволяют, не меняя маршрут следования груза, изменить место таможенного оформления. Благодаря этому мы всегда подбираем для наших клиентов наилучшие варианты логистических маршрутов и мест оформления.

ТАМОЖНЯ БУДУЩЕГО



Дмитрий Мозгалин,
Руководитель
таможенной службы

Из новелл таможенного оформления можно выделить несколько ключевых изменений. Многие таможенные документы, которые раньше требовалось оформлять на бумаге, теперь оформляются

в электронном виде. Например, взаимодействие отдела таможенного оформления и склада временного хранения на Балтийской таможне. Еще несколько лет назад мы готовили пакет документов и сдавали его на склад, а сейчас все организовано в автоматическом режиме: когда декларация выпускается, программа, с которой работает инспектор, генерирует соответствующее уведомление на склад, далее в информационной системе склада появляется информация о снятии груза с учета, т.е. груз можно вывозить. Такие нововведения крайне положительно сказываются на сроках таможенного оформления. К сожалению, в подобном режиме пока работает только Северо-Западное таможенное управление и, в частности, Балтийская таможня. Дальневосточное, Южное таможенное управление, например, только начинают работать в направлении внедрения подобной системы. Конечно, многое зависит и от требований, которые предъявляют клиенты. На Балтийской таможне очень короткие сроки бесплатного хранения груза, поэтому участники внешнеэкономической деятельности заинтересованы в использовании технологий, которые позволяют максимально ускорить и упростить процедуру таможенного оформления. На том же Дальнем Востоке сроки свободного хранения значительно больше, поэтому клиенты менее чувствительны к длительности оформления. Опять же, процедура оформления таможенных деклараций в электронном виде продолжает эволюционировать. Сначала объем электронных деклараций составлял 10%, потом 20%, а сейчас у нас 100% электронное декларирование. С недавнего времени и транзитные декларации можно подавать в электронной форме через ин-

тернет, что очень удобно для всех участников процесса.

У ФТС появилось много удобных сервисов, среди которых можно отметить «Личный кабинет» на сайте ФТС, который позволяет нам в режиме онлайн смотреть расходование денежных средств по каждой таможне и декларанту. Сейчас в электронном виде можно подавать даже заявление на получение предварительного классификационного решения. Явно стала прослеживаться тенденция к консолидации оформления таможенных деклараций в электронной форме, в Центрах электронного декларирования (ЦЭД). Последний пример: перевод оформления грузов во Владивостоке во Владивостокский ЦЭД. Это новая концепция разделения документального оформления и фактического контроля груза. Радует тенденция к минимизации обязательных документов, предъявляемых при таможенном оформлении товаров. Кроме этого, из значимых нововведений я бы отметил обязательное предварительное информирование (подача ПИТ) на авиатранспорте.

УСПЕВАЕТ ТОТ, КТО ПЛАНИРУЕТ И ДЕЙСТВУЕТ

Ольга Шмарина,
Операционный директор

В сфере ВЭД постоянно что-то меняется, и если нововведение критично для реализуемой услуги по доставке груза клиенту, мы оперативно разрабатываем альтернативные варианты и быстро перестраиваемся для их успешной реализации. Скорость реакции снижать недопустимо, это чревато потерей доверия клиентов, а также финансовыми потерями.

Много существенных изменений за последнее время происходит в работе таможни – благодаря переходу на электронное декларирование, значительно сократились сроки выпуска деклараций, теперь это интерес не только участников ВЭД, но и сама таможня заинтересована в их соблюдении.

Говоря об изменениях в клиентском портфеле компании, надо отметить значительное увеличение объема услуг, оказываемых крупным компаниям, занимающимся розничной торговлей (ритейл). Клиенты предъявляют жесткие требования к качеству и скорости оказания услуг на фоне минимальных ставок. Здесь счет идет не на дни, а на часы и минуты, т.к. у клиента лимит времени до появления товара на полках магазина жестко ограничен. Дополнительный мотиватор – система штрафов за малейшее нарушение сроков или иных условий. Для качественного выполнения принятых на себя обязательств мы выстраиваем процесс оказания услуги таким образом, чтобы, с одной стороны, соблюсти все требования заказчика, с другой – максимально оптимизировать расходы. Производственный процесс дробится на пошаговые операции, четко ре-

гламентируется порядок взаимодействия сотрудников смежных отделов, что обеспечивает необходимый уровень качества исполнения. Для каждого клиента действует рабочая группа, в которую входят клиентский менеджер, сотрудники операционного отдела, декларанты, сотрудники отдела электронного декларирования, специалисты по досмотру и выпуску, сотрудники других отделов, участие которых необходимо.



Наталья Проказова,
Коммерческий директор

Изменение курсовой разницы оказало огромное влияние на участников внешнеэкономической деятельности. Многие компании заморозили часть своих проектов или же вовсе приняли решение о нецелесообразности продолжения ком-

мерческой деятельности. Мы предвидели, что такое может произойти, в том числе и с нашими клиентами. Поэтому мы не сидели сложа руки – расширяли вариативность таможенного оформления, предлагали новые продукты, пересматривали стоимость услуг, искали новых клиентов. В итоге сейчас, когда бизнес постепенно оживает, мы фиксируем рекордные показатели объема оказанных услуг по каждому направлению деятельности за последние несколько лет.

Кирилл Александров,
Директор по развитию и инвестициям

В целом, АРИВИСТ все 25 лет развивается векторно и последовательно – мы не ищем сиюминутной выгоды, а действуем в соответствии с принципами синергии – когда одна часть бизнеса способствует развитию другой. Такой подход позволил нам превратиться из компании, оказывающей услуги по таможенному оформлению на Балтийской таможне, в холдинг, оказывающий различные виды услуг в области внешнеэкономической деятельности. Мы планомерно и уверенно наращиваем компетенции в одной сфере.

НЕДОРОГО, НО С ПРОБЛЕМАМИ



Коммерческий директор ГК АРИВИСТ, Наталья Проказова о том, стоит ли переплачивать за гарантии, которые дают надежные поставщики услуг или можно сэкономить и рискнуть?

В прошлом году экономический кризис, санкции и девальвация рубля привели к падению объемов внешней торговли, среди участников ВЭД наметилась тенденция к сокращению издержек любыми способами. В таких условиях критерий стоимости был поставлен во главу угла конкуренции, чем косвенно повлиял на снижение качества услуг таможенных представителей и компаний, осуществляющих международное экспедирование.

Рассмотрим, как работают поставщики услуг и за счет чего демпингуют.

ВАРИАНТ ПЕРВЫЙ: компания, предлагающая услуги по таможенному оформлению за собственной печатью, а значит, принимающая на себя полную ответственность за качество оказываемых услуг согласно заключенному контракту. Это профессиональная компания, имеющая лицензию Таможенного представителя и удовлетворяющая определенным условиям. Стать таможенным представителем в России довольно сложно, поскольку требования к «кандидатам» очень высоки. Так, для включения в

реестр Таможенных представителей ФТС РФ, необходимо обеспечение деятельности компании в размере миллиона евро при условии внесения денег на депозит либо получение банковской гарантии, для получения которой также предъявляется ряд жестких требований, но уже со стороны финансовых институтов. Кроме этого, компании необходимо доказать наличие в штате аттестованных ФТС специалистов по таможенным операциям, оформить страхование для покрытия рисков третьих лиц, т.е. клиентов, на сумму в 20 млн. руб. и пр. Как правило, это крупная компания, которая давно и успешно работает на рынке, имеет разветвленную сеть филиалов как в России, так и за ее пределами, а также работает с различными товарными группами и регулярно повышает квалификацию своих специалистов.

Аналогию можно провести и на рынке экспедиторов, организующих международные перевозки. Крупная, серьезная компания имеет собственный большегрузный автотранспорт, оборудованный системами слежения и обслуживания в авторизованных производителях машин автосервисах. Вполне обоснованно выводится уровень рентабельности подобных услуг.

ВАРИАНТ ВТОРОЙ: компания, предлагающая услуги по таможенному оформлению

«за печатью клиента». Такие компании привлекают клиентов за счет более низкой стоимости своих услуг якобы в интересах клиента, однако, в ходе таможенного оформления груза указанная стоимость может значительно возрасти. При этом подобная компания не несет ответственности перед проверяющими органами, у нее не отберут лицензию, о потере деловой репутации тоже говорить не стоит – ее просто нет, следовательно, компании терять нечего. Для клиента же минимальный ущерб, который может возникнуть – это потери от простоя товара, возникающие как следствие задержек с таможенным оформлением. Если же сведения в декларации будут признаны недостоверными, то клиенту грозят солидные штрафы, доплаты и судебные разбирательства. Другими словами, именно клиенту приходится отвечать за последствия выполненных работ, ведь согласно контракту компания действовала в интересах и по поручению клиента.

В таких условиях очень удивляет выбор компаний-импортеров с мировым именем, которые по итогам тендерного отбора, отдают предпочтение неизвестной компании с ценой вдвое ниже, чем у участников тендера с огромным опытом работы и высоким уровнем сервиса, демонстрирующих примерно одинаковый уровень цен.



МАТЕМАТИКА ДЕМПИНГА

Если задуматься, в чем выгода для компании в получении меньшего вознаграждения, чем затраты на обслуживание одного клиента, то становится очевидно, как работает такая схема. Клиент не получает никаких гарантий, кроме пустых обещаний. Более того, в случае неправильного или недостоверного декларирования за все придется отвечать самому участнику ВЭД, чья печать будет стоять в таможенной декларации.

В качестве примера, самый безобидный для клиента вариант - заявление неполных сведений в декларации без приложения документов, подтверждающих стоимость груза. В настоящее время документы необходимо отправлять в таможенный орган заранее, до присвоения номера декларации. Экономящий на всем посредник не стал делать «лишнюю работу» и приложил к декларации только самые необходимые документы. Естественно, что инспектор обратил внимание на непонятный для него товар с невысокой таможенной стоимостью. Руководствуясь в том числе стремлением выполнить план по сбору таможенных платежей, инспектор сформировал целевой профиль риска (ЦПР). Как только ЦПР сформирован, назад пути нет. Таможня идет до конца, так как нерезультативный ЦПР - это хуже, чем никакого. Если бы документы клиента проверял таможенный представитель, то он бы максимально ответственно подошел к данному процессу, подсказал, какие требования предъявляет таможня к оформлению данной группы товаров и каких документов не достает.

Частный пример: таможенный орган выпустил груз клиента не по заявленной в декларации стоимости, а под обеспечение с условной корректировкой. В такой ситуации клиент может доказать заявленную ранее стоимость, если предоставит пакет дополнительных документов в четко оговоренные сроки. Сотрудник компании-посредника попросту забыл предупредить клиента о сроках предоставления документов. В результате из-за несвоевременной подачи документов клиент не смог вернуть сумму обеспечения и потерял гораздо более серьезную сумму, чем та, которую бы он потратил на услуги квалифицированного таможенного представителя, который дорожит своей репутацией и клиентом. Такие случаи часто встречаются как по причине низкой профессиональной квалификации сотрудников демпингующих компаний, так и банальной халатности. Если не за что не отвечать, то зачем стараться?

Другой пример - посредник ошибается в коде товара. Почему? Да потому что крупный таможенный представитель регулярно проводит обучение и аттестацию своих сотрудников. Посредник же в этом не заинтересован, т.к. повышение квалификации сотрудников - это деньги, т.е. в его понимании - бесполезные траты. Итог для клиента - признание заявленного кода товара недостоверным и заведение дела об административном правонарушении (АП) в лучшем случае по статье 16.2.2 со штрафом от суммы недоимки, в худшем - по статье 16.2.1. со штрафом от стоимости товара. Помимо штрафа клиенту грозит изъятие товара на период ведения производства по делу об АП.

Похожая ситуация складывается и среди логистических компаний:

Мелкий экспедитор, как правило, не страхует груз клиента. Страхование ответственности экспедитора - это затратная процедура, которая ежегодно обходится крупным логистическим операторам в сумму от 1, 5 млн. рублей и более. Чем это чревато для клиента, объяснять не надо.

Страховка есть у импортера, но она выплачивается, только если импортер привлекает к перевозке груза компании, имеющие полис ответственности. Понятно, что в случае мелких перевозчиков, у которых часто нет даже ОСАГО, говорить о страховании ответственности перевозчика не приходится.

Экономящие на всем экспедиторы нанимают самых дешевых перевозчиков. Да, они готовы поехать в Москву за стоимостью солянки, но гарантий нет никаких. В лучшем случае они просто сломаются, потому что регулярное техобслуживание - это тоже затраты, и приедут на неделю позже, в худшем - водитель, не справившись с неисправной машиной, уедет в кювет.

По-прежнему большой опасностью при привлечении дешевых перевозчиков, считается криминал. Водитель, не получающий месяцами зарплату, может решить добрать «причитающееся» из кузова или контейнера. Вся Тверская область усеяна сервисами, где умельцы за 15 минут снимают двери с контейнера, не нарушая пломб, выгружают несколько «лишних» паллет и закрывают обратно. Товара нет, спросить не с кого.

