

Major Life

2025



Бизнес

Люди

Процессы

Движение

4 **Алексей Львович Пономарев**

Приветственное слово

5 **Мэйджор Экспресс: эпоха перемен**

О жизни компании от Генерального директора Татьяны Дмитриевны Летуновской

8 **Дмитрий Игоревич Зубарев**

Генеральный директор Мэйджор Терминал об изменениях, выводах и перспективах

13 **Евгений Владимирович Баклан**

Генеральный директор Мэйджор Карго сервис о санкциях, постоянном росте и переменах

19 **Автоматизация и развитие технологий**

Технологические изменения в производственных процессах Мэйджор Терминал

22 **Что делать, если вас атаковали хакеры?**

IT о массовой атаке и способах с ней справиться

25 **Процесс закрытия склада, ротация и селекция клиентов**

Коммерческий директор Мэйджор Терминал Александр Карманов о своевременных важных решениях и перестройке процессов

28 **Как мы экономим место на складах**

Мэйджор Терминал об эффективном использовании ресурсов

33 **Объединение команд и постоянные изменения**

Мэйджор Карго Сервис о созидательном разрушении и превосходных результатах

39 **А ты возьми и привези слона**

Мэйджор Карго Сервис об уникальном кейсе и нетривиальных решениях в логистике

42 **Сухой порт**

Мэйджор Карго Сервис о новом перспективном виде бизнеса

43 **Дефицит рабочей силы**

Мэйджор Терминал о рынке труда и привлечении аутсорсинга

45 **Наши люди**

Мэйджор Терминал о мотивационных программах и работе с персоналом

48 **Обучение производственного персонала**

Мэйджор Терминал о развитии обучающих программ

51 **Обучение и развитие**

Мэйджор Карго Сервис о системной работе с навыками и компетенциями

56 **KLEVER с нами**

Мэйджор Экспресс об эффективности внедрения электронной обучающей площадки

51 **Учиться новому каждый день**

Мэйджор Карго Сервис о ежедневном лектории и внутренних спикерах

61 **Общение. Драйв. Атмосфера**

Корпоративные мероприятия и активности Мэйджор

67 **Время добрых дел**

Благотворительность и адресная помощь людям и организациям

70 **Проект “Мечта”**

Об уникальном процессе исполнения желаний сотрудников

Начинается новый день, и
машины туда-сюда.
Раз уж солнцу вставать не
лень, и для нас, значит,
ерунда...

В. Цой



Дорогие друзья и коллеги
вот и начался новый год!
Хочу поблагодарить каждого за вклад в успех нашей
группы компаний. В очередной раз мы доказали, что вместе
мы неборимая сила. Мэйджор Экспресс, Мэйджор Терминал
и Мэйджор Карго Сервис, работая как единый, хорошо
отлаженный организм, показали в ушедшем году достойные
результаты по финансовым, производственным параметрам и
показателям эффективности.
Мы входим в следующий год с амбициозными планами и
верой в наши ценности и общее дело. Создавать
цивилизованное общество для нас и наших детей — это круто.
Пусть каждого из нас ведет вперед что-то разумное, доброе,
вечное. То, что поможет нам быть успешными и гармоничными
личностями в нашей слаженной команде.

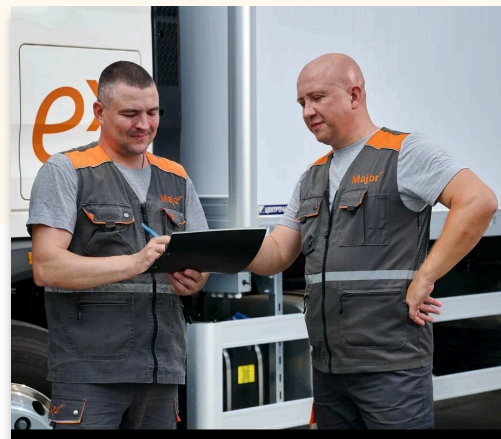
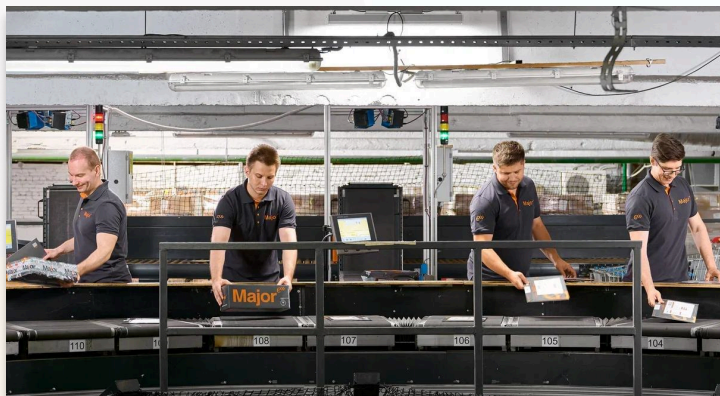
Алексей Львович Пономарев
Генеральный менеджер

Ситуация лишь обострилась в связи с приостановкой деятельности многих международных логистических компаний на территории России.

Всё возрастающий поток грузов теперь «переваривается» сильно сокращённым числом участников рынка перевозок, увеличивая и без того колоссальную нагрузку на логистическую инфраструктуру.

За этот период и наша Региональная сеть перенесла ряд значимых изменений. С 2021 по 2024 год к структуре МЭ присоединилось пять городов (Красноярск, Хабаровск, Уфа, Томск, Екатеринбург), были произведены замены партнёров по разным причинам в восьми городах (Владимир, Владикавказ, Пермь, Надым, Когалым, Салехард, Новый Уренгой, Ноябрьск).

Все изменения, произошедшие в ИТ за это время, не перечислить, а их значимость для производства сложно описать словами. Но, благодаря сильному составу профессионалов, нам удалось не только пережить хакерскую атаку в марте 2023 года с минимальными потерями времени, но и стать сильнее в этом аспекте.



И, самое интересное, с чем же вышли мы, Мэйджор Экспресс, из всего этого тумана перемен последних лет? Ключевые параметры, отражающие состояние компании сегодня в сравнении с концом третьего квартала 2021 года:



Доставка в срок на уровне 98,55% (при 97,69% в 2021 г.);



1 претензия на 55 тысяч перевезённых грузов;



Рост выручки +58% (на конец 3-го квартала 2024 г.);



Постоянно проводится ИТ-аудит всех баз и сервисов, обучение сотрудников по информационной безопасности.



Прирост экспорта сети по продукту МЭ (без участия Москвы) по накладным составил +16,6%, в среднем 305 320 в месяц. Сокращены сроки доставки по 303 направлениям, уменьшена стоимость доставки по 53 направлениям.



Прирост экспорта сети по продукту Сборные грузы (без участия Москвы) по накладным составил +49,2%, в среднем 5360 в месяц. Сокращены сроки доставки по 275 направлениям, уменьшена стоимость доставки по 346 направлениям.

Как видно, мы не только сохранили, но и улучшили некоторые самые важные показатели. Наша фокусировка на обслуживании корпоративного сегмента рынка вкупе с совершенствованием высоких технологий производства и ИТ, стандартизацией и конвейерностью производимых нами продуктов, способностью не распыляться на различные непотоковые потребности, развитием клиентского сервиса и поддержки позволяют нам уже более 20 лет оставаться передовой компанией с самыми высокими стандартами качества и надёжности!

В планах на 2025 год не останавливаться на достигнутом, совершенствовать показатели и быть лучшими!

Благодарю всех коллег за командную работу и вовлечённость в достижение высоких результатов!



Татьяна Летуновская

Генеральный директор Мэйджор Экспресс



ДМИТРИЙ ЗУБАРЕВ

**Генеральный директор
Мэйджор Терминал об
изменениях,
выводах
последних
лет и о
перспективах.**

Какие, на Ваш взгляд, самые значимые события произошли за 2022 – 2024 годы в компании MAJOR TERMINAL?

Весь 2022 год мы приспосабливались к происходящим в российской экономике изменениям. Закрылись большие проекты, которые играли важную роль в нашей деятельности. Нужно было достаточно быстро искать замену ушедшим из России западным компаниям, нашим бывшим Клиентам.

2023 и 2024 годы прошли под влиянием роста стоимости рабочих рук и арендных платежей. **Требовалась адаптация к новым условиям и за счет перестройки процессов и развития автоматизации,** и за счет развития системы управления персоналом, и за счет пересмотра тарифов на обслуживание для наших Клиентов и актуализации договорных условий с поставщиками.