Часто машина, которая должна была везти груз клиента, ломается или просто перепродается по более выгодной ставке другому клиенту. Срочно искать замену в маленькой компании как не из чего, потому что собственный автопарк состоит из одной-двух машин в лучшем случае, так и некому - сотрудников мало, каждый совмещает множество функций. В итоге клиент вынужден срочно искать другого перевозчика и соглашаться на любые условия, чтобы не сорвать сроки поставки или, если речь идет о скоропортящихся товарах, вовсе не лишиться груза.

Клиента такой компании могут обязать покрыть обязательства перевозчика по возмещению НДС. Многие клиенты не обращают внимания на частую смену юридических лиц перевозчика и не проводят прямых параллелей с уклонением от уплаты налогов и дополнительными затратами для собственного бизнеса. Как следствие, бывают очень неприятно удивлены, когда к ним обращаются налоговые органы и требуют возместить НДС за компанию-перевозчика.

Вывод простой: за качество, безопасность и скорость нужно платить, при этом такие «расходы» с лихвой себя окупают.

ПОВЫШЕННЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

В последнее время все отчетливее видна тенденция цивилизации рынка услуг в сфере ВЭД и таможенного дела. Профессиональные компании поддерживают стремление таможенной службы к категорированию участников ВЭД, как импортеров/экспортеров, так и постав-

щиков услуг по таможенному оформлению.

Создание преференций в скорости проведения мер госконтроля и минимизации применения рисков к добросовестным участникам рынка положительно повлияет на развитие рынка услуг. Такой подход будет мотивировать участников повышать свой профессиональный уровень и качество сервиса, а также позволит ужесточить контроль над «серыми игроками» и «фирмами-однодневками».

Сегодня все большее число крупных импортеров и экспортеров при тендерных отборах обращают внимание как на наличие сертифицированной системы менеджмента качества, так и на членство в профессиональных сообществах.

При этом бизнес-сообщество само выступает с инициативами, понимая, что рынок остро нуждается в наличии стандартов оказания услуг. Так, Минюстом зарегистрирована первая в стране саморегулируемая организация таможенных представителей, подобное объединение в сфере международного экспедирования готовится к регистрации, а введение саморегулирования среди уполномоченных экономических операторов уже активно обсуждается. Саморегулирование подразумевает дополнительные гарантии перед клиентом и государством через механизмы действия компенсационного фонда, а также жесткий контроль внутри сообщества за соблюдением стандартов и правил среди его участников.

РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

Если оценить параметры декларационного массива Северо-Западного таможенного управления, то статистика показывает уверенную долю профессионального сообщества Гильдии «Гермес». Это говорит о том, что профессиональные компании, ответственно и серьезно относящиеся как к своему делу, так и к развитию всего бизнес-сообщества в целом, безусловно, всегда будут востребованы рынком.



ЧТО ДАЕТ РЫНКУ ТАМОЖЕННЫХ УСЛУГ ОБЪЕДИНЕНИЕ ЕГО УЧАСТНИКОВ

О пользе общественного контроля и результатах работы крупнейшего профессионального сообщества в сфере внешнеэкономической деятельности.

Одним из крупнейших в России объединений организаций, осуществляющих свою деятельность в сфере таможенного дела и внешнеэкономической деятельности, является Некоммерческое Партнерство «Гильдия профессиональных участников рынка оказания услуг в области таможенного дела и ВЭД «ГЕРМЕС».



Гильдия «ГЕРМЕС» ведет свою деятельность с 1997 года. За 20 лет было создано и реализовано множество проектов и направлений, по которым работают эксперты Гильдии. Над реализацией профильных проектов работают комитеты по транспорту, правовым вопросам, таможенным представителям, уполномоченным экономическим операторам, сертификации и стандартизации, финансам, маркетингу и конкуренции, созданные в рамках объединения. Эксперты Гильдии на постоянной основе задействованы в работе по внесению поправок в Проект Таможенного кодекса ЕАЭС и в Проект Федерального закона «О таможенном регулировании в Российской Федерации» № 311-ФЗ, состоят в рабочих группах по реформе контрольной надзорной деятельности, по Дорожной карте «Совершенствование таможенного администрирования», а также участвуют в работе по улучшению делового климата в рамках оценки Всемирного банка в рейтинге «Doing Business».

ПОВЫШЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

С 2011 года проводится активная работа по созданию и популяризации саморегулирования таможенных представителей, одним из результатов которой можно считать создание Ассоциации Саморегулируемой организации «Национальное объединение таможенных представителей» (СРО). Основная цель СРО – создание высокопрофессионального рынка участников, работающих в сфере таможенного дела. Члены СРО разрабатывают профессиональные стандарты и контролируют их исполнение, при этом участники несут солидарную финансовую ответственность перед государством и клиентами за качество рабо-



ты своих членов. Посредством данного механизма таможенные представители получают реальную возможность влиять на регулирование рынка услуг через использование права законодательной инициативы и наложения вето на нормативные акты, несоответствующие стандартам СРО. Введение института саморегулирования таможенных представителей позволит значительно оздоровить ситуацию на рынке услуг по таможенному оформлению. В качестве примера успешного сотрудничества между государственными органами и бизнесом можно привести совместную работу Балтийской таможни и Гильдии по совершенствованию технологии работы «Балтийского ЦЭД», в том числе в части использования передовых технических и программных средств, что положительно сказалось на скорости работы поста.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОРТАЛА «МОРСКОЙ ПОРТ»

В 2016 году Гильдии удалось убедить ФТС начать работу с порталом «Морской порт» в тестовом режиме в порту Санкт-Петербурга. Морской порт «Большой порт Санкт-Петербург» – сложный производственно-хозяйствен-

ный и управленческий портовый комплекс, поэтому тестирование в других портах не позволило бы адекватно оценить все плюсы и минусы портала. Работа по формированию предложений для ФТС, направленных на совершенствование работы портала со стороны Гильдии, продолжается и по сей день.

БОРЬБА С «СЕРЫМИ БРОКЕРАМИ»

По причине введения санкций и ограничений контроль за участниками внешнеэкономической деятельности существенно вырос, при этом система управления рисками, сформированная более 10-ти лет назад, уже не отвечает современным реалиям. По данному вопросу Гильдия выступает за скорейшее внедрение категорирования как самого эффективного средства в борьбе с «серыми брокерами» и недобросовестными участниками ВЭД.

СОКРАЩЕНИЕ ВРЕМЕНИ НАХОЖДЕНИЯ ГРУЗА В ПОРТУ

В 2013 году при содействии руководства Балтийской таможни и стивидорных компаний морского порта «Большой порт Санкт-Петербург» Гильдия инициировала

мониторинг сроков осуществления всех операций с грузом в порту. За прошедшее время работы над проектом среднее время нахождения груза в порту было сокращено с 6,5 до 3 суток, а время выпуска груза по сравнению с 2013 годом сократилось – с 48 часов до 47 минут.

СНИЖЕНИЕ ТАРИФОВ НА УСЛУГИ СТИВИДОРНЫХ КОМПАНИЙ

В 2014 году стартовал Проект по взаимодействию со стивидорами, направленный на решение целого спектра проблем – высокие ставки на услуги, непрозрачность их тарификации, а также отсутствие возможности заключения прямых договоров. За 2 года обсуждений удалось снизить тарифы на услуги стивидоров, получить возможность их публикации и заключения прямых договоров.

Кроме этого, Гильдия добилась снижения количества проверок с использованием инспекционно-досмотровых комплексов, с которыми участники ВЭД столкнулись в том же 2014 году.

Одним из основных событий конца 2017 года для членов Гильдии станет выездное заседание Экспертного Совета по развитию Внешнеэкономической деятельности Комитета по экономической политике, промышленности, инновационному развитию и предпринимательству Государственной Думы РФ, организованное совместно с Гильдией «ГЕРМЕС».

Эксперты ГК АРИВИСТ активно участвуют не только в работе Гильдии «ГЕРМЕС», но и во многих других профессиональных объединениях, работа которых направлена на повышение эффективности деятельности

участников ВЭД. Наиболее активно работа ведется в рамках экспертной группы «Реформа таможенного администрирования» Агентства стратегических инициатив, Общественного совета при ФТС, Общественного совета при Северо-западной транспортной прокуратуре, Консультативных советах по СЗТУ и ЦТУ, Ассоциации Европейского бизнеса и Отраслевого комитета по таможенному делу «Деловой России».



Евгений Кошкар
Вице-Президент

При формировании рейтинга эксперты Всемирного банка оценивают работу в порту не только с точки зрения взаимодействия бизнеса и государства, но и в том числе с точки зрения взаимодействия участников бизнеса между собой. Если временные показатели во много зависят от качества таможенного администрирования, то стоимостные издержки, связанные с прохождением грузов через порты, напрямую зависят от договорных отношений между участниками процесса и только косвенно от таможни. При этом у участников объединений часто противоположные коммерческие и организационные цели и достаточно тяжело привести их к единому знаменателю. Опыт коллег в Гамбургском порту подсказывает, что нам необходимо создать комьюнити, которое будет «примирять» всех участников производ-

ственного процесса и позволит эффективно вести диалог между различными сторонами: бизнес и государственные органы, бизнес и городские власти, бизнес и бизнес. В Порту Гамбург такую функцию выполняет объединение «Порт Гамбург Маркетинг», основной целью которого является нахождения компромисса при решении различных организационных вопросов участников логистического процесса в порту, в том числе коммерческих. Причем учредителем этого объединения является сенат - городское правительство города Гамбург. Считаю, что в «Большом порту Санкт-Петербург» нам нужно более детально изучить опыт немецких коллег и создать постоянно действующую площадку, способствующую решению текущих проблем и профилактике будущих.



Дмитрий Мозгалин
Руководитель
таможенной службы

Совсем недавно представительство Гильдии было открыто на Дальнем Востоке, его руководителем был назначен наш коллега, Директор Владивостокского филиала ГК АРИВИСТ, Аркадий Ни. Я считаю, что нам необходимо участие в подобных профессиональных объединениях, т.к. в том числе с их помощью создаются наиболее благоприятные условия для работы наших клиентов.

СЕКРЕТ ПРОВЕДЕНИЯ УСПЕШНЫХ ДЕЛОВЫХ ПЕРЕГОВОРОВ



Дмитрий Михайлов, преподаватель Русской Школы Управления, бизнес-тренер в сфере продаж и переговоров, эксперт по развитию управленческих навыков и лидерства об успешных техниках ведения переговоров.

Успешный бизнес немыслим без разного рода встреч и переговоров. Общение с деловыми партнерами и клиентами, решение спорных вопросов с поставщиками, столкновения с конкурентами, участие в тендерах и презентациях – все это неотъемлемая часть работы любой компании. И от того, как пройдут эти встречи, зависит судьба многих важных контрактов.

На тренинге по переговорам я спрашиваю участников: «Какой Вы переговорщик?» Участники, вне зависимости от опыта, легко дают ответы. Кто-то говорит: «Я – мягкий переговорщик», кто-то говорит: «Я – жесткий переговорщик». Но интересно то, что каждый вкладывает свой смысл в понятие «переговоры».

Обычно на тренинге я предлагаю три ситуации и спрашиваю о том, в которой из них предстоит вести переговоры:

1

Сотрудник пришёл просить повышения зарплаты у руководителя.

2

Муж с женой хотят провести выходной по-разному.

3

Во время совещания, которое ведёт руководитель, сотрудник говорит о нереалистичности плана.

Мнения участников обычно расходятся. Так где же здесь переговоры, а где – нет?

Переговоры отличаются от других видов коммуникаций по трем характеристикам: у сторон есть общие интересы, обе стороны выдвигают предложения и между ними возможно соглашение. Поэтому, если сотрудник идет просить повышение зарплаты, он должен себя спросить: «А есть ли у нас с руководителем общие интересы?», «Будет ли руководитель выдвигать встречные предложения?», «Есть ли вероятность, что мы придём к соглашению?». Если все 3 ответа: «Да», то это с

высокой степенью вероятности будут переговоры.

Главный секрет в проведении успешных переговоров – понимать, какие именно переговоры тебе предлагает оппонент, и выбирать соответствующие техники.

Большинство людей любит вести партнёрские переговоры. Это переговоры, когда между сторонами есть высокое доверие и, даже если есть риск, они оставляют определение с ресурсами на потом. На практике это выглядит так: клиент звонит поставщику и говорит: «Слушай, мне срочно нужны петли, отгрузи их мне до пятницы, а я тебе во вторник переведу деньги». Документальное подтверждение их договорённости идёт уже после того, как всё сделано.

Второй вид переговоров – деловые переговоры. Это ситуация, когда доверие между переговорщиками ещё не сформировалось. Но они одинаково заинтересованы в том, чтобы прийти к соглашению. У обеих сторон примерно одинаковое силовое плечо. Силовое плечо – это право принятия решения, ресурсы в виде денег или информации. Это большая свобода выбора. При-

мер: поставщик – IT-компания, производящая программы для информационной безопасности банков, клиент – банк, который хочет купить такую программу. Решающим фактором в деловых переговорах является аргументация.

Третий вид переговоров – VIP-переговоры. Это когда ваш оппонент менее заинтересован в достижении соглашения с вами, чем вы с ним. И он это показывает всем своим видом: «Ну, и чем вы отличаетесь от остальных»? Это связано с тем, что, по его мнению, у него большее силовое плечо. Например, он считает, что у него большая свобода выбора, так как он знает много компаний, предлагающих похожий набор товаров или услуг.

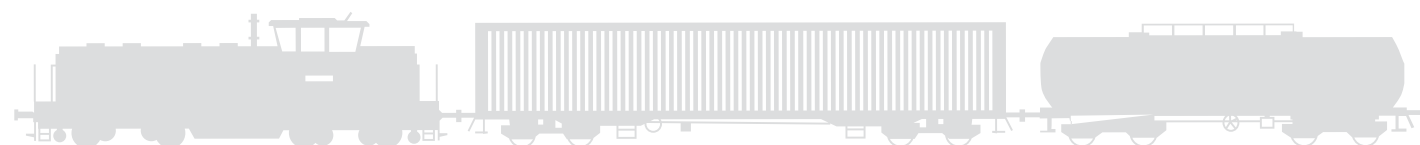
Что делать в этом случае? Во-первых, переговорщику нужно понимать, что именно он в момент переговоров представляет ценность для клиента. Важно вызвать уважение к себе как к личности. Это достигается через соблюдение некоторых норм по отношению к оппоненту. В VIP-переговорах важно начинать с аргументов средней силы, а самые сильные аргументы придержать как козыри. Иначе, в

случае атаки, у нас не останется «туза в рукаве».

Четвёртый вид – это жёсткие переговоры. Самым главным маркером начала жёстких переговоров является ультиматум со стороны, которая имеет или считает, что имеет, более сильное силовое плечо. Если вы считаете, что идёте на переговоры и вам будут предъявлять ультиматумы, то вашим основным инструментом является создание правильной последовательности событий, которое блокирует силовое плечо оппонента.

Например, вы знаете, что оппонент будет говорить о том, что у конкурентов цена меньше. В этом случае вы говорите ему: «Да, в ближайшее время будет происходить слияние наших компаний, и цены будут едиными». Для того чтобы вовремя применить нужный сценарий, нужна подготовка. Основная задача в жёстких переговорах – перевести их в деловые.

Успешность любых переговоров зависит от того, насколько четко вы умеете формулировать свою позицию и направлять мысли собеседника в нужное русло. Достаточно знать ключевые методики управления коммуникацией – и все дела всегда будут решаться в вашу пользу.



MiniMBA
Русской Школы Управления

Mini MBA – авторская программа Русской Школы Управления



Преподаватели-практики
Только актуальные знания

Очное обучение
Престижное образование

Деловые контакты
Новые клиенты и партнеры

Удобный график
Занятия без отрыва от работы

8 (800) 100 02 03

БЕСПЛАТНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

СОЦИАЛЬНАЯ СЕТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОИСКА ВМЕНЯЕМЫХ РАБОТНИКОВ

ПРАВИЛА ВЫЖИВАНИЯ ПОКОЛЕНИЙ



**Марина Вишнякова, Управляющий партнер
компании PM TEAM (Москва) о том, как хорошим
работодателям и вменяемым работникам найти
друг друга с помощью социальных сетей**

Современный рынок труда в России отличается высокой динамичностью развития и выраженной противоречивостью. Всем нужны вменяемые работники и хорошие работодатели — но почему-то эти стороны никак не могут найти друг друга.

Ситуация усугубляется существующим выраженным ценностным разрывом поколений: если представители поколения X¹ (1963-1983 гг рождения) относятся к людям, для которых самореализация в труде — норма, то представители поколения Y (1984-2000 гг рождения), так на-

зываемые «миллениалы» (люди, вошедшие в сознательный возраст уже в 21 веке), ищут самореализацию в другом. Для них труд привлекателен только в том случае, если он импонирует их представлению о саморазвитии. Уровень дохода и престижность названия должности для поколения Y вторичны по отношению к содержанию труда, а потому удержать таких сотрудников карьерными перспективами редко удается: ребята остывают к своей работе раньше, чем работодатель успевает до конца сформулировать свои пожелания.

«Социальный лифт» для миллениалов рассчитан на одного пассажира — и они не готовы ждать, пока остальная команда (читай — вся компания) оценит

их вклад и результативность. Поэтому им свойственно быстро приходить и быстро уходить с предприятий, не заботясь о том, чтобы передать результаты своего труда «сменщику», и тем более — подождать до нахождения замены. Поколение, «воспитанное гаджетами», находит ответы на вопросы об устройстве мироздания с помощью интернет-серфинга — и удовлетворяется этими ответами, если они находят отклик в их собственном представлении о себе или если найденные ответы утилитарно применимы в ситуации, вызвавшей запрос на поиск.

Отсюда проблемы с удерживанием представителей поколения Y на предприятии, с передачей устойчивых профессиональных

навыков, требующих усидчивости (например, инженерная наука и технологии), не говоря о профессиях, в которых глубина освоения критична (медицина, наука и др.).

Можно сетовать на «неправильность» новых поколений, но придется смириться с тем, что рынок труда — чем дальше, тем больше — будет состоять в основном из людей, родившихся на изломе тысячелетий и несущих в себе все проекции этого излома.

К ним действительно стоит применять другие требования во всем — от поиска и привлечения на работу до организации труда, мотивирования и продвижения. Многие компании в России уже изменили свою HR-стратегию и даже офисный дизайн, превратив офисы из привычных «канцелярских» помещений

в игровые площадки со свободной планировкой, отсутствием дресс-кода, зонами отдыха и пр. (Вымпелком, Авито, Mail.ru и др.). Повсеместно используется геймификация карьерного роста, свободный график, обучение в игровой форме и использование социальных медиа как способа организации труда.

Такие подходы требуют изменения поведения и от основной рабочей силы текущего момента — поколения X. Ни в чем не повинные трудолюбивые «иксы» зачастую ощущают растущее раздражение против тех, кто

придет им на смену, потому что «сменщики» им достались непослушные и даже в чем-то «инопланетные», на раз-два-три разбирающиеся с любой IT-программой, но не способные четко планировать свой рабочий день. Работодатели тщетно перебирают рынок труда в попытке найти на нем «нормальных людей» (читай — таких же, как они сами, но моложе и активней)), а рынок предлагает массы программистов, веб-дизайнеров или SMM-маркетологов, не удовлетворяя запросы на более земные профессии. Параллельные миры работодателей и работников существуют сами по себе — естественно, без шансов на пересечение.

Своим поведением работодатели загоняют себя в ловушку стереотипов восприятия работников. А сотрудники с «богатым, но дискретным трудовым прошлым» попадают в «зону риска», ведь мало кому из работодателей захочется взять на работу сотрудника, потратить деньги на его обучение, а через месяц-другой получить от него заявление об уходе.

При стандартных способах поиска и найма работников — через «работные сайты», кадровые агентства, среди друзей и родственников — риски непонимания сторонам снять не удастся. Более того, при найме из числа друзей и родственников возникают разные сложные аспекты из серии «обманутые

ожидания», быстро трансформирующиеся с испорченными отношениями.

В то же время, если нужен действительно хороший работник (или внятный работодатель), обойтись без хоть какого-то «института знакомств» не удастся.

Самый эффективный инструмент в настоящее время — с учетом развития интернет-технологий — это социальные сети. При этом, конечно, выбор конкретных сетей зависит от существа запроса. Странно было бы искать работников через малоосмысленные «тусовочные» сети вроде «Одноклассников», где информация аккаунта чаще всего мало соответствует фактической жизни респондента.

Для направленного поиска работников лучше использовать изначально профессионально создаваемые сети, такие как Facebook — где пространство форума позволяет (и предполагает) не только общение «по интересам», но и профессиональные сообщения, непосредственно относящиеся к области деятельности респондента.

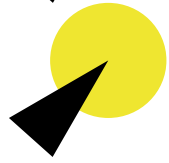
Однако если искать напрямую по списку контактов, шансы на успех не очень велики. Хотя бы потому, что так — по наитию — ищут все. Поэтому я рекомендую простую технологию, состоящую из пяти осмысленных шагов, существенно повышающую эффективность поиска.

¹ Теория поколений — разработана Уильямом Штраусом и Ником Хоувом, см. их книги «Generation» (1991), «The Fourth Turning» (1997) и др.

Если взглянуть на картину рынка труда «с высоты птичьего полета», станут очевидными некоторые особенности нынешней ситуации, обуславливающие поиск работником и работодателем друг друга в параллельных мирах.



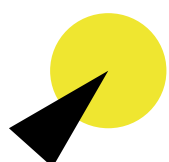
Работодатель привык к тому, чтобы работник был перед глазами весь день, а работник ищет работу, позволяющую ему распоряжаться своим временем – не только свободным, но и рабочим. Интернет снес все границы – теперь необязательно сидеть весь день в офисе, чтобы достичь результата на конкретном рабочем месте.



Работодатель полагает, что кандидат будет отдавать работе все свои силы, в то время как работник стремится к гармонии между личной жизнью и работой (причем работа может и не составлять основную часть этой гармонии).



Работодатель рассчитывает нанять работника на срок в несколько лет (а то и на всю трудовую жизнь) с постепенным движением по карьерной лестнице, работник же отнюдь не готов ожидать долгого подъема «социального лифта» – максимум несколько месяцев, а дальше, если взлета не произошло, работник готов двигаться дальше по компаниям-работодателям.



Работодатель полагает, что работника мотивирует в основном доход, а для сотрудника все чаще важны нематериальные мотиваторы: интерес к трудовой деятельности, «мягкая» корпоративная культура, возможность реализовать свое профессиональное и личностное развитие за счет работодателя и пр.

ШАГ 1

Прежде чем приступить к поиску работника или работодателя, стоит ответить себе на вопрос: «Зачем?». Если у работника нет понимания, зачем он ищет новую работу (при этом ответ «чтобы больше зарабатывать» неверный, так как ничего не говорит о требованиях к новой работе и работодателю, ибо деньги даром не раздают – вопреки мифам – нигде, даже в структурах, торгующих энергоносителями, то вероятность того, что на новом месте он обретет прежние проблемы – только в профиль – очень высока. Если же у работодателя нет внятного ответа на вопрос: «Зачем нужен новый работник?», то он гарантированно попадет в ловушку перебора разных вариантов «спасителей бизнеса» – за дорого, но безрезультатно.

Итак, нужно четко сформулировать критерии поиска: отрасль, размер предприятия, регион, удаленность от дома/офиса, опыт, проекты, основные задачи, критерии результата, стоимость результата и прочие характеристики, показывающие, что стороны действительно знают, чего хотят, а не руководствуются методом «потолочного тыка».

ШАГ 2

Критерии, рожденные в результате ответа на вопрос: «Зачем?», должны быть проранжированы в порядке убывания значимости – и выбор той или иной соцсети должен коррелировать с важностью критериев. Если, скажем, работодатель ищет людей к себе на короткие проектные задачи, то стоит обратить свое внимание на сайты или разделы соцсетей,

имеющих отношение к управлению проектами или к месту профессиональной дислокации фрилансеров. Если важна привязка к территории – надо обращать внимание на региональные подразделения глобальных сетей. Если же привязка не важна, стоит задействовать именно глобальную сеть.

Практически в каждой сети есть группы, сформированные представителями конкретной профессии или отрасли, – при наличии внятных критериев можно сразу очень сфокусированно общаться именно с той группой людей, которые под эти критерии подпадают.

ШАГ 3

Выбрав целевые сайты и группы для поиска, нужно грамотно там позиционироваться. Никто

уже не реагирует на прямую рекламу из серии «Одинокая компания желает познакомиться...» или «Работодатели, возрадуйтесь, я, Вася Пупкин, снова на рынке труда!». Более того, это считается дурным тоном – и можно обрести пожизненный «бан» в приличном сообществе раньше, чем поймешь, что было его причиной.

Грамотное позиционирование состоит в том, чтобы подавать профессиональные, интересные всем материалы – и провоцировать активное обсуждение в сети.

ШАГ 4

По комментариям в профессиональных дискуссиях, инициированных умелым работодателем, можно отбирать тех людей, которые пусть и не находятся в активном поиске, но явно разделяют ценности (это очень важно!) инициатора дискуссии и импонируют ему своими профессиональными суждениями. Внутренние комментарии профессионалов между собой тоже очень важны – по поведению в ветке можно понять не только глубину профессиональной подготовки, но и умение коммуницировать, реагировать на критику, готовить аргументы и пр.

При этом контакты понравившегося своими комментариями и общим поведением пока еще чужого работника тоже являются «житни-

цей кадров» для хитрого работодателя.

ШАГ 5

На основе предыдущих шагов можно составить список потенциально интересующих кандидатов (внося в него не только прямых контрагентов по соцсети, но людей из их окружения – для чего стоит, не ленись, подробнее посмотреть профиль и содержание дискуссий заинтересовавших работодателя респондентов) и тоже проранжировать его по степени привлекательности.