Как считаете, что позитивного Вы вынесли из этого периода?



1 Конечно, первый и главный вывод: надо двигаться, ведь «под лежащий камень вода не течет».

Ситуация 2022 года стала в буквальном смысле проверкой на прочность, в том числе и коллектива компании:

некоторые сотрудники и руководители не смогли продолжить работу, некоторые кадровые решения, откладываемые ранее, стали неизбежными. Психологически мы вошли в эту фазу жизни страны из пандемии, которая стала сильным стрессом для нашего бизнеса. Видимо, ковид закалил нас перед будущими изменениями.

2 Второе: мы осознали необходимость в диверсификации продуктов и клиентских индустрий. Изменение условий коснулось каждой когорты Клиентов по-своему, и разнообразие нам очень помогло.

З Третье: мы стали еще серьезнее относиться к условиям контрактов и коммерческим условиям.

Серьезно, вплоть до прекращения сотрудничества в тех случаях, когда условия по отношению к нам были совсем несправедливыми. Но многие Клиенты поняли нашу озабоченность, и после переговоров мы достигли решений, которые удовлетворяют обе стороны. Это всегда сложно, но

каждый слабый контракт, который перекладывает на нас все риски сотрудничества, это потенциальная угроза и для остальных наших Клиентов,

потому как от этого страдает надежность нашего бизнеса в целом.





4 Четвертый вывод: нам нужно еще эффективнее взаимодействовать с сотрудниками, начиная с первого контакта и до последнего дня работы. Тогда мы получим более заинтересованный квалифицированный персонал и, как следствие, повысим запас операционной прочности. Более того, мы хотим сделать рекрутинг качественнее не только для себя, но и чтобы повысить стабильность и надежность работы для наших поставщиков.

5 Ну и пятое: будем продолжать внедрять автоматизацию, это повышает стабильность операций и снижает зависимость от колебаний на рынке низкоквалифицированного труда.



Чего ждете в 2025 году для MAJOR TERMINAL?

Гадать не будем, никто не знает, что принесет нам 2025 год. Зато у нас есть цель: развиваться и расти, становиться сильнее и успешнее. Будем делать все для этого и на растущем, и на снижающемся рынке, внешние условия от нас не зависят. Так что остается только адаптироваться, верить в себя, в будущее и, конечно, стараться ради общего дела. У нас отличная команда, с такими людьми преодолевать препятствия даже интересно.

Хотим, чтобы для наших Клиентов год оказался успешным, чтобы продажи росли, а с ними — и потребность в наших услугах. А мы уж не подведем, для нас это дело чести и профессионализма!





ЕВГЕНИЙ БАКЛАН

**Генеральный директор
Мэйджор Карго Сервис о
санкциях, росте в кризисные
времена, постоянных
переменах в жизни и
структуре бизнеса.**

Евгений Владимирович, как Вы считаете, какие самые значимые события произошли за это время? 22-й, 23-й, 24-й года...

Наверное, санкции. Во-первых, весна 22-го бросила нам настоящий вызов с международными платежами и, как следствием, санкциями. Это очень сильно перестроило многое в нашей деятельности. Во-вторых, целевой Клиент с началом СВО изменился принципиально. Если раньше нашим целевым клиентом были иностранные глобальные компании, то сейчас это крупные российские ритейлеры или небольшая категория так называемых «перекрашенных» иностранных компаний, которые вернулись на наш рынок под другими именами. То есть в целом принципиально другой клиент стал.

В-третьих, трафик перегруппировался тоже кардинально. Например, раньше морских грузов заходило через Питер в Россию стабильно больше 60%, а Владивосток и Новороссийск уже шли следом. Сейчас ситуация кардинально поменялась, потому что Владивосток и Новороссийск стали хайповыми точками входа для морских грузов. Морской трафик из Европы и Америки через Питер, флагман морских продуктов, которые являются северо-западными воротами, до сих пор тяжелее всех переживает эту перестройку. То же самое касается авиакомпаний, то есть флагманские авиакомпании, иностранные особенно, все ушли, морские линии тоже ушли. И так же, как у нас поменялся Клиент, поменялся и агент, поставщик, то есть вместо условного Маэрска, MSC сейчас это десятки китайских морских линий на ржавых судах, приходящих каждую неделю практически с новыми условиями, и

нужно очень быстро договариваться и подписываться со всеми, чтобы работать так, как принято.

То есть практически все клиенты ушли от долгосрочных контрактов с фиксированными ценами на спотовые котировки. И такая идет постоянная биржа. Наверное, это основные изменения, которые произошли за последние годы.



То есть все так тяжело и непозитивно?

Чем больше проблем и сложностей, тем больше возможностей. Философия жизни, философия бизнеса. Мы где-то находим, где-то не находим. Если взять вот эти все кризисы и сравнить, то... Когда пандемия была, когда «Крым наш», курс тонул, в 2009 году тоже был кризис, самый первый. Мы всегда после таких событий на следующий уровень выскакивали. То есть было и прошло. Я думаю, разница с событиями в 22-24-м годах в том, что это кольцо санкций затяжное, оно очень надолго.

Это не так, как, например, все научились работать на удаленке во время пандемии или все адаптировались к курсу доллара, выросшему в два с половиной раза. Здесь все это время новые вводные, под которые приходится перестраиваться. Точнее нужно перестраиваться, но не всегда все получается так, как хотелось бы.

Ну не может абсолютно все идти по плану в отдельно взятой компании, если вокруг нас наше поле бизнеса (партнеры и их условия, ситуация в стране и мире) постоянно меняется.

Практически каждый месяц, даже каждую неделю нужно корректировать задачи, цели, а то и стратегии... Это, конечно, для людей психологически тяжело. Большой стресс, с одной стороны. С другой стороны, конечно, для нас это тоже возможности, мы все время их ищем и радуемся, когда что-то находим. Тот же поезд и хайп на железной дороге. Почему это все произошло? Потому что ушли морские линии флагманские, китайцы еще не успели прийти, и железная дорога какое-то время, пока все перестраивалось, была вообще единственным средством и продуктом, с помощью которого можно было привезти грузы в Россию из Китая.

А вот когда поехал этот поезд, выходит, что вроде бы в тяжелый для многих 22-й год МКС выстрелил. Как Вы это вообще оценивали, что чувствовали?

Ну, когда идет много денег, это всегда приятно. Не отказывался, принимал все с любовью и благодарностью:) Просто я понимал то, что невозможно, например, постоянно зарабатывать по тысяче-полторы долларов маржи с контейнера.

То есть Вы понимали, что это очень короткая удача?

Конечно понимал. Понимал и то, что чартеры, которые, мы возили за 22-й год, это просто люди затаривались в стрессе с началом СВО, наполняли склады. То, что обычно плавало морем медленно и печально, люди просто в панике завозили самолетами, и на цену никто не смотрел. Для нас это легкие деньги были в какой-то степени. И, конечно, потом последовал возврат с небес на землю, его даже многие у нас не пережили. Многие, уточню, из менеджмента, потому что тяжело сидеть потом заниматься регулярным форвардингом, по 150-200 долларов за контейнер, ковыряться, регулярным менеджментом заниматься, воронкой, конверсией, обучением людей методичным. Да, это твоя работа, но теперь стало тяжело ее выполнять, потому что ты привык по-легкому: привез два раза чартер, положил себе в карман несколько десятков миллионов и побежал дальше. Или продал Клиенту поезд, в котором полсотни ящиков, а в каждом ящике – маржа тысяча-полторы долларов. И получил такие бонусы, которые в другое время получал за полгода или даже за год работы.



Если с точки зрения компании смотреть, мне кажется, это в какой степени санация в менеджменте, естественный отбор. Те, кто терпеливый, выносливый и умеет кропотливо работать, терпеть и работать, они свое возьмут.

Те, кто хочет легких денег, скорее всего, выходят за периметр. А прикол в том, что их уже – этих легких денег – нет нигде, не только у нас. Поэтому мне, с одной стороны, грустно чисто по-человечески наблюдать уход людей, уход профи, а с другой стороны – это жизнь и естественный ход событий.

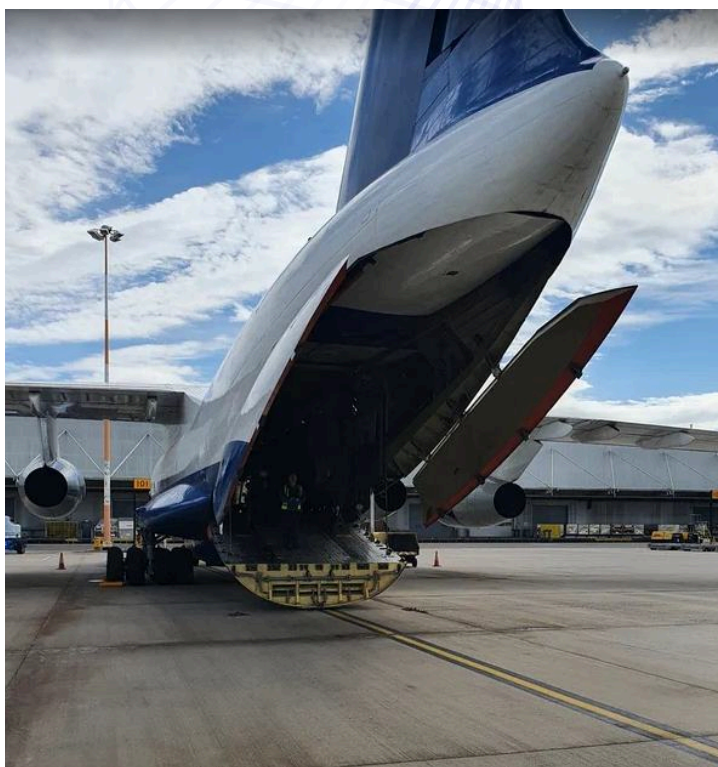
А есть у Вас какие-то сожаления о том, что за этот период что-то, может быть, не сделано? Или сделано не так?

Ну, на самом деле, конечно, какие-то вещи можно было сделать лучше. Например, амортизировать купленные контейнеры. Конечно, легче было бы сделать это в хайповое время, а не откладывать это на потом.

Еще вот, из очевидного. На полученном объеме всегда хочется максимально построить инфраструктуру большую. В принципе, мы в этом направлении всегда достаточно рассчитывали, хозяйствовало и хозяйствуем.

То есть мы не просто деньги, так сказать, проедаем, радостно разбегаемся и думаем, что так будет всегда. Мы вкладываем их в себя, в свою инфраструктуру в офисы, в сеть, в людей.

Но у нас это очень сильно разнится и по офисам, и по подразделениям, и по продуктам. То есть кто-то на этом хайпе успел построить инфраструктуру, проинвестировать в себя и в свои подразделения, а кто-то просто полученное прокушал, и потом всё закончилось. Это всегда печально.



То есть даже в рамках подразделений разная ситуация?

Конечно. Это так же, как у нас разная ротация по персоналу в подразделениях, разная привлекательность как работодателя в разных офисах в рамках одной и той же компании. То есть это всегда очень индивидуальная история.

Ну то есть и перестроились тоже в это тяжелое время все по-разному. И это всегда так, когда какие-то происходят потрясения, говорю уже исходя из опыта эмпирического: просто кто-то очень адаптивный, а кто-то не очень.

Кто-то очень упрямый и негибкий. Вот те, которые гибкие, адаптивные, трудолюбивые, они перестраиваются под все. В этом плане нам в форвардинге проще, потому что у нас как был принцип «без активов», так он и есть.

И плюс мы всегда живем на свои деньги, а не на заемные. Я сейчас с ужасом думаю, встречаясь с конкурентами, у которых свои корабли, свой парк машин, какой-нибудь кредит на все это с растущей постоянно ключевой ставкой. Вот им реально тяжело. То есть это было верное решение, что такого у нас нет. Мы как резиновый мяч, который все время зажимается, прыгает, зажимается, прыгает. Он может прыгать чуть-чуть повыше, чуть-чуть поменьше, но все равно все время прыгает. У него твердая, прочная основа. Так и мы отталкиваемся от людей. Они, можно сказать, и есть наш главный актив, а не корабли, самолеты, пароходы. В тяжелые времена это всегда пассив.

Расскажите о Ваших ощущениях от 22-го года, когда осенью мобилизацию объявили и люди по-разному реагировали?

Это, конечно, был сильный стресс, колоссальный. Для меня это было очень показательно, потому что стресс у всех одинаковый, а реакция разная. То есть прямо по классике жанра: кто-то замирал, кто-то бежал, причем в ночь собирал все вещи и уезжал через границу на машине. Такие у нас тоже люди были. Я знаю и таких, кто уезжал на велосипедах. Кто-то пытался бить в ответ непонятно кого. То есть это тоже была в какой-то степени проверка людей на прочность и на стресс. Справедливости ради скажу, что у нас было несколько кейсов, когда благодаря нашей могучей инфраструктуре люди переезжали из России в Казахстан, увольнялись из МКС, и мы их устраивали в МКС Казахстана.

Потому что они подлежали призыву?

Да, мы нескольким людям дали такую возможность. Можем дать и сейчас возможность поработать, оставаясь в рамках компании, но в другой стране.

Да, это круто. Многие из-за этого и бежали. Мощное конкурентное преимущество, скажем так. Ну, конечно, это стресс был. А были какие-то разочарования от людей, что они как-то себя повели странно?

Я стараюсь никого не судить. Нельзя людей судить за их страхи. Непонимание вызывало, когда люди, испугавшись, не приходили и не говорили об этом, а просто пропадали, а потом уже сообщали своему руководителю, что они в другой стране, на съемной квартире... Ну так ты приди сразу, скажи, что да, я переезжаю, договорись, расставаться нам или, может, рассмотрим вариант с удаленной работой, почему нет. Но вот этот страх в некоторых людях настолько всепоглощающий был, что они не были готовы к конструктивному диалогу.

А Вам было страшно?

Ну, было, наверное... Я как-то вообще фаталист. Мне было неприятно, что приходишь домой, а там жена плачет все время. Когда СВО началась, мобилизация, у меня близкие все намного тяжелее переживали, чем я. Ты же опора. Тем более единственный мужчина в семье с женой, дочкой, сестрой, племянницей, тещей. И все они боялись, что меня куда-то отправят. Куда? В один конец. Слава богу, что эта опасность пока миновала. Так что я фаталистично ко всему относился. Я не являюсь здесь репрезентативной выборкой, мне кажется.

А как Вы вообще думаете, что будет в будущем? Санкции, например. Что, будет только хуже, тяжелее? Какие вообще Вы видите перспективы?

Я не верю в то, что будет сильно легче. Во-первых, это уже другая реальность. Это надо принять. Думаю, до сих пор одна из проблем в том, что часть людей продолжают думать, что какой-то будет откат в прошлое. Не будет как раньше. Но даже если предположить, что вот с понедельника все перестали стрелять, все договорились, даже решили откатывать санкции. В каждой стране на это уйдут годы, просто процедурно даже. И уже выстроены все равно другие пути. То, что будет еще хуже, есть такая вероятность. Мы не можем знать, будут санкции или не будут, начнется атомная война или не начнется. Мы не знаем этого. Но мы можем реагировать.

Стараться делать свою работу лучше, чем все остальные, заботиться о близких, о своих. То, на что мы можем повлиять. И каждый должен в рамках себя, мне кажется, должен, делать хорошо свою работу, лучше, чем все остальные.

АВТОМАТИЗАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ТЕХНОЛОГИЙ

Еще в 2020 году стало очевидно, что ручная сборка заказов может развиваться только экстенсивно: за счет увеличения складских площадей, используемых под обработку, и увеличения количества сотрудников. «эффект масштаба». Это растущие накладные расходы на администрирование штата, службу безопасности, службу кадров, дополнительные уровни менеджмента, обучение. Нужен был другой путь, а именно интенсификация операций.