Ранжирование важно для того, чтобы, во-первых, не создавать много шума на рынке (и в сети) при поиске. Обычно информация о попытках контакта на конкретную тему со стороны потенциального работодателя становится быстро доступна в профессиональной среде. При этом скорость распространения информации обратно пропорциональна широте профессионального поля – то есть чем более узкое профессиональное сообщество, тем быстрее распространяется информация о том, что ищут человека на вакансию. Однако слишком активный поиск работает против работодателя, так как никому не хочется принимать участие в некоем не эксклюзивном отборе. И чем вменяемей кандидат, тем менее он склонен откликаться на вакансию, на которую уже перебрали половину его профессионального сообщества. Большой перебор –

диагностический признак сырости, неготовности позиции.

Во-вторых, без ранжирования списка кандидатов можно в итоге найти не лучшего. Соотношение «цена-качество» и на рынке труда никто не отменял. Поэтому обычно лучший специалист стоит дешевле, чем самый известный, но дороже, чем тот, кто первым откликнулся на предложение побеседовать о вакансии.

В-третьих, собственно беседы о вакансии стоит начинать тогда, когда получены рекомендации на потенциальных кандидатов из списка. А поскольку чем уже профессиональное поле, тем чаще рекомендации будут пересекаться, для нормального отбора ранжирование и приоритетность запроса рекомендаций просто необходимы. Иначе снова слухи о поиске на позицию опередят сам поиск – и оттолкнут наиболее эффективных работников.

Социальные сети – отличный инструмент, который позволяет сфокусировать поиск и достичь хороших результатов, но только при умелом использовании. Обращение к соцсетям должно быть аккуратным, продуманным и грамотным, так как распространение информации – это дорога в одну сторону, и хорошо, если в ту, в которую изначально планировалось. Социальная сеть – это площадка, на которой поколения могут не только найти друг друга, но и договориться об общих правилах игры.

КАК МЫ НАХОДИМ ЛУЧШИХ



Елена Зозуля, Директор по персоналу ГК АРИВИСТ — о портрете идеального кандидата, ценностях компании и принципах отбора специалистов

Основная задача ГК АРИВИСТ в направлении управления кадров — это создание команды единомышленников — профессиональной, гармоничной и гибкой. Такая команда способна разделять ценности и поддерживать высокие стандарты работы компании, а также быстро перестраиваться в соответствии с изменениями окружающей среды.



ИДЕАЛЬНЫЙ КАНДИДАТ

Ключевая роль в решении этой задачи отведена службе персонала.

«При оценке кандидата на вакансию мы стараемся не только оценить профессиональные навыки и опыт специалиста, но и понять, сможет ли он органично вписаться в корпоративную культуру»

За долгие годы в ГК АРИВИСТ сформировался образ сотрудника, который способен стать полноправным членом нашей команды и внести достойный вклад в ее развитие. Образ сложился сам собой под влиянием различных факторов как внутри

компании, так и за ее пределами. Например, с момента основания мы зарекомендовали себя как компания с грамотными и сильными специалистами, поэтому многие импортеры со сложными грузами или необходимостью проведения таможенных операций по редко встречающимся и нестандартным таможенным процедурам много лет работают только с нами. Разумеется, подобный опыт внес свою лепту в формирование образа сотрудника компании. В зависимости от должности мы несколько смещаем приоритеты, но в целом есть качества, которые считаются базовыми и обязательными для каждого. Именно эти черты и особенности с высокой долей вероятности позволят кандидату быстро адаптироваться и в дальнейшем успешно выполнять свои обязанности. Если говорить о предпочтениях, то на каких-то позициях личностные

качества даже превалируют над профессиональными. Над повышением уровня компетенций мы готовы работать, а вот качества личности — вопрос принципиальный.

Со временем образ сотрудника нашел свое отражение в описании ценностей компании. Надо отметить, что ценности компании, как документ — это формализация итогов многочисленных опросов коллег и стратегических сессий. Другими словами, это коллективный труд, который показывает фактическую ситуацию, а не единое и оторванное от реальности творчество HR-менеджера или маркетолога. Поэтому сейчас, когда мы рассматриваем кандидатуру на вакансию, мы в том числе отвечаем на вопрос, разделяет ли соискатель наши ценности или нет. Основными для нас являются высокий уровень компетенций, клиентоориентированность и ло-

яльное отношение к работодателю. Поэтому идеальный кандидат ГК АРИВИСТ в нашем понимании — думающий, интеллектуально развитый, профессионально подготовленный и ориентированный на общий результат. Это человек с активной жизненной позицией, который в случае возникновения проблемы не только найдет решение, но и сам инициирует процесс ее устранения. Наш сотрудник позитивный, настроенный на построение долгосрочных отношений, рационально и с пользой использующий время, ответственный, а также готовый постоянно не только сам расти и развиваться, но и обучать коллег.



ПРИНЦИП ОТБОРА

Требования высокие, поэтому не секрет, что в случае необходимости мы прежде всего рассматриваем возможность закрытия вакансии за счет своих специалистов, особенно если дело касается руководящей должности, поскольку эти люди отлично понимают специфику работы и уже являются носителями нашей идеологии и стандартов.

«Если говорить о статистике, то руководящий состав ГК АРИВИСТ на 75% состоит из сотрудников, которых мы вырастили из пришедших в компанию специалистов»

В АРИВИСТе не принято удерживать сотрудника на одной позиции. Мы активно используем ротацию кадров как по производственной необходимости, так и по инициативе самого работника. Если у человека есть желание, интерес и стремление к развитию, то, пройдя соответствующее обучение и практику под руководством наставника, он может попробовать реализовать себя на другом поприще. Разумеется, это возможно только после получения высокой оценки своих профессиональных и личностных качеств со стороны руководства и коллег. Процесс не быстрый, но вполне действенный.

Также преимущества при отборе имеют кандидаты, пришедшие по рекомендации действующих сотрудников. Несмотря на внешнее сходство, технология не имеет ничего общего с привычным для многих российских компаний «кумовством», тут работает совсем другой принцип: ты сам выбираешь себе коллегу, от которого будут зависеть общие показатели. К тому же человеку психологически комфортно с близкими по духу людьми, что также крайне благоприятно сказывается на результатах работы. В этом смысле нам близка философия найма компаний Силиконовой долины. Если же мы не находим нужного сотрудника таким образом, то объявляем открытый конкурс, по итогам проведения которого стараемся найти кандидата, в наибольшей степени соответствующего образу идеального кандидата



А СУДИ КТО...

Моя работа в компании началась с момента ее основания в 1992 году. За 25 лет мне удалось получить опыт работы на многих производственных участках, благодаря чему я отлично понимаю, какой кандидат нужен на ту или иную позицию. На мой взгляд, названия должности и краткого описания функционала, которые получает HR-служба в качестве вводных, недостаточно, чтобы найти идеального сотрудника. Важно понимать и тонко чувствовать, что за ними стоит. У нас были случаи, когда соискатель откликнулся на одну вакансию, а после тестовых заданий и собеседования закрыл другую. Разумеется, речь идет о смежных должностях, ситуаций, когда соискатель пришел на позицию декларанта, а остался в бухгалтерии, не бывает. При этом, если человек разделяет ценности компании, то моя задача быстро сориентироваться и предложить кандидату оптимальный для обеих сторон вариант сотрудничества.

Создание команды единомышленников, которые разделяют наши ценности, — это краеугольный принцип, которого придерживаются все руководители, поэтому разногласия при рассмотрении кандидатуры соискателя возникают крайне редко и, как правило, успешно разрешаются после испытательного срока.

Мы решили оценить, как принцип отбора кандидатов работает на практике, и провели небольшой блиц-опрос среди руководителей различных подразделений: Какой вы руководитель? Что вы цените в своих сотрудниках?



Наталья Проказова
Коммерческий директор



Ирина Грачева
Главный бухгалтер

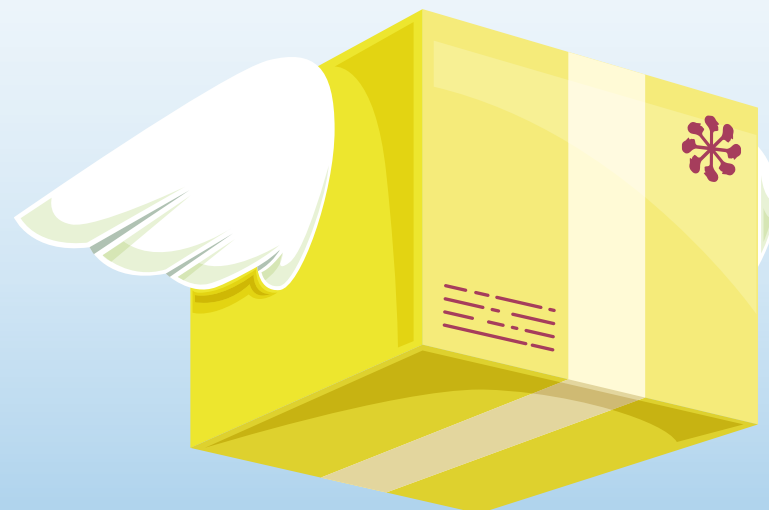
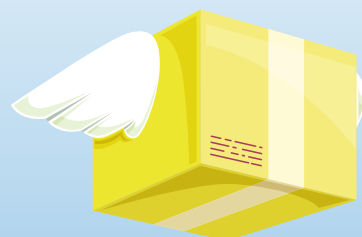


Дмитрий Мозгалин
Руководитель таможенной службы

Неравнодушный, я никогда не хожу на работу, как «на работу». Для меня АРИВИСТ интересная, вдохновляющая и крайне важная составляющая жизни, поэтому я делаю все возможное, чтобы мы стали еще лучше. Люблю учиться, постоянно нахожусь в развитии. Убеждена, что если руководитель не учится и, второй важный для меня момент, не обучает своих сотрудников, то он становится неэффективным. Поэтому я стараюсь много читать, посещать курсы, тренинги, общаться с разными людьми, т. е. использовать все доступные средства, чтобы учиться и развиваться. Если же говорить о сотрудниках, то мне нравится работать с людьми с активной жизненной позицией и я получаю огромное удовольствие, когда вижу, как они растут и каких успехов добиваются.

Мне нравится разбираться в технологическом процессе работы компании и вникать в детали — это позволяет быстро складывать общую картинку и видеть, какая операция со стороны нашего отдела требует улучшения и доработки. Каждому сотруднику своего отдела я подробно рассказываю, для чего нужна его работа и как качество ее исполнения повлияет на общий результат. Со своей стороны, я всегда готова помочь и подсказать. Работа в нашем отделе строится на взаимном понимании и доверии. В коллегам ценю ответственность и готовность взаимодействовать на позитивной и конструктивной волне.

Демократичный, но требовательный. В каких-то ситуациях терпимый к своим сотрудникам, потому что понимаю все сложности, которые возникают при организации работы с таможенными органами — сам их прошел. Считаю, что нужно принимать вызовы, не бояться трудностей и чаще выходить из привычной зоны комфорта. В нашей сфере важно уметь быстро адаптироваться и перестраиваться. Опыт и знания — это наше все. В сотрудниках ценю исполнительность и позитивный настрой



Аркадий Ни
Руководитель обособленного подразделения во Владивостоке

Наверное, мягкий, заставляю себя быть жестче (смеется). Прямолинейный. Уверен, что взаимодействие с грамотными коллегами всегда идет на пользу делу. В сотрудниках ценю умение осознанно решать поставленные задачи. Я несу ответственность за работу филиала, поэтому поверхностные, невдумчивые сотрудники мне не нужны.



Олег Белоуско
Начальник юридической службы

Въедливый, ответственный, трудолюбивый, стремлюсь к постоянному развитию профессиональных навыков, люблю сложные задачи и порядок во всех делах. Я всегда в курсе, чем занимаются мои сотрудники, — мы делимся юридической практикой друг с другом, обсуждаем нормы закона, нередко спорим, но именно так и рождается истина. В своих коллегах ценю высокий уровень компетенций, дисциплину и собранность. Хороший юрист в такой структуре, как наша, должен уметь думать логически, давать умные ответы на сложные вопросы, проникать в суть проблемы, видеть причинно-следственные связи и предвидеть события.



Ольга Шмарина
Операционный директор

Я очень ценю и с большим уважением отношусь к людям, с которыми работаю. Если ко мне обращаются за советом, то стараюсь помочь, поделиться знаниями и опытом. Каждый наш сотрудник заинтересован в конструктивном решении задачи, поэтому достаточно просто найти общий язык.



Кирилл Александров
Директор по развитию и инвестициям

Я — новатор, который находится в постоянном развитии и поиске перспективных направлений, оригинальных решений, эффективных технологий, которые позволят повысить конкурентные преимущества компании. В коллегах ценю доброжелательность, отзывчивость, профессионализм — они настоящее достоинство компании.

НА МЕСТЕ НЕ СИДИТСЯ

ЗАЧЕМ И КАК ТАМОЖЕННО-ЛОГИСТИЧЕСКОМУ ОПЕРАТОРУ ВЫХОДИТЬ В РЕГИОНЫ

Рано или поздно многие компании задумываются о возможности открытия филиалов в регионах. Причины бывают разными — от попытки удержать текущую позицию на рынке до стремления расширить сферу влияния компании за счет экстраполяции успешной модели ведения бизнеса.