Кирилл Мальцев

Руководитель отдела
производственного
инжиниринга



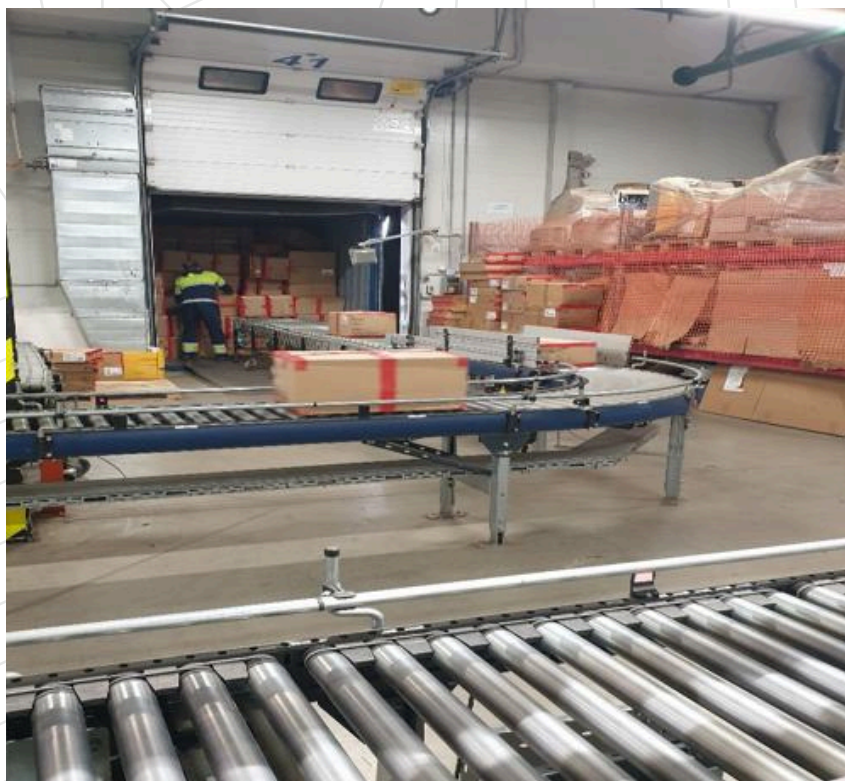
«При ручной сортировке, чтобы выполнить требуемое количество операций мы были вынуждены создавать на складе все больше и больше зон сортировки. Кроме того, старт сортировки очередной “волны” и ее завершение всегда были трудоемким процессом, который блокировал использование зоны и нередко приводил к простоям. Благодаря автоматизации мы выстроили процесс таким образом, что сортировка идет на гораздо меньшей площади и абсолютно непрерывно. Это помогло уменьшить риск возможных простоев персонала и сократить перемещения сотрудников между зонами».



Олег Юхновский

Территориальный менеджер,
Павловская Слобода 3

«Эффект от внедрения автоматизированной линии проявляется во многих аспектах. Во-первых, это рост производительности и возможность лучше справляться с пиковыми нагрузками. Во-вторых, стабильный результат даже при 20-часовой эксплуатации. В-третьих, существенная оптимизация фонда оплаты труда. По самым скромным оценкам, мы получаем двукратный эффект. В-четвертых, это решение проблемы кадрового голода в Подмоскowie».





«Среди интересных нововведений можно отметить задачу выхода на производительность более высокую, чем номинальная скорость ленты — 7200 шт./ч. Контринтуитивно, но "бутылочное горлышко" находится не в области скорости ленты. Первый раз это проявилось случайно, когда часовая выработка превысила 7500 шт./ч. Анализ достигнутого результата показал, что максимальная теоретическая скорость работы в два раза выше, если использовать так называемый режим "полусортиера", то есть две половины сортировщика как отдельные независимые системы. Тогда каждая каретка за круг может довести до пункта назначения две вещи, а не одну. Реально же "бутылочным горлышком" оказалась скорость выкладки товара: человек просто не в состоянии выкладывать в течение всей рабочей смены вещи за 2 секунды».



Андрей Стрельников

Генеральный директор
"ОКТИЗ"



ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС АТАКОВАЛИ ХАКЕРЫ?

#1 не паниковать

В марте 2023 года наша компания столкнулась с серьезнейшим испытанием — крупной хакерской атакой. Она привела к шифрованию данных и остановке производства.

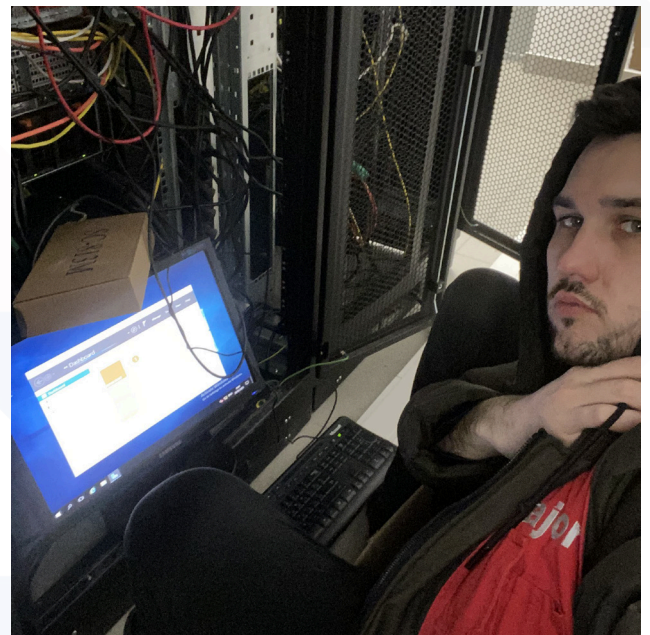


#2

сплотиться, объединить усилия и действовать

Устранение последствий требовало невероятно большого объема работы.

К процессу быстро подключились сотрудники из других подразделений, руководители из удаленных офисов собирали технику и отправляли в штаб-квартиру на Павловской Слободе.



Те, кто отозвался помочь, оперативно командировались в удаленные офисы и на склады, они и стали золотыми руками ИТ-отдела на этих территориях. Каждый сотрудник компании ответственно отнесся к этому инциденту и внес свой посильный вклад.



#3 взять лучшее из этого опыта и научить других



Благодаря объединению усилий всей команды нам удалось не только выйти из ситуации в кратчайшие сроки, но и придать всей системе дополнительной защиты.

Каждый сотрудник теперь знает, что кибербезопасность - это очень серьезный вопрос, а обучение по безопасности в сети является в нашей компании обязательным.



ПРОЦЕСС ЗАКРЫТИЯ СКЛАДА, РОТАЦИЯ И СЕЛЕКЦИЯ КЛИЕНТОВ:

ВАЖНЫЕ АСПЕКТЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

В прошлом году мы столкнулись с существенным ростом стоимости аренды складов, что поставило перед нами вопрос об их закрытии.

Основным фактором при этом была уверенность в убыточности и бесперспективности некоторых площадок. После утверждения решения о закрытии склада в Истре команда во главе с Романом Хоперским разработала детализированный план: освободить площади, провести косметический ремонт, переместить технику и подготовить Клиентов к предстоящему съезду.

С приближением даты закрытия работы по отгрузке товара, сокращению линейного персонала, демонтажу оборудования и ремонту часто выполняются параллельно. Поиск более доступных помещений может позволить компании оптимизировать затраты, а разработка детального плана действий — сохранить Клиентов. Мы предложили им новые складские локации и



Александр Карманов
Коммерческий директор

сформировали индивидуальный график переезда, который позволит сократить возможные убытки и минимизировать риски в операциях по приему и отгрузке их товаров. Клиентский сервис своевременно уведомил Клиентов об изменениях, приняв во внимание сроки расторжения договоров, которые могут варьироваться от 15 дней до полугода.

При перемещении Клиентов мы учитывали специфику каждого: сезонность товаров, объем, особенности складирования.

На период переезда были привлечены проверенные транспортные компании и временный персонал. Таким образом, отлаженная и стабильная логистика во время перенаправления грузов на новые площади позволила избежать ощутимых задержек. Нам было важно сохранить ключевых работников на период закрытия склада в Истре, поэтому мы приняли решение перераспределить персонал с этой локации, внедрив программы мотивации.

Перед нами встала задача проанализировать текущих Клиентов и выделить тех, чьи логистические параметры и условия работы соответствуют новым финансовым требованиям. Для этого наши специалисты провели оценку экономического





потенциала каждого Клиента по следующим показателям: выручка с м2, соотношение выручки от хранения и от операций. Также мы провели опрос среди Клиентов и учли их готовность к пересмотру тарифов.

Чтобы оптимизировать портфель нововведений, мы выделили две группы Клиентов: те, с которыми условия работы можно улучшить, и те, сотрудничество с которыми не соответствует долгосрочным целям нашей компании.

Дальнейший анализ рынка поможет нам выбрать «своих» Клиентов: тех, кто нуждается в услугах, которые склад предоставляет наиболее эффективно. На текущий момент мы отдаем предпочтение бизнесу в индустриях Одежда, Здравоохранение и Автомотив, а также тем, чьи товары подлежат

маркировке в системе «Честный знак».

Мы не ограничиваем себя рамками устоявшихся успешных индустрий, но направляем усилия на поиск новых продуктов.

На заре введения обязательной маркировки товаров примером такого решения стал запуск нами собственного таможенного склада. Сегодня эта локация уже вдвое увеличилась в объемах, и теперь мы полностью готовы бороться за Клиентов индустрии FMCG с их значительными объемами маркируемых товаров.

Как мы экономим место на складах и что делаем, чтобы обрабатывать на них с каждым годом все больше товаров



В условиях ограниченных складских площадей мы постоянно работаем над тем, чтобы использовать место эффективно. Для этого мы непрерывно улучшаем технологии обработки и организацию хранения.



**Кирилл
Мальцев**

Руководитель отдела
производственного
инжиниринга



**Мурад
Шарипов**

Территориальный
менеджер, Павловская
Слобода



**Александр
Кокин**

Территориальный
менеджер, Павловская
Слобода 2.2.



**Олег
Юхновский**

Территориальный
менеджер, Павловская
Слобода 3



Мурад Шарипов

В условиях бурного развития маркетплейсов и интернет-торговли с каждым годом всё больше наших Клиентов обращаются к нам за B2C-операциями. Эта потребность отвечает и нашим целям, так как позволяет нам зарабатывать больше, используя те же площади.

Но чтобы выполнять все операции с максимальной эффективностью, мы постоянно должны адаптировать складские процессы под новые требования.



Одно из них – предельно короткое время от поступления заказа на хранение до его отгрузки. А для этого необходимо, чтобы товар всегда находился в быстром доступе.

Одним из ключевых внедренных нами решений стало строительство многоэтажных мезонинных конструкций. Это позволяет значительно увеличить мелкоячеестое хранение, которое особенно необходимо при работе с B2C. Причем для повышения утилизации хранения мы создаем ячейки разных размеров. Таким образом, каждый товар размещается в ячейку соответствующих ему габаритов.



Кирилл Мальцев

Однако перемещение между этажами может оказаться достаточно трудозатратным. Поэтому мы работаем над зонированием операций: чтобы каждый сотрудник выполнял действия только в своей зоне. Например, осуществлял подбор внутри одного этажа мезонина и минимизировал путь товара между этажами.

Применение зонирования на нескольких наших крупных проектах привело к росту производительности на 50%.

Говоря о цепочке операций в целом, мы все больше используем понятие «поток». Мы стремимся выстраивать цепочку операций таким образом, чтобы товар перемещался по участкам как непрерывный поток с необходимой нам мощностью (производительностью).



Если на одном из участков производительность будет меньше, чем на других, то он станет «узким горлышком» и будет ограничивать итоговую производительность. Поэтому мы рассчитываем процесс таким образом, чтобы сбалансировать каждый из участков. А используя инструменты мониторинга операций, своевременно отслеживаем все самые важные показатели и эффективно управляем персоналом в реальном времени.

Наряду с B2C-направлением развиваются и наши технологии работы с сегментом B2B. Широко применяется технология кросс-док, когда товары не размещаются на хранение, а сразу выполняется их сортировка по заказам. Продолжает развиваться и проверенная временем технология волнового подбора товара, когда множество заказов объединяется и комплектуется за один проход.



Олег Юхновский



Вершиной развития этого подхода стал запуск летом 2024 года штучного сортировщика на складе ПС 3.2. Такой вид автоматизации значительно снижает зависимость от персонала.

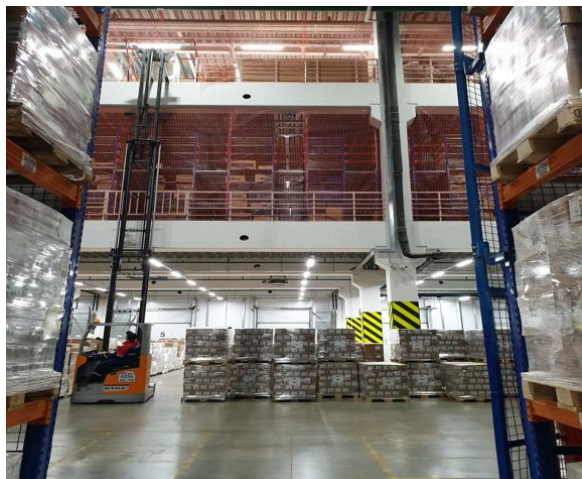


Также мы постоянно стремимся предлагать Клиентам дополнительные услуги. Одной из самых востребованных стала стикеровка товаров маркировкой «Честный знак». Учитывая специфику работы над каждым из проектов, мы стараемся встраивать данную операцию в поток обработки так, чтобы сделать это с наименьшими трудозатратами. На одних проектах это может быть участок приемки, а на других — участок упаковки товаров.

«Важный аспект нашей деятельности — постоянная работа над эффективным использованием зоны погрузо-разгрузочных работ, когда грузы находятся в ней минимально возможное время. При приемке наши технологии позволяют производить размещение товаров одновременно с их выгрузкой.



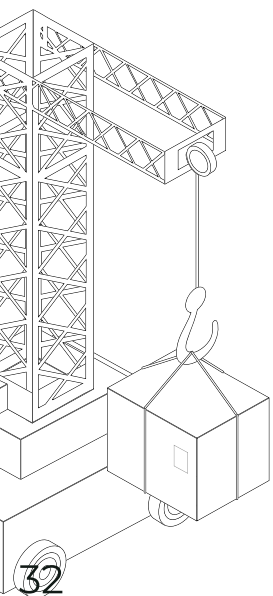
Александр Кокин



При отгрузке же мы стремимся производить так называемую «подготовку к отгрузке», когда скомплектованные заказы заранее распределяются по паллетам в соответствии с рейсами. Зону готовых заказов мы также делим по высотам в зависимости от объемов собранных заказов, таким образом повышая ее утилизацию.

Одним из важных факторов эффективной складской логистики выступает и планирование обработки. Мы запрашиваем у Клиентов прогнозы не только для бюджетирования, но и для оценки емкости склада, и балансируем нашу инфраструктуру с учетом этих данных.

Собирая под одной крышей Клиентов с разными категориями товаров (одежда, FMCG, автозапчасти, электроника), мы обеспечиваем равномерную нагрузку на склад в течение всего календарного года



Подводя итог, можно с уверенностью сказать, что разнообразие складских операций с каждым годом увеличивается. Склад – это уже давно не только «про Хранение», но еще и «про Обработку». Умение быстро меняться вслед за потребностями Клиентов в конечном счете определяет конкурентоспособность нашей компании.

В книге "Почему одни страны богатые, а другие бедные" (Д. Аджемоглу, Дж. Роббинсон) я встретила термин "творческое созидательное разрушение". Согласно теории авторов, творческое созидательное разрушение относится к непрерывному обновлению продуктов и процессов. Механизм, посредством которого новые производственные единицы заменяют устаревшие. Творческое созидательное разрушение - залог развития компании, ее движения вперед.



Светлана Алексеева

Заместитель
генерального директора
по клиентскому сервису

ОБЪЕДИНИТЬСЯ, ЧТОБЫ ДОСТИЧЬ ПРЕВОСХОДНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

Так вот, формирование новых производственных ЦФО Авиа МН, Авто МН, ЦЭД, а так же нового отдела Клиентского сервиса развития с молодыми амбициозными руководителями - это яркий пример творческого созидательного разрушения в нашей компании.

В очень непростое для логистики и для нашей компании время ребята формировали свои подразделения, были ошибки и успехи, падения и взлеты.

Я горжусь, что когда-то работала с ними вместе, а теперь искренне радуюсь их успехам и достижениям!

Так чего же удалось достичь коллегам?..