Первый региональный офис ГК АРИВИСТ был открыт в Москве в 2004 году. В дальнейшем свою работу начали представительства в Новороссийске, Екатеринбурге, Владивостоке и Гамбурге. Возможность выхода на перспективные рынки, расширения вариативности таможенного оформления, а также оперативного получения достоверной информации об участниках внешнеэкономической деятельности региона стала основной причиной выбора подобного направления развития компании. Кроме этого, наличие региональных офисов позволяет быть ближе к своим партнерам и клиентам, а также эффективнее решать задачи «на местах».

Основным условием, которое ставится перед командой открытия филиала, вне зависимости от его

удаленности, является оказание услуг на том же уровне, что и в Центральном офисе. Следовательно, на первом этапе нужно определить степень готовности собственной компании к региональной экспансии и оценить уровень корпоративного и технологического развития. За постановку бизнес-процессов, передачу корпоративной культуры подразделению, курирование работы руководителя филиала первое время отвечает «Руководитель по таможенному оформлению в регионах». Полное погружение сотрудников удаленного офиса в корпоративную культуру происходит за счет прохождения практики и обучающих курсов с сотрудниками Центрального офиса. Кроме этого, в компании существуют регламенты и инструкции, которые помогают глубже проникнуться ценностями компании, раскрывают особенности взаимодействия различных подразделений и описывают требования к качеству выполняемых работ. В ГК АРИВИСТ создано единое информационное пространство с обеспечением необходимого уровня защиты передачи и хранения данных, а также возможностью масштабирования на нужное количество удаленных пользователей.

На втором этапе крайне важно правильно определиться с регионом присутствия. Проведение маркетингового исследования наглядно показывает все перспективы и риски, с которыми мо-

жет столкнуться компания в регионе. Наш стандартный отчет о проведении исследования содержит следующую информацию: основные логистические маршруты, которые проходят через регион; структура и грузооборот таможен; основные производственные отрасли, объем импорта-экспорта по товарам и странам; крупные импортеры и экспортеры региона, их особенности, предпочитаемый способ таможенного оформления (самостоятельно или с привлечением таможенного представителя), а также профили конкурентов. Дополнительно, для корректного формирования бюджета открытия и функционирования филиала, собирается информация о стоимости аренды офисных площадей, приобретения оборудования, средняя заработная плата специалистов и прочее. После этого рассчитывается рентабельность проекта. Когда вся необходимая информация собрана и проанализирована, можно принять взвешенное решение о целесообразности открытия и определиться с форматом функционирования представительства в регионе — это структура, созданная для представления интересов клиентов в таможенных органах и оперативного решения вопросов на местах, или, дополнительно, в задачи подразделения входит поиск новых клиентов. Если принимается положительное решение, то далее необходимо определиться с административно-функциональной моделью управления филиалом.

Открытие филиала в ГК АРИВИСТ выделяется в отдельный бизнес-процесс, который формализуется с указанием конкретных задач, сроков их реализации, а также ответственных по каждому процессу.



Дмитрий Мозгалин
Руководитель
таможенной службы

Мы всегда наблюдаем за рынком — оцениваем грузопотоки, изучаем интересы клиентов, смотрим за активностью конкурентов и партнеров, ловим тенденции, делаем выводы. Например, в период экономического роста импортеры ввозили крупные партии грузов, а сейчас дробят поставки, естественно, развивается рынок перевозок сборных грузов, авиаперевозок. Участники внешнеэкономической деятельности также изменились — стали более требовательными к вариативности таможенного оформления, к снижению издержек.

АРИВИСТ начинал работу на Балтийской таможне и достаточно быстро занял лидирующие позиции по СЗФО. Рынок оказания услуг по таможенному оформлению Севе-

ро-Запада высококонкурентный, что естественным образом затрудняло возможности роста бизнеса. Вместе с тем мы понимали, что у компании есть потенциал для развития в регионах, нужно было просто приложить усилия, чтобы этот потенциал реализовать. Что мы и сделали. И это постоянный процесс, мы регулярно изучаем обстановку в еще неохваченных регионах. При изучении целесообразности открытия филиалов фокус внимания всегда направлен на основные точки входа импортных грузов в Россию. Также, мы стараемся расширять возможности уже существующих клиентов по оптимизации грузопотоков.



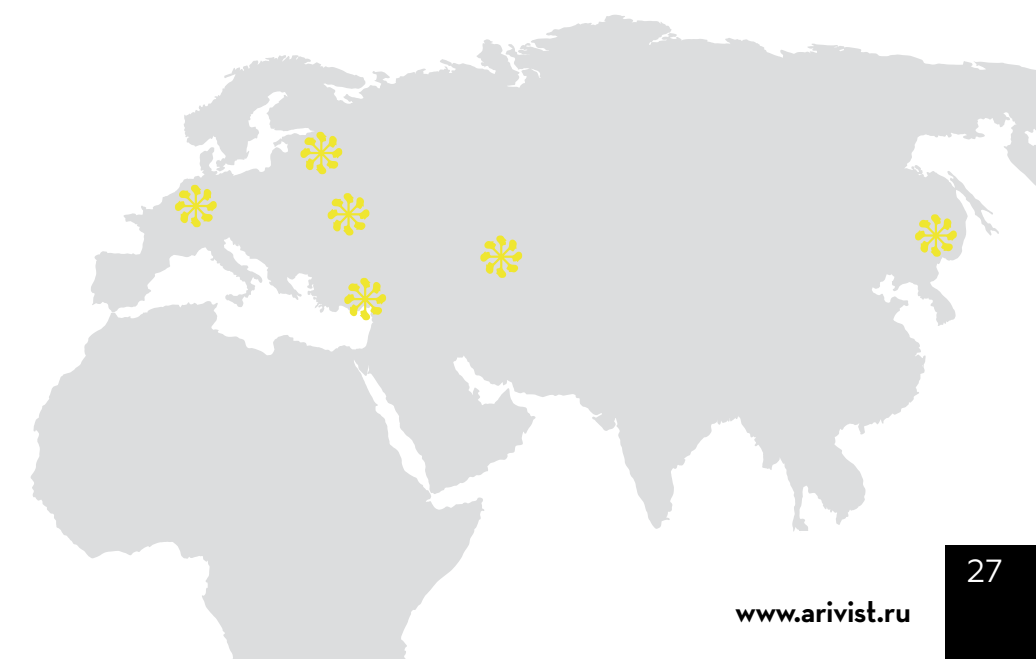
Наталья Прокурова
Коммерческий
директор

Клиенты как существующие, так и потенциальные ставят перед нами новые нестандартные задачи, которые помогают нам развиваться.

Мы никогда не отказываемся от так называемых сложных грузов, которые многие таможенные представители считают «проблемными». Каждое такое направление — это потенциальная возможность как с точки зрения повышения собственных компетенций, так и с точки зрения поиска новой перспективной ниши на рынке. Параллельно с исследовательской работой с целью оценки перспективности открытия представительства в том или ином регионе различные отделы компании изучают регион с точки зрения целесообразности перенаправления грузопотоков клиентов по другому маршруту. В случае значительной экономической выгоды для стратегических клиентов мы не исключаем возможности, что подразделение в регионе может быть сформировано специально под нужды таких клиентов. Сейчас представительства компании работают во всех стратегически значимых транспортных узлах страны. Конечно, необязательно искать клиентов в Новосибирске, находясь в Новосибирске, но никто не отрицал важность и нужность личного контакта. У нас есть ключевые клиенты в регионах, которые требуют постоянного внимания. По опыту могу сказать, что общения по электронной почте или телефону часто недостаточно, нужно налаживать и постоянно поддерживать личный контакт.

Опыт открытия первого и каждого последующего филиала позволил нам разработать простой и удобный алгоритм выхода в регион, который компания регулярно использует.

Если ты хочешь расти, ты должен меняться, это нормально, это жизнь





НАДО ПОДХОДИТЬ К РЕШЕНИЮ ЗАДАЧИ С РАЗНЫХ СТОРОН

Михаил Фишман,
Руководитель по таможенному
оформлению в регионах ГК АРИВИСТ



Родился в Ленинграде, окончил Санкт-Петербургский политехнический университет по специальности «Стратегический менеджер». Пришел в АРИВИСТ стажером досмотрового отдела в 2003 году. Затем работал досмотровым, выпускающим-досмотровым, декларантом, руководителем отдела таможенного оформления на Санкт-Петербургской таможне, сейчас возглавляет направление по таможенному оформлению во Владивостоке и Екатеринбурге. Михаил не боится неудач, быстро учится, ни о чем не жалеет, берет за самые безумные проекты, потому что интересно, и считает, что интуиция — это опыт, который просыпается в нужный момент. Коллеги больше всего ценят в нем профессионализм, умение находить общий язык с разными людьми, смелость и потрясающее чувство юмора.

А еще Миша счастливый муж и любящий папа двоих детей.

Миша, почему ты пошел учиться на менеджера, чем тебя привлекла эта специальность?

Я учился в школе с углубленным изучением экономики и иностран-

ных языков. Для меня экономика и менеджмент — это творческие специальности, в которых можно и нужно развиваться, а не следовать шаблонам.

Т. е. настоящий управленец — это человек творческий?

Есть разные управленцы под разные задачи. Если нужно развивать стартап, то нужен человек творческий, а если мы говорим про этап консервации компании, то нужен человек, который следует правилам. В любом случае нет прописных истин, которые

работают на 100%, в управлении всегда есть место творчеству.

А как ты попал в АРИВИСТ?

Захотелось попробовать себя в новой сфере. Я всегда стремлюсь к новому, пока что-то кажется мне интересным, я этим занимаюсь. Такой тип характера.

Ты — авантюрист?

Да, но только до определенных границ, я больше склонен пере-

«Надо прилагать творческие усилия, чтобы перерабатывать теоретические знания в практическую плоскость.»

страховываться. Главное, чтобы стремление к безопасности не навредило делу. Можно бесконечно взвешивать и минимизировать риски и не начинать. Если ты берешься за новое, то рисков всегда больше, чем выгод. Глобальные риски — я учитываю, абсолютно все — нет. В нашей сфере может случиться все, что угодно. Риски страхуются до определенного уровня. Если речь идет о 60–70%, то я принимаю решение действовать.

Миша, твоя работа в АРИВИСТе — это постоянное движение вперед, расскажи, как ты учишься? Что является для тебя основным источником знаний?

Первое время работы в компании основным источником знаний, конечно, были более опытные коллеги и книги. С детства люблю читать и читаю очень много — профессиональную и художественную литературу, книги по самораз-

цистику. Конечно, читаю-перечитываю таможенное законодательство, приказы, нормативные акты. Часто общаюсь с коллегами из таможенной сферы, посещаю тренинги — другими словами, использую все, до чего могу дотянуться.

Такой подход помогает в работе? Как ты используешь полученные знания?

Да, конечно, я предпочитаю самостоятельно разобраться в том, что и как нужно делать, а только потом ставить задачи своим сотрудникам. Одновременно важно не только учиться, но и учить — делиться знаниями, опытом — это повышает лояльность специалиста к компании. Все мои коллеги — профессионалы, при этом я один из тех, кто берет молодых. Часто эффективнее вырастить специалиста под стандарты компании, чем искать более-менее подходящего.

Это дополнительная ответственность, но оно того стоит. Нужно обучать, объяснять, разбирать ошибки. Обычно я слежу, как развивается карьера сотрудников, которые через меня проходят, радуюсь их

успехам и переживаю, если случается, что они делают ошибки.

А что еще должен делать хороший руководитель?

Руководитель должен задавать ритм и качество работы, определять, что приемлемо, а что — нет. Обязательно нести ответственность. Уметь принимать решения и, опять же, объяснять сотрудникам, почему ты решил действовать так, а не иначе, рассказывать о последствиях того или иного действия. Для меня очень важный показатель — степень удовлетворенности человека от работы, которую он делает. Если сотрудник все понимает, то он учится, проявляет большие рвения. В этом случае, даже если возникает нестандартная ситуация, человек способен быстро принять верное решение. У нас сотрудник, который работает только по команде — не очень ценный ресурс.

Кроме этого, руководитель должен создавать комфортную атмосферу в коллективе и отлично понимать, чего хотят его сотрудники. Каждый человек на каждом из этапов своего развития чего-то хочет: кто-то безопасности, кто-то, наоборот, хочет выделиться и для него самое важное, чтобы ты признал его заслуги.

А что для тебя стало самым сложным в работе руководителя?

Этап понимания необходимо-



сти делегирования был для меня самым долгим и сложным. Невозможно все делать самостоятельно, не хватает ни сил, ни времени. Сейчас я по-прежнему многое беру на себя, но это связано не с проблемой делегирования в чистом виде, а с тем, что очень много новых задач, в которых я предпочитаю сначала разобраться сам.

Миша, а что для тебя самое важное в людях, с которыми ты работаешь? Как ты вообще оцениваешь людей?

Честность, порядочность, в некоторой степени открытость. Нужно, чтобы было доверие. Я не работаю с теми, кому не доверяю. Это бессмысленно и глупо. Я вообще считаю, что если людей держат на работе, значит, им доверяют. Очень ценю ум, когда человек разносторонне развит.

Вообще, как руководителю мне важен профессионализм, а как человеку — личные качества (смеется). Но я могу работать

с профессионалом, если он мне не очень симпатичен как человек. Главное — честность с его стороны. Со всем остальным можно справиться. Я непредвзят к людям, единственное, что я категорически не могу терпеть — это непорядочность и отсутствие моральных принципов.