Алексей Илясов

Руководитель отдела по работе с клиентами AM2

Объединил клиентских менеджеров по развитию в одну команду

Раньше у нас было несколько отделов по работе с регулярными клиентами. Системы не было: невозможно было оценить есть ли потенциал работы с клиентом, насколько важна заслуга менеджера в этой работе, слышим ли мы все потребности клиента. Также менеджеры по развитию были погружены в текучку: внесение заказов, дат, документов. Эта работа заполняла все их время, и на встречи, качественную коммуникацию, согласование ставок и условий оставалось только 10-15% рабочего времени.

Мы приняли 2 важных решения: вывести людей из профильных подразделений, дав им возможность быть универсальными профессионалами во всех продуктах, и освободить их от текучки, концентрируя их силы на качественной коммуникации с клиентом и увеличении доли нашей компании в его логистических потребностях.

Было
142

клиентов
регулярно
работали с нами

45%

клиентов были в
нашей корзине на
протяжении
долгого периода
времени

Стало
219

клиентов
регулярно
работают с нами

65%

клиентов остаются в
нашей корзине на
протяжении долгого
периода времени

Раньше в составе подразделения Авиа МН была команда PRICING TEAM, задачей которого был только расчет перевозки. Саму перевозку ребята не вели. Мы изменили этот процесс: подразделение стало отвечать не только за просчет, но и за ведение перевозки. Задача расширилась от просчета до осуществления транспортировки в соответствии с заявленными расходами и сроками: привезти то, что насчитали. Вместе с этим мы изменили финансовую мотивацию людей, дав им больше свободы в действиях, но при этом вручив больше ответственности.

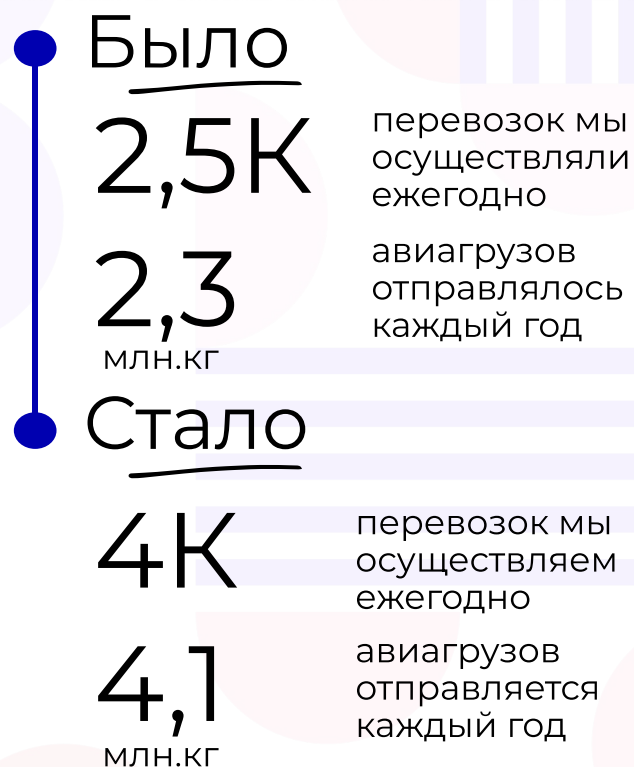
Это дало свои плоды: мы начали привлекать больше профессиональных поставщиков, активнее вовлекаться в запросы и выигрывать их, «вписываться» в интересные авантурные перевозки. Как итог это стало приносить результат в виде роста отправок, и, соответственно, денег.



Дмитрий Шмелев

Руководитель департамента международных авиаперевозок

Вывел процессы команды Авиа МН на новый уровень





Валерия Фельдман

Руководитель департамента международных автоперевозок

Объединила подразделения и изменила структуру сервиса

Раньше сервис Авто МН был ориентирован на страны ЕС и присутствовал в нашей компании в двух разных подразделениях. Менеджеры обладали примерно одинаковыми компетенциями, но политика управления различалась: подход к выбору поставщиков и организации сервисов был отличен. Это давало явную внутреннюю конкуренцию, однако с началом СВО было принято решение усилия объединить и создать единое подразделение. Следом за СВО пришли санкции, поэтому нашим клиентам и нам вслед за ними пришлось совершить тот самый поворот на Восток. Кроме авто из Китая появился запрос на похожие сервисы из Турции, СНГ, нетривиальных стран, таких как Иран и ОАЭ. Это увеличило количество запросов и потребовало от нас быстрого наращивания компетенций, а также расширения количества сервисов.

Сначала мы изменили структуру экспертизы внутри отдела: распределили менеджеров по географии перевозок, чтобы углубить их в специфику каждого направления. Так мы стали успевать расширять пул поставщиков и прорабатывать больше запросов и качественно осуществлять большее количество отправок.

Затем мы стали наращивать компетенции коммерческого блока: проводить обучение нон-стоп для менеджеров, которые работают с клиентами, чтобы им было проще предлагать лучший сервис. Это позволило кратно увеличить объемы запросов и перевозок.

Было

100

запросов в
месяц

5

активных
сервисов и
направлений

Стало

800

запросов в
месяц

30+

активных
сервисов и
направлений

Раньше все подразделения работали с таможней по своим устоявшимся правилам, и это вызывало массу неудобств. У отделов был разный уровень компетенций, ценовая политика, сроки оформления. Иногда одному и тому же клиенту могли быть подобраны разные коды, а процесс проработки сильно отличался. Это создавало проблемы и тормозило процессы.

После объединения таможенных специалистов мы первым делом начали подтягивать компетенции людей до общего уровня. Мы убрали территориальные границы: тарифы, коды, подход к проработке стали едины для всех подразделений. За каждым клиентом закреплен декларант и замещающий специалист. По всем клиентам появились общие инструкции.

Мы многому научились: оформление авто для физических и юридических лиц, ОЭЗ, Калининград, Казахстан. Впереди освоение искусственного интеллекта и оформление грузов в Узбекистане, новые возможности и новые горизонты.



Анна Рождествина

Руководитель департамента ЦЭД

Объединила все таможенные отделы и стандартизировала процессы

Было

1К

выпущенных ТД
в месяц

40%

Конверсия из
запроса в
оформленную ТД

Стало

2К

выпущенных ТД
в месяц

80%

Конверсия из
запроса в
оформленную ТД

Команда Авиа МН,
новогодний корпоратив



Команда ЦЭД, день
рождения Департамента

Команда КСР, офис
Павловская Слобода



Команда Авто МН,
сборное фото "мы все
вместе в офисе" :)

А ТЫ ВОЗЬМИ И ПРИВЕЗИ СЛОНА..

В конце 2024 года мы осуществили авиаперевозку дверь-дверь 6 азиатских слонов из города Пегу (Мьянма) в Москву отдельным чартерным рейсом на самолете ИЛ76. Организация перевозки такого необычного груза заняла у нас почти полгода. Нужно было решить сложную задачу: соблюсти все необходимые правила, применяемые к перевозкам грузов, и в то же время обеспечить животным максимальный комфорт в ходе всей перевозки...

Эта статья также размещена в нашем телеграм-канале [HTTPS://T.ME/MAJORCARGO](https://t.me/MAJORCARGO)



Поэтому за это время мы:

- изготовили клетки в соответствии со строгими правилами ИАТА и потребностями наших необычных пассажиров;
- оформили разрешительные документы (ветеринарный сертификат, сертификат происхождения, CITES, экспортные разрешения);
- оформили пропуска на перевозку слонов между городами Баго и Янгон с сопровождением полиции и перекрытием дорог в стране, где идет гражданская война;
- заказали чартерный борт ИЛ76 на 40% ниже рыночной стоимости благодаря стыковке с попутным рейсом по маршруту Москва – Дака
- закупили необходимое количество еды для животных на весь путь следования;
- организовали полет сопровождающих иностранных лиц на грузовом воздушном судне, обратившись за помощью в Посольства обеих стран;
- составили отдельный проект и выполнили сложнейшие такелажные работы с привлечением рефрижераторных авто для перевозки по Москве.





Наша основная забота была в том, чтобы перевозка прошла без задержек и избыточного стресса для животных. Как и водится в логистике, мы все равно столкнулись с некоторыми сложностями в процессе, однако тщательная подготовка и координация сделали свое дело - наши пассажиры обрели новый дом без задержек в пути.

Даже клиент, который изначально сомневался в идеи данной перевозки, был в восторге от того насколько профессионально мы подошли к решению данного вопроса.

Для нас, как для экспедитора, трудности стали местом роста и по их завершению мы только расширили свои горизонты и возможности.

Хочется отметить каждого, кто был к этому причастен: Дмитрий Шмелев, Наталья Кацай, Екатерина Воронятова, Михаил Маркин, Мария Сур, Владимир Мазиков, Иван Балашов, Олег Золин, Ирина Булташева, Василий Крылов.



МЭЙДЖОР ЭКСПРЕСС: ЭПОХА ПЕРЕМЕН

Мы все знаем, что подводить итоги очень полезно, но как коротко рассказать о самом важном, что произошло в компании за последние три года?..

Всем нам повезло стать свидетелями колоссальных изменений, происходящих последние несколько лет во многих аспектах жизни общества и самым прямым образом меняющих наши приоритеты и критерии принятия решений. Всё происходящее не обошло стороной и рынок экспресс-доставки. Пандемия и последовавший за ней карантин привели к изменению предпочтений покупателей, многие перешли к покупкам в интернете, что привело к буму роста онлайн коммерции.

Резко возросшая на этом фоне потребность в увеличении и расширении складских площадей и производственного персонала – сортировщиков, комплектовщиков и курьеров – привела многих игроков рынка к самой настоящей борьбе за своих сотрудников. Работодателям пришлось улучшать привлекательность профессий в логистике различными материальными и нематериальными поощрениями.

Спираль инфляции в логистике начала закручиваться с новой силой.

Новые горизонты



Александр Федоров

Координатор
проекта Сухой порт



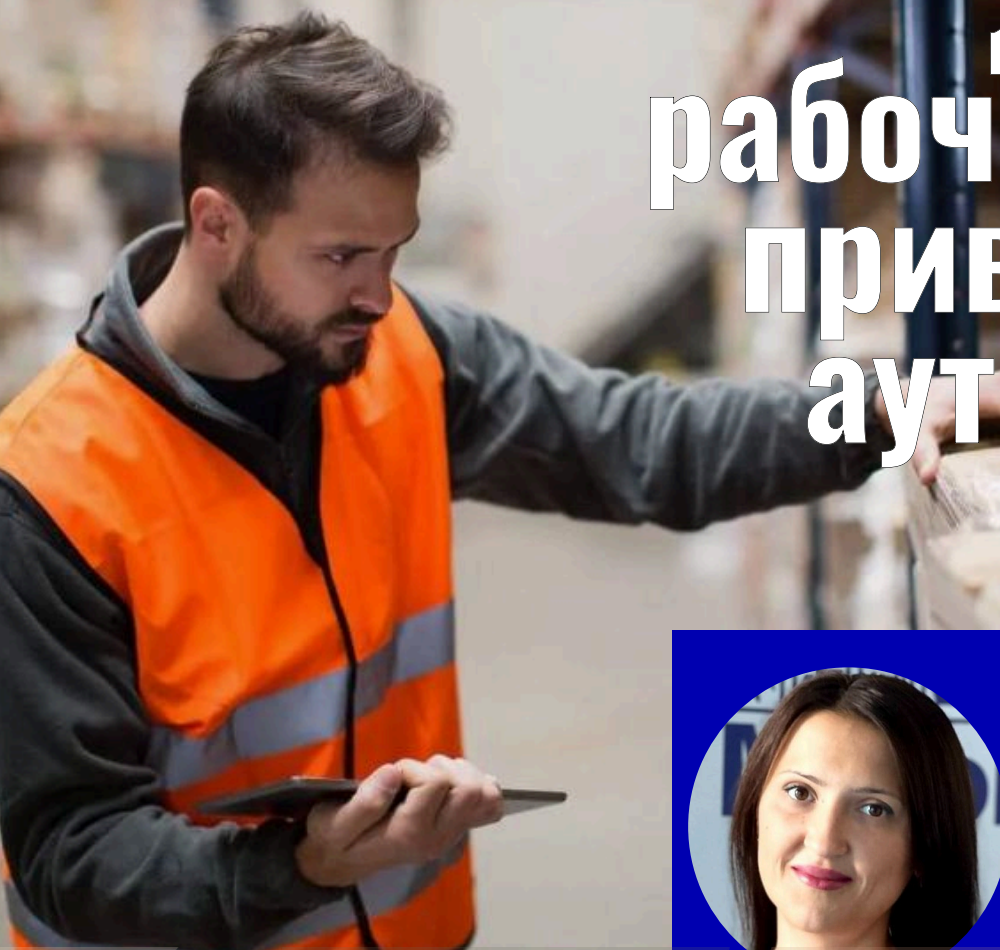
Сухой Порт был открыт в октябре 2023 года. На текущий момент в контейнерном терминале работает порядка 20 сотрудников, которые обеспечивают круглосуточную деятельность площадки. За время существования терминала на нем были реализованы десятки проектов: от приема одной коробки до обработки груженых контейнеров и большого количества негабаритных грузов.

Ни одна из поставленных задач не была сорвана, все выполнено на высшем уровне.



В любое время дня и ночи контейнерный терминал в г. Щербинка на страже непрерывности бизнеса наших клиентов! Сотрудники терминала самоотверженно трудятся на благо компании, каждый день принимают новые вызовы и решают самые сложные задачи.

Дефицит рабочей силы, привлечение аутсорсинга



**Ирина
Безбородова**

Руководитель отдела
координации внештатных
исполнителей

За последние годы неотъемлемой чертой экономики РФ стал дефицит персонала, особенно рабочих специальностей.

Ситуация сложная: компании открывают много вакансий, повышают зарплаты, но найти работников становится все труднее. Из-за этого растет стоимость труда, и бизнесу необходимо учиться более эффективно управлять своими ресурсами.

Один из способов решения этого вопроса — отладить механизм внутренней миграции из регионов в крупные города, где более высокий уровень дохода. При этом исполнители часто выбирают аутсорсинг-компании из-за простого и быстрого оформления отношений и возможности получить разнообразный опыт.

Трудовая миграция создает взаимовыгодное сотрудничество: соискатели решают вопрос с поиском работы на лучших для себя условиях оплаты, а компании оказываются обеспечены человеческими ресурсами, которыми можно гибко управлять (увеличивать или уменьшать количество исполнителей в зависимости от текущих потребностей бизнеса).

Региональный рынок труда имеет свои особенности. Во-первых, специализированные сайты для поиска работы используются там редко. Во-вторых, мысль отправиться в другой регион за более высоким доходом пугает потенциальных работников. Аутсорсинг-компаниям нужно учитывать это и корректировать традиционный подход к поиску человеческих ресурсов.



Мы поделились с поставщиками экспертизой в мотивационных программах, дали рекомендации по развитию социальных сетей, привлечению блогеров, развитию реферальных программ и настройке контекстной и таргетированной рекламы. **Все это привело к росту конверсии из отклика в исполнителя, а следовательно, сокращению затрат на привлечение рабочей силы.**

Каждый день поставщики ведут кропотливую работу по настройке рекламных кампаний на основании анализа поведения целевой аудитории и соотношения финансовых затрат к полученному результату. Это помогает оперативно решать проблему нехватки человеческих ресурсов. И за счет привлечения аутсорсинга у нас есть реальная возможность помогать бизнесу расти и развиваться.