Как справляешься со сложностями?

Состояние удивления у меня очень быстро проходит, я сразу начинаю что-то делать. Если ситуацию нельзя изменить, то делаю выводы и иду дальше. Я не заикаюсь, иначе так бы и остался досмотровым до сих пор. Неудачи — это не повод отступить. Надо пробовать, надо подходить к решению задачи с разных сторон.

А как отдыхаешь?

Стараюсь больше времени проводить с семьей, с друзьями.

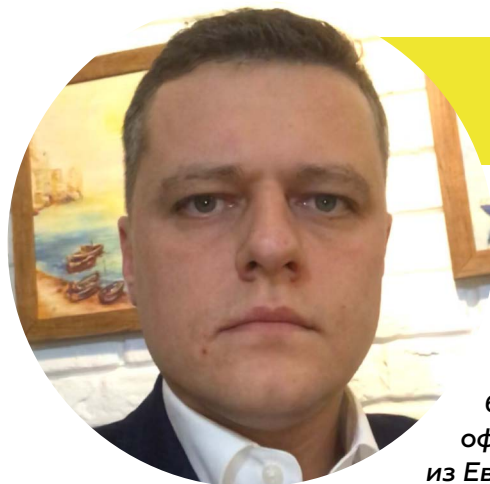
Если еду в отпуск, то в экзотическую страну, где раньше не был, где есть что-то, что я не видел. Никогда не езжу в одно и то же место несколько раз. Мне нравится активный отдых, могу ничего не делать, но недолго, дня два (смеется).

Будешь направлять детей в выборе специальности, когда они вырастут?

Нет, пусть сами решают. Меня родители тоже воспитывали достаточно свободно. Задача родителей — дать воспитание, возможности, вложить в голову базовые ценности, а дальше дети пусть сами решают и набивают шишки. Жизнь — это личный путь человека, я не хочу, чтобы дети проходили его под мою указку. Старшей дочери я сейчас говорю, что надо заниматься тем, что нравится, а не тем, что модно или престижно. Ей нравится рисовать, я возжу ее в художественную школу, а дальше посмотрим.



МЫ НЕ СТОРОННИКИ КРАЙНЕГО КОНСЕРВАТИЗМА



Денис Евтеев,
Генеральный директор ООО «Резол»,

о выборе партнеров, принципах управления компанией и планах на будущее

ООО «Резол» — крупный поставщик промышленной химии, полимерного сырья и катализаторов процессов для нефтеперерабатывающих предприятий России и стран СНГ. Компания является официальным дистрибьютором производителей химического сырья из Европы, Америки, Великобритании и других стран.

Когда и при каких обстоятельствах компания «Резол» столкнулась с необходимостью ведения внешнеэкономической деятельности?

Необходимость видоизменения схемы работы компании появилась, когда наши заказчики начали импортировать товары самостоятельно. Это был естественный процесс перехода от поставок продукции на условиях DAP и FCA на условия DDP, что позволило нам сделать процедуру поставки максимально законченной для клиента. АРИВИСТ стал одним из наших первых партнеров в области внешнеэкономической деятельности, с которым мы успешно сотрудничаем и по сей день.

Какие изменения в сфере ВЭД за последнее время вы могли бы выделить?

Как компания-импортер, мы стали чувствовать себя увереннее. И опыта стало больше, и внешняя среда изменилась. Например, раньше на реализацию проекта по доставке товара двойного применения, требующего выпуска и со-

гласования с контролирующими органами пакета дополнительных документов, требовалось не менее 60 дней. Причем это был максимально короткий из возможных сроков, сейчас мы укладываемся в 12 дней. Многие таможенные процедуры упростились, стали прозрачнее.

По каким критериям вы выбираете партнеров? На что обращаете внимание?

Мы не очень гибки с точки зрения изменения количества партнеров, с которыми работаем. При этом ключевым критерием выбора является стабильная работа компании и ее постоянное развитие. Если мы говорим про логистического партнера или партнера в сфере внешнеэкономической деятельности, то с учетом нашей специфики бизнеса нам необходимо очень тщательно планировать каждый новый проект, поэтому мы должны быть уверены, что партнер ответственно относится к своим обещаниям. В то же время мы не сторонники крайнего консерватизма, для успешной работы на рынке нужно быть умеренным ре-

форматором и не бояться пробовать разные варианты.

Расскажите, пожалуйста, что сегодня представляет собой компания «Резол»?

Компания «Резол» работает на рынке с 2008 года. Центральный офис компании находится в Санкт-Петербурге, также у нас есть представители в регионах. Основная специализация бизнеса — снабжение крупных промышленных производств в области нефтепереработки и нефтехимии, расположенных на территории Российской Федерации, а также ближнего зарубежья. С недавних пор, помимо поставок продукции, мы начали развивать сервисное направление, т. е. оказывать комплекс услуг, связанный с обслуживанием продуктов, которые мы поставляем. Сюда же относится возможность возмещения избыточно приобретенного под нужды производства сырья, естественно, с условием сохранения исходного качества товара, или, наоборот, незапланированная оперативная доставка крупной партии товара. Это самые прос-

тые варианты оказания сервиса, сложнее же — обслуживание специальных каталитических процессов, которые включают в себя широкий спектр работ, связанный с обслуживанием реакторов и сложных производственных узлов. У нас есть служба технического сервиса. Т. е. мы сами поставляем товар, сами его обслуживаем — в этом наше преимущество. Кроме этого, в нашей сфере ключевыми факторами успеха, которые служат гарантом продолжения сотрудничества, являются стабильность работы компании и ответственность за взятые на себя обязательства. Каким бы сложным и длительным не был проект, его нужно завершить.

В планах на ближайшие 5–10 лет — увеличение объема поставок всей продуктовой линейки и развитие сервисных услуг. По нашим прогнозам, потребность в сервисных услугах будет только увеличиваться. Проекты будут усложняться, более мелкие компании или так называемые частные бригады будут уходить с рынка. Дополнительно мы прорабатываем возможность локализации производств отдельных видов продукции, которую сейчас импортируем.

Как появилась идея создания такого бизнеса?

У меня был опыт работы в компании, которая занималась подобной деятельностью. В то время российские предприятия не готовы были самостоятельно заниматься импортом, многие хотели найти партнера, который бы нашел поставщика за рубежом, договорился с ним о выгодных условиях сотрудничества, обеспечил доставку и профинансировал поставку. Т. е. на рынке была острая потребность в своего рода финансово-логистическом партнере,

тогда клиенты не нуждались в услугах по таможенному оформлению и складированию товара или сырья. В итоге, когда я принял решение открыть свой собственный бизнес, я хорошо понимал, что нужно делать и какой продукт будет на этом рынке востребован.

Что вам помогает двигаться вперед?

Я целеустремленный, хотя иногда и ленивый)). Целеустремленность помогает, плюс мне самому интересно узнавать что-то новое, даже если кажется, что уже ничего не найти. Часто встречи и общение с людьми, которые работают в той же отрасли, помогают прийти к чему-то новому. Кроме этого, я чувствую ответственность за людей, которые со мной работают. У каждого из них есть семья, каждый, приходя на работу, должен быть уверен, что его труд будет оценен не только добрым словом, но и материально.

За что вы цените свою работу?

Я уверен в том, что я делаю, и готов отвечать за свои поступки. Мне приятно работать с людьми, которые меня окружают. У меня есть понимание, что под разные задачи нужны сотрудники с разным типом характера. Лично мне больше нравится работать с людьми, которые предпочитают системный подход, когда человек умеет за относительно короткий период времени все разложить по полочкам и понять, как ему реализовать ту или иную задачу. Естественно, человек должен быть открытым и честным. Мне крайне важно, чтобы при возникновении стрессовых ситуаций человек не закрылся, а честно и откровенно рассказал, в чем дело. В этом случае ситуация будет решена значительно быстрее. Мы сотрудничаем с крупными компаниями, которые

очень серьезно относятся к качеству нашей работы, поэтому мне очень важно, кто это качество создает.

БЛИЦ-ОПРОС:

Ваша самая характерная черта?

У меня нет двойных стандартов. Я всегда одинаковый — и на работе, и с семьей. Требовательный, настойчивый.

Способность, которой вам хотелось бы обладать?

Хочу быть более выносливым))

Любимое время дня?

Я живу не по графику, но у меня есть любимый период времени в неделю — с 17.00 пятницы до 15.00 воскресенья. В это время прекращается бизнес-активность и я могу подумать о семье, для меня семья очень важна. Уверен, что и для моих коллег тоже, поэтому если в компании корпоратив, то мы собираемся, как правило, на несколько дней и едем куда-то с семьями.

Каким вы хотите быть?

Я хочу быть хорошим человеком. Быть хорошим, в моем понимании, это значит отвечать за свои обещания, не обманывать людей и не доставлять окружающим необоснованных проблем.

А как же конкуренция?

Если конкуренция честная — то это борьба, которая тренирует, делает сильнее.



ТАМОЖНЯ — ЭТО ХОРОШАЯ ШКОЛА

Шамахов Владимир Александрович,

доктор экономических наук, кандидат исторических наук, действительный государственный советник Российской Федерации 1-го класса. В 1996–2002 гг. начальник Северо-Западного таможенного управления, в 2004 г. был назначен первым заместителем руководителя Федеральной таможенной службы Российской Федерации.

В настоящее время директор Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Владимир Александрович, более 40 лет ваша работа так или иначе связана с государственным управлением. Расскажите, пожалуйста, как вы пришли в эту сферу деятельности? Это произошло по стечению обстоятельств или вы почувствовали свое призвание?

Я склонен считать, что по призванию. Специально свой карьерный путь я не планировал и даже не задумывался о нем. Но оглядываясь на свой ранний жизненный опыт, понимаю, что всегда был активным, стремился к коллективу, к общественной деятельности. Я чувствовал за собой лидерские качества. Сочетание этих особенностей в полной мере могло пригодиться именно на государственной службе, особенно в советский период. В период рыночной экономики такие качества можно реализовать в бизнесе, но тогда таких возможностей не было. Поэтому самый распространенный путь к управленческой деятельности пролегал через комсомол, партию, а затем уже в органы государственного управления. На этом пути и сложилась моя карьерная траектория.

А как вы пришли в сферу таможенного дела?

Выбор таможенной службы был обоснован. Работая в Ленинградском обкоме КПСС, я курировал деятельность таможенных органов, расположенных в Ленинграде и Ленинградской области. Находясь с ними в постоянном контакте, я видел, что сформировавшаяся модель управления не эффективна. В тот период в нашем регионе было три таможни: Ленинградская, Вы-

боргская и Пулковская, которые располагались рядом и работали примерно с одним и тем же контингентом. Несмотря на это, между собой они практически не взаимодействовали — все регулировалось через Москву. Тогда я подготовил вариант создания регионального Северо-Западного таможенного управления. Предложение было поддержано руководством города, области, а потом и таможенной службы в целом. Так появилось Северо-Западное таможенное управление, в которое я, естественно, перешел работать.

Владимир Александрович, каких принципов в работе вы придерживаетесь?

Специально я своих принципов никогда не формулировал, но навскидку их можно воспроизвести следующим образом. Первое — это честность и порядочность в отношении к людям, к делу и к самому себе. Второе — умение принимать решения и нести за них ответственность — это главное отличие руководителя от роли специалиста. Именно руководитель должен уметь принимать решения и нести ответственность не только за свои действия, но и за действия своих подчиненных. Это очень специфическая функция, и далеко не каждый способный и энергичный профессионал таким качеством обладает. Третий принцип — постоянное самосовершенствование. На месте стоять нельзя ни в коем случае. Былые заслуги очень быстро устаревают, нивелируются, а зачастую и превращаются в обременяющий груз. Поэтому постоянно нужно совершенствоваться. Это можно

делать разными путями, но самый первый и важный — это самосовершенствование.

Повлияла ли работа в таможенных органах на вас как на профессионала?

Да, несомненно. Работа в таможенных органах — это очень интересная деятельность. Мне достался период формирования, бурного развития и признания авторитета таможенной службы. Это был хороший этап, хотя и весьма трудный. Но для меня трудности — это дополнительный стимул и интерес. В чем основное отличие таможенных органов от других государственных служб? В том, что это единственный вид деятельности, где нужно одновременно и развивать, и запрещать. Все остальные государственные органы направлены в основном на какую-то одну из них — они либо развивают, либо контролируют и запрещают. И только таможня выполняет одновременно обе. Это очень сложно, но и очень интересно. Таможенному руководителю нужно постоянно, в режиме online, мониторить взаимодействие двух противоположных векторов. Поэтому те, кто достойно работал в таможенных органах, сейчас успешны в самых различных видах деятельности. Это — хорошая школа и хорошая закалка.

Расскажите, как изменилась таможенная служба за последние 15 лет? Какие проблемы решены, а с какими, на ваш взгляд, так и не удалось справиться?

Не могу говорить с полной уверенностью, поскольку давно занимаюсь другим видом деятель-

ности, но некоторые наблюдения, безусловно, можно обозначить. Мне кажется, что сейчас осуществляется избыточное администрирование. Много разного рода руководителей, структур и подразделений, которые не выполняют прямую функцию по таможенному оформлению и таможенному контролю. В период моей работы СЗТУ обладало полномочиями определения таможенных процедур. Сейчас региональное управление, насколько я знаю, такими полномочиями не обладает. Эти решения принимает головная структура, ФТС. Но в наше время, при подобных полномочиях, численность штата СЗТУ была 100–200 человек, а сейчас — 800. Также и в таможнях, на мой взгляд, перебор разного рода административных служб. Подчеркиваю, что именно административных, а не оперативных или управленческих. В то же время там, где осуществляется оформление и контроль, людей не хватает. Необходимо задуматься о придании региональным таможням большей оперативности и мобильности. На данном этапе, возможно, имеет смысл говорить о реформировании всей структуры. Вместо региональных управлений создавать крупные региональные таможни. Это первое. Далее, на мой взгляд, недостаточно используется модель риск-менеджмента. Осуществляется тотальный контроль. Попытки создания некой лестницы доверия к участникам ВЭД предпринимаются, но к этому необходимо идти решительней. Большую часть контрольно-надзорных усилий нужно направить на наиболее рискованных участников и рискованные операции. Основной же массив участников ВЭД надо переводить в доверительную зону и работать с ними в формате пост-аудита.

Владимир Александрович, в каком направлении, на ваш взгляд, будет развиваться таможня в дальнейшем?

Будущее таможни — только во взаимодействии с участниками ВЭД. Обе стороны должны быть не врагами, а союзниками. Именно участники ВЭД должны выявлять этих самых врагов в своей среде. Если к подобному диалогу не идти, то вряд ли можно говорить о дальнейшей качественной и динамичной работе. Еще раз подчеркиваю, что сейчас определенные шаги для этого предпринимаются. Далее, существует потребность в создании единой базы данных. К сожалению, в нашей стране практически каждое ведомство имеет свою базу данных, и объединять их никто особо не намерен. Так было всегда, но раньше отсутствовали технические возможности, сейчас для этого есть все основания. Базу данных таможенной службы необходимо объединить не только с налоговыми органами, но и с другими структурами: с перевозчиками, с правоохранительными органами. Это серьезный ресурс, который позволит создать условия для расширения ВЭД. Без него наша таможня вряд ли будет по-настоящему современной. Таможне пора вернуться к выполнению своих основных задач: содействию торговле, борьбе с нарушениями в таможенном законодательстве и фискальной политике. Но фискальная функция — это производное от первых двух задач. У нас же пока существует перекос: на первом месте с большим отрывом — именно фискальная функция, затем правоохранительная и в меньшей степени — содействие бизнесу.

В одном из интервью вы говорили о том, что существуют три периода развития таможни: для себя, для государства и для бизнеса. На каком этапе сейчас находится наша таможня?

Пока что мы находимся на этапе «таможня для государства». Таможня существует для бизнеса, когда на первое место встает содействие развитию ВЭД, и максимально полный сбор платежей будет осуществляться только в том случае, если будет происходить содействие внешней торговле.

Сейчас СМИ много говорят о широких возможностях, открываемых для России перспективой изучения Арктики. На ваш взгляд, как эти возможности способны повлиять на логистический бизнес и ВЭД в целом?

Развитие арктической зоны несомненно представляет большой интерес для логистического бизнеса. Маршрут из Европы в Азию через Северный морской путь в два раза короче, чем через юг, Суэцкий канал и так далее. Тем более сейчас происходит очень интенсивное таяние льдов. Если раньше Северный морской путь был обременен ледокольным сопровождением, то сейчас это становится все менее и менее необходимым и, стало быть, менее затратным. Ежегодно уходит от 5 до 25 метров берегового ледяного покрова, освобождаются многие арктические морские зоны. Совершенно очевидно, что в среднесрочной перспективе морское движение через север будет набирать обороты. И готовиться к этому нужно уже сейчас. Упомяну о добыче углеводородов. Уже есть разработки добычи с ледяного шельфа. К тому же



таяние открывает доступ к местам добычи нефти, газа и иных залежей. Это вызовет приток средств, производительных сил. Уже запланированы новые порты. В частности, очень активно развивается порт Сабетта, ориентируясь на добычу и транспортировку сжиженного газа. За этим будущее. Более того, я считаю, что возрождение и развитие Арктики — главный ресурс возрождения всей России. И экономически, и ментально Арктика — белая, чистая зона. Здесь должна развиваться экологически чистая энергетика нового поколения. Посредством Арктики можно отстроить новый порядок взаимоотношений со многими странами и компаниями. Там нет взаимных больших обременений, узлов противоречий. Арктикой необходимо заниматься и правительству, которое должно обеспечить справедливый, открытый и равноправный доступ всех заинтересованных сторон. А интерес проявляется очень большой — причем не только от стран, что находятся или непосредственно прилегают к арктической зоне. Очень заинтересованы и Китай, и Корея, поскольку, как я уже упоминал, доставка через Север в Азию представляется очень перспективной. В Китае, например, уже строят ледо-

кольный флот. Хотя казалось бы — где Китай и где Арктика.

Вы — директор Северо-Западного института управления при Российской академии народного хозяйства. На ваш взгляд, какие существуют проблемы с управлением в государственном и частном секторах?

Эффективность управления, на мой взгляд, весьма низкая. И государственного, и тем более бизнес-управления. Многие считают, что государство плохо управляет, а бизнес — хорошо. Что если из бизнеса управленцы придут во власть, то все у нас будет как манна небесная. Ничего подобного. Мы работаем с управленцами и государственными, и муниципальными, и с бизнесом, и с общественными организациями. Есть, конечно, успешные примеры. Но в целом уровень недостаточный. Причин много. Нет единой системы подготовки управленцев. В советское время она была, и строилась прежде всего на роли общественных организаций. Еще на уровне пионеров, комсомольцев и профсоюзов люди могли себя испытать и зарекомендовать. Шел естественный отбор на основе конкретной деятельности, конкретных проектов. Сейчас все говорят о проектном менеджменте как о панацее для улучшения качества управленческой работы. Но ведь вся деятельность комсомола была проектами! Вспомните — и Байкальско-Амурская магистраль, и комсомольские стройки, и шевствоование ветеранов войны, и многое другое. Это были конкретные проекты! Поэтому профессионалы, прошедшие школы комсомола, до сих пор занимают ведущие позиции. Сейчас такой модели нет. Поэтому главным образом отбор происходит через институт образования. Но он тоже не является универсальным средством. Когда же и этого нет — тогда отбор идет либо по анкетным данным, либо через знакомых, родственников. На мой взгляд, в стране необходимо создать единую модель подготовки управленческих кадров. Этим должно заняться государство совместно с бизнесом. Далее, эффективность управленческой деятельности сегодня оценивается не потребителями услуг, как это должно быть, а руководителями. Так дела обстоят и на государственной службе, и в бизнесе. Оценка руководителем тоже, конечно, имеет право на существование, но это далеко не главная модель оценки. Покуда потребитель услуг не будет поставлен во главу угла, на адекватный уровень управленческой деятельности мы выйти не сможем.



КОМУ МНОГОЕ ДАНО, С ТОГО И СПРОС БОЛЬШЕ

Протоиерей Александр Ткаченко,

Генеральный директор автономной некоммерческой организации «Детский Хоспис» в Санкт-Петербурге, лауреат Государственной премии Российской Федерации за выдающиеся достижения в области благотворительной деятельности.

Александр Евгеньевич, вы более 10 лет занимаетесь проблемами паллиативной помощи детям. Совсем недавно вошли в состав Общественной палаты РФ. Какие изменения в законодательстве, в системе здравоохранения, в восприятии общества, на ваш взгляд, позволят ребенку и его семье получать необходимую поддержку и помощь? В каких направлениях вы планируете работать?

В Общественной палате я возглавляю комиссию по вопросам благотворительности, гражданскому просвещению и социальной ответственности. Мы будем работать по этим трем направлениям. Для улучшения положения дел в благотворительной сфере мы планируем прежде всего заняться разработкой рекомендаций и предложений по острым и спорным вопросам благотворительной деятельности. Это, например, борьба с лжеволонтерством, этические проблемы: конкуренция, «серая» благотворительность, сбор средств на личные банковские счета через интернет и т. д. Нашей комиссии предстоит разработать конкретные механизмы участия граждан в решении социальных проблем страны. Что касается гражданского просвещения, то его основа — это воспитание духовности и умение сочувствовать чужому горю. Мы будем также привлекать внимание общества к теме социальной ответственности. Сейчас в сознании людей это понятие ассоциируется с ответственностью бизнеса перед обществом. Но на

наш взгляд, тут стоит говорить об ответственности и других групп людей и институтов: конфессий, журналистики, искусства, спорта и т. д.

Деятельность комиссии по вопросам благотворительности, гражданскому просвещению и социальной ответственности, я уверен, скажется положительно и на возможностях оказания паллиативной помощи детям с тяжелыми заболеваниями, потому что в этом деле важны как усилия со стороны государства, так и помощь благотворителей и людей. История Санкт-Петербургского Детского хосписа — яркое тому подтверждение. Сначала группа инициативных людей по мере сил оказывала помощь се-

тяжелым заболеванием ребенка, затем это вылилось в образование благотворительного фонда «Детский хоспис». В 2010 году при поддержке Правительства Санкт-Петербурга нам уже удалось открыть первый в стране государственный хоспис для детей. Теперь я хочу использовать весь накопленный нами опыт для развития системы паллиативной помощи в России. Нам необходимо сделать так, чтобы помощь детям с тяжелыми и неизлечимыми заболеваниями, а также родителям таких детей, была качественной и доступной в разных уголках страны.

Оказывается ли паллиативная помощь детям в других регионах России? Какая работа ведется, инициатива исходит только от вас и Русской Православной Церкви?

На данный момент система оказания паллиативной помощи в России находится в процессе становления. По данным Министерства здравоохранения РФ, в 2016 году в стране действовали 2 стационарных детских хосписа и 38 отделений паллиативной медицинской помощи детям в 24 регионах России. В 19 субъектах детские койки паллиативной помощи отсутствуют в принципе. Сегодня над решением проблемы доступности паллиативной помощи детям работают самые разные стороны: Министерство здравоохранения РФ, аппарат Уполномоченного при Президенте РФ по правам ребенка, власти субъектов, НКО, благотворители. В Санкт-Петербургский Детский хоспис регулярно приезжают представители здравоохранения из других регионов, коллеги из государственных медицинских учреждений, наши друзья из некоммерческих организаций, чтобы ознакомиться с опытом организации паллиативной помощи детям, изучить специфику работы с семьей, столкнувшейся с тяжелым заболеванием ребенка. Мы с радостью принимаем коллег, все им показываем, консультируем. АНО «Детский хоспис» и благотворительный фонд «Детский хоспис» обеспечивают подготовку и издание методических пособий для специалистов.



В одном из своих интервью вы сказали, что «философия хосписа сосредоточена на жизни, а не на смерти», что значит эта фраза? Что Вы имели в виду?

Философия Детского хосписа сводится к утверждению: нельзя добавить жизни дней, но можно добавить дням жизни. Мы помогаем жить несмотря на болезнь и стараемся сделать так, чтобы вне зависимости от тяжести заболевания ребенок и его родители смогли прожить каждый день максимально полно и насыщенно. В Детском хосписе все создано для того, чтобы жить. Жить без боли и страданий.

Как маленькие пациенты, живущие «другой жизнью», идут к своим целям? В чем они черпают силы, какие качества характера им помогают? Расскажите, пожалуйста, про личные успехи ваших подопечных в каких-то конкретных ситуациях.

В Санкт-Петербургском Детском хосписе находятся разные дети. Соответственно, цели и стремления у них тоже разные. Мы в Санкт-Петербургском Детском хосписе говорим скорее не о достигнутых целях, а о личных победах наших пациентов. Для одного ребенка впервые погладить собаку, для другого — произнести новый звук, для третьего — снова начать дышать самостоятельно: все это несомнимые, но очень значимые личные победы каждого из ребят. И мы радуемся им вместе с родителями.



Вообще в паллиативной помощи очень важно уметь просто подержать ребенка, помочь поверить в свои силы, дать ему почувствовать, что он не одинок. С самого начала работы в Детском хосписе реализуется проект «Мечты сбываются». Нам присылают письма, а мы с помощью благотворителей стараемся исполнять самые заветные желания детей. Когда мы только начинали этот проект, нам было важно, чтобы ребенок, который борется с тяжелым заболеванием, продолжал мечтать, даже зная о возможном неблагоприятном прогнозе. Мечты ребенка должны сбываться. Это одна из задач специалистов паллиативной помощи — дать ребенку почувствовать, что он нужен, важен и его мечты — не ерунда. Зачастую дети даже боятся родителям сказать, чего бы им хотелось: у мамы с папой и так проблем много. А тут появляется человек, как правило, абсолютно незнакомый благотворитель, который нашел возможность, время, силы и средства, чтобы исполнить твою мечту. Для ребенка это важно. Конечно, это придает сил.

«Детский хоспис — место, где никогда не бывает лишних рук», расскажите, пожалуйста, про волонтеров и благотворителей. Кто эти люди? Откуда они приходят? Что ими движет?

Волонтеры и благотворители — наши добрые друзья и помощники, без помощи которых Детский хоспис не был бы тем, чем он является сейчас. Лишних рук у нас действительно не бывает: и любая помощь востребована. Волонтеры Детского хосписа —

это люди разных возрастов и профессий, и это очень хорошо — каждому найдется занятие по душе. Иногда, например, необходимо просто помыть полы в палатах, а иногда может потребоваться... грумер — парикмахер для собак, — надо подстричь пса, чтобы сделать сюрприз пациенту. И такие люди находятся и откликаются на наши просьбы о помощи. Мы им очень благодарны.

У каждого, кто приходит в хоспис, разные на то мотивы, и не все, как правило, готовы ими делиться. Важно, чтобы главным движущим мотивом было желание помочь, сделать мир лучше, поддержать пациентов и их родных и посылить разделить с ними тяжелый момент болезни ребенка.

Кого-то приводит вера, кого-то — желание найти смысл в том, что он делает, кто-то просто хочет быть полезным. Сейчас, на мой взгляд, в среде молодежи формируется некая культура волонтерства, и молодые люди действительно с радостью готовы тратить свое свободное время, ресурсы для того, чтобы быть сопричастным к какому-то хорошему, доброму делу. Ведь это только кажется, что ничего не получаешь взамен, а на самом деле... Среди волонтеров Детского хосписа есть довольно много женщин, чьи дети уже выросли, а желание о ком-то заботиться — осталось, и они с радостью помогают нашим ребятам. Разумеется, есть и те, кто сам перенес потерю, но нашел в себе силы справиться с горем и прийти помогать людям, оказавшимся в похожей ситуации.

С благотворителями ситуация похожая. Они тоже все разные. Притом благотворительность зачастую ассоциируется с жертвованием материальных



средств. Но помогать можно не только деньгами. Так, к примеру, наши друзья из студии красоты регулярно приезжают к нам и делают девочкам, мамам и бабушкам прически, маникюр, макияж, это психологически очень хорошо действует. Мне кажется, и волонтеров, и благотворителей объединяет то, что все они хотят приносить пользу и быть частью такого общества, в котором люди заботятся друг о друге. А как известно, хочешь поменять мир к лучшему — начни с себя.

В чем вы видите основную задачу пастырского служения (не только в хосписе, а в самом широком смысле)?

Для каждого священника, который стоит перед престолом, очень важно не только нести Имя Божие людям, но еще и деятельно показать, передать Любовь Божью. Через заботу о людях, через свое внимание к ним, через стремление помочь.

В хосписе священник, позволю себе так выразиться, больше чем

священник, больше чем пастырь. Он — наравне с врачами, психологами, педагогами и социальными работниками — тот, кто оказывает паллиативную помощь тяжелобольному ребенку, и тот, кто находится с семьей в самый трудный период их жизни. Детский хоспис — не место для проповеди. Это место для служения, для разговора о жизни, судьбе и смысле страданий; место для встречи с Богом лицом к лицу. И не важно, если представления о Боге у вас с пациентом и родителями не совпадают: мы уважаем духовный выбор семьи и стремимся сделать так, чтобы к мусульманину пришел мулла, а к еврею — раввин, атеиста мы стремимся поддержать в его духовных поисках какими-то другими способами.

Несмотря на количество задач и огромную ответственность, вы продолжаете двигаться дальше. Как вам это удается?

Да, дел действительно много. Идет строительство новых стационаров, начинается работа в Общественной па-

лате, требует времени, сил и внимания строительство Храма. Но я всегда повторяю себе: кому многое дано, с того и спрос больше. Такое количество дел — это не только колоссальная ответственность и постоянный цейтнот, это возможности, которые даны человеку свыше, чтобы его руками помочь кому-то сделать мир лучше. Я чувствую, что занимаюсь своим делом, и это придает сил.

Конечно же, главный источник, который позволяет справляться с трудностями, — это вера в Бога, служение Литургии и причащение Святых Христовых Тайн. В этом я и нахожу силы, чтобы продолжать вверенное мне служение. В первую очередь я остаюсь священником Русской Православной Церкви, это является самым важным.

ПРОЕКТ РЕКОНСТРУКЦИИ МГС-ТЕРМИНАЛА



Худобин Виктор,
коммерческий директор
ООО «МГС-Терминал» — о реконструкции
терминала, текущих возможностях и планах
на перспективу

История ООО «МГС-Терминал» началась в 60-е годы XX века, в период великих советских строек в составе Треста «СевЗапМоргидрострой». Основной продукцией Треста в то время были железобетонные изделия для морского гидротехнического строительства. Во времена перестройки часть Треста была выделена в отдельное предприятие — «Завод МорГидроСтрой», который в 2015 году был переименован в «МГС-Терминал», поскольку стивидорные услуги постепенно стали определяющим видом деятельности.

В 2016 году был завершен очередной крупный этап реконструкции терминала, направленный на совершенствование процесса перевалки рефрижераторных грузов. На терминале были демонтированы неиспользуемые постройки как в причальной, так и в тыловой зоне, дополнительно было проведено укрепление причальной стенки с перемещением подкрановых путей ближе к воде. Кроме этого, проект реконструкции включал строительство новой проходной с двумя полосами движения, модернизацию рефрижераторного склада и со-

здание офисов для партнеров терминала. Несмотря на ремонтные работы, МГС-Терминал за первые 6 месяцев 2017 г. перевалил 250 тысяч тонн грузов.

БЛАГОДАРЯ РЕКОНСТРУКЦИИ МГС-ТЕРМИНАЛ:

- может обеспечить выгрузку одновременно восемь технологическими линиями,
- позволяет хранить на складе 1500 паллет с соблюдением температурного режима,
- оборудован площадкой для размещения 300 контейнеров, с подключением 80 из них к источникам электропитания,
- позволяет размещать сотрудников в 30 офисах для получателей,
- позволяет осуществлять экспортные отгрузки удобрений благодаря наличию лицензии на перевалку опасных грузов,
- обеспечивает постановку судов с осадкой 8,5 м без использования понтонов.

МГС-Терминал имеет развитую инфраструктуру, в ближайших планах — продолжение работ по повышению качества выгрузки и улучшению внутренних бизнес-процессов. Не так давно был запущен портал для партнёров МГС-Терминала, который позволяет улучшить процесс коммуникации и упростить существующие операции. Относительно длительное спокойствие на валютных рынках даёт возможность бизнесу приспособиться и увеличивать свои показатели, что положительно отражается на грузообороте в целом и благоприятно влияет на объём перевалки Большого Порта.

Мы рассчитываем, что все вышеперечисленные факторы позволят увеличить темпы выгрузки грузов на 20 %. Кроме этого, в 2018 году будет принято окончательное решение относительно запуска следующего этапа по реконструкции терминала, который предусматривает строительство ещё одного рефрижераторного склада на 3000 паллет и сооружение дополнительной контейнерной площадки в тыловой зоне терминала.

В ИНТЕРЕСАХ ПРОИЗВОДИТЕЛЯ, ПРОДАВЦА И ПОКУПАТЕЛЯ



Компания «СООЗЭК-НЕВА» работает на рынке экспертных и оценочных услуг с 2013 года. Учреждена ведущим национальным экспертным холдингом «СООЗЭКСПЕРТИЗА» ТПП РФ (SOEX). Помогает клиентам в решении спорных вопросов, профессионально выполняя инспекционный контроль, экспертизы и оценку любой степени сложности.

Безупречная репутация «SOEX» подтверждается статусом полноправного члена Международной Федерации Инспекционных Агентств (IFIA). Территориальный охват — 33 организации «SOEX» в крупнейших городах России и возможность привлекать экспертные ресурсы российской системы торгово-промышленных палат (180 ТПП).

Оперативность в решении вопросов заказчика, профессиональный подход, гарантия конфиденциальности — визитная карточка компании «СООЗЭК-НЕВА».

Компания осуществляет экспертизу и оценку для таможенных целей, для предоставления заключений в судебные инстанции, для принятия управленческих решений и для других целей. Оказывает традиционные в системе торгово-промышленных палат услуги по инспекции качества изготовления, испытаний, транспортировки и хранения материалов, оборудования, продовольственной продукции и др. За пять лет специалистами компании «СООЗЭК-НЕВА» произведено более 500 строительно-технических экспертиз, позволяющих заказчикам контролировать качество производства работ на разных этапах строительства, определить соответствие объемов выполненных

работ проекту и смете. В широкий спектр экспертиз входят и финансово-экономическая экспертиза, инженерно-техническая экспертиза, почерковедческая экспертиза, патентоведческая экспертиза, экспертиза по выявлению признаков фальсификата и контрафакта и др. Оценка рыночной стоимости товаров, оценка бизнеса, движимого и недвижимого имущества, земли также является неотъемлемой работой компании.

С начала 2016 года начался новый важный этап в развитии «СООЗЭК-НЕВА». Компания начала предоставлять комплекс полноценных сюрвейерских услуг для российских и иностранных страховых обществ и компаний, также начала осуществлять инспекционный и технический контроль морских судов и судового оборудования, морской инфраструктуры, навалочных грузов для российских и иностранных компаний.

Для юридических компаний мы проводим работу по выявлению причин и следствий морских аварий и происшествий с привлечением главных инспекторов из морских администраций портов и других узкопрофильных специалистов; также проводим разбор аварий, руководствуясь в своей работе Международными Правилами Предупреждения Столкно-

вения Судов.

В 2016 году «СООЗЭК-НЕВА» вышла на международный уровень, начав сотрудничать с английским страховым клубом взаимного страхования «The London P&I Club». Началась работа с крупнейшей международной компанией «Battermann & Tillery Group» по осмотру, определению стоимости ремонта танк-контейнеров, судов, предотгрузочному осмотру грузов и другой работе.

Клуб взаимного страхования «The London P&I Club» включил «СООЗЭК-НЕВА» в LIST OF CORRESPONDENTS FOR 2017 в качестве официального корреспондента клуба.

В свои SURVEY LIST FOR 2017 компанию включили «The Standard Club», «West of England Club» и другие.

Опыт и компетенция более 50 сертифицированных экспертов и оценщиков — залог качества нашей работы.

КОНТАКТЫ

г. Санкт-Петербург,
В.О. 7-я линия, дом 76, лит. А,
офис 608
(812) 339-69-00,
olo@soex47.ru
www.soex47.ru

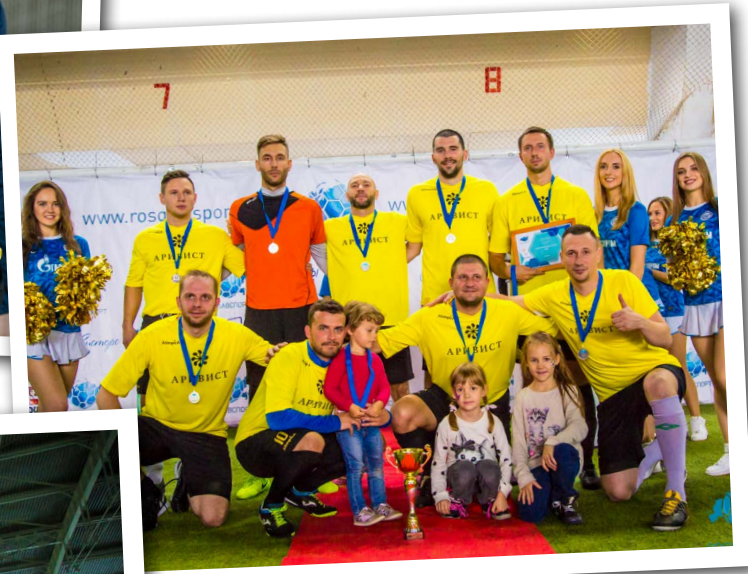
Have Fun

РАБОТАЙТЕ, УЧИТЕСЬ,
ОТДЫХАЙТЕ С АРИВИСТОМ



25-летие!



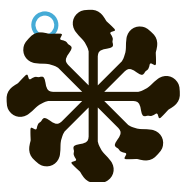


Have Fun

АВИА
АВТО
ЖД
МОРЕ
ГРУЗО
ПЕРЕВО
ЗКИ

25 ЛЕТ

25
Л Е Т



АРИВИСТ

arivist.ru

Санкт-Петербург

198035, ул. Гапсальская, 5,
БЦ «Балтика»

Тел: +7 (812) 327-77-41
Факс: +7 (812) 327-77-29
sales@arivist.com

Москва

119331, пр. Вернадского, 29,
БЦ «Лето», офис 1815

Тел/факс: +7(495) 229-42-77
sales.msk@arivist.com

Владивосток

690065, ул. Стрельникова, 7,
офис 607

Тел/факс: +7 (423) 261-46-01
sales@arivist.com

Новороссийск

353900, ул. Леднёва, 6,
БЦ «Капитал», офис 302

Тел.: +7 (8617) 60-00-29
sales.nvrsk@arivist.com

Екатеринбург

620026, ул. Белинского,
БЦ «Белинского, 83»,
офис 1408

Тел/факс: +7(343) 253-61-
sales.ekb@arivist.com



8-800-775-42-43



@arivistcompany