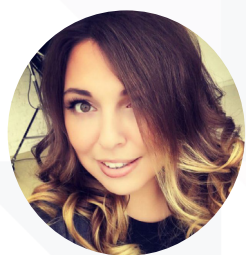


НАШИ ЛЮДИ

О мотивационных программах, поддержке и задачах отдела по работе с персоналом



Ольга Молодцова
Директор по персоналу



Марина Никифорова
Заместитель директора
по персоналу



Любовь Вакуленко
Руководитель
направления по работе с
партнерами



Ирина Безбородова
Руководитель отдела
координации внештатных
исполнителей

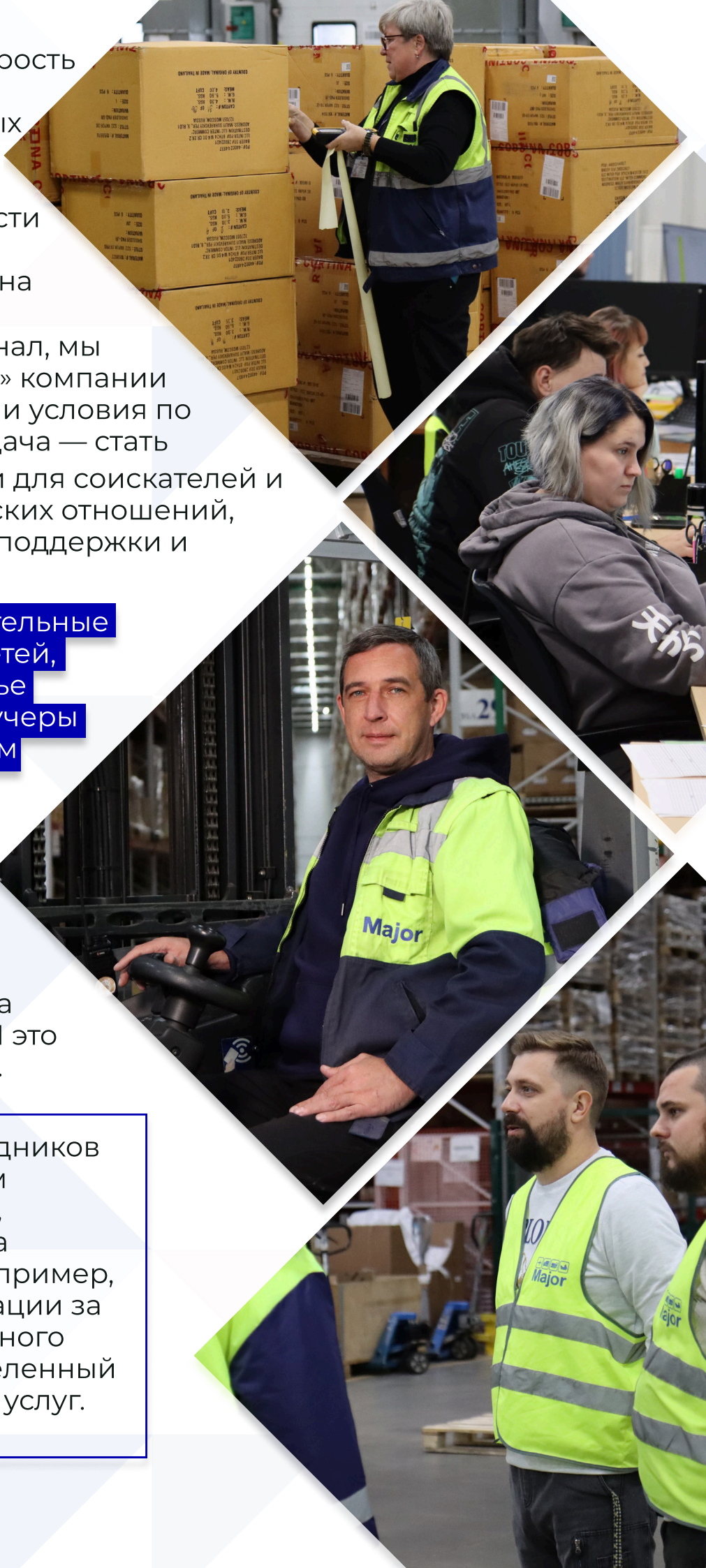
За 2024 год спрос на рабочий персонал, по данным HH.RU, вырос на 45%. И мы ожидаем, что тенденция к росту сохранится надолго. Помимо традиционных логистики, ритейла и маркетплейсов, наиболее заметным конкурентом за персонал стал производственный сектор.

Регулярный анализ тенденций, гибкость, скорость принятия решений и использование различных форматов привлечения сотрудников помогает нам закрывать потребности бизнеса в персонале, что является залогом успеха на рынке.

Нанимая местный персонал, мы понимаем, что «соседние» компании предлагают схожие с нами условия по оплате, поэтому наша задача — стать более привлекательными для соискателей и с точки зрения человеческих отношений, проявления социальной поддержки и заботы.

Мы оформляем дополнительные выплаты по рождению детей, страхуем жизнь и здоровье сотрудников, вручаем ваучеры юбилярам, предоставляем новогодние детские активности, поддерживаем семьи мобилизованных сотрудников. Также у нас есть свой спортзал, мы проводим турниры, компенсируем затраты на корпоративные забеги. И это далеко не весь перечень.

Для привлечения сотрудников из регионов используем сезонные предложения, бонусные программы на различных условиях, например, дополнительные мотивации за выполнение определенного объема работ, за определенный график и срок оказания услуг.





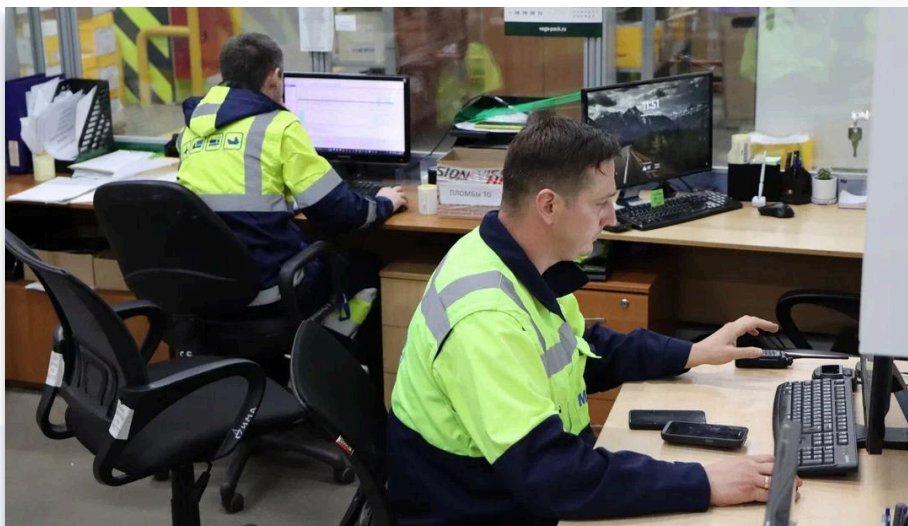
Также мы привлекаем аутсорсинговых исполнителей. И это тоже сложный процесс: большой выбор предложений на рынке вакансий и необходимость менять проекты с целью повышения уровня заработка в короткие сроки значительно усложняют задачу по поддержанию нужного количества исполнителей на наших проектах в период высокого сезона. Поэтому в фокусе нашего внимания сразу несколько параметров:

- увеличение срока работы временных исполнителей;
- повышение доли повторно возвращающихся;
- поддержание баланса количества выходных дней в течение всего вахтового трека.

Мотивационные программы оказались максимально гибким решением, и в короткие сроки мы смогли внедрить сразу несколько вариантов премирования:

- для новых исполнителей — бонус за полностью отработанный вахтовый трек. Продолжительность вахтового трека и размер бонус-часа зависят от функции, на которую выходит исполнитель;
- для исполнителей, кто длительное время работает на наших проектах, — фиксированная премия за полную вахту.

Главная задача тех, кто работает с персоналом: найти правильных людей для поставленных целей и убедиться, что они обладают всеми необходимыми ресурсами, а далее — работать над их развитием и удержанием, ведь успех любого бизнеса зависит от людей!





Ольга Боровикова

Руководитель отдела обучения и развития персонала

Жесткая конкурентная борьба привела к тому, что обучение производственного персонала стало неоспоримо значимым инструментом для повышения эффективности компании и уменьшения текучести кадров.

ОБУЧЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА: КЛЮЧ К УСПЕХУ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ



Правильное и качественное обучение — это не просто задача, а важнейшая миссия нашей компании. Мы стремимся к тому, чтобы каждый сотрудник чувствовал себя уверенно и профессионально на своем рабочем месте. Продолжим двигаться в этом направлении, инвестируя в будущее нашей компании!



Обучение в нашей компании начинается с первого дня работы сотрудника на складе.

Чтобы углубить понимание процессов и повысить качество обучения, мы разработали 12 уникальных учебных тренажеров, которые имитируют реальные складские процессы, и один универсальный тренажер.



На ТСД (андроидах) установлены ссылки на Базу Знаний, где хранятся все необходимые рабочие инструкции.

После практического обучения формируется отчет о производительности новичка, что позволяет принять решение о необходимости дополнительного обучения.





Сотрудники знакомятся с интерактивными платформами База Знаний и Клевер. Это дает им возможность обновлять свои знания и знакомиться с учебными материалами в любое время.

Чтобы повысить качество обучения, мы регулярно проводим опросы среди новичков, собирая их мнения о программе. Благодаря обратной связи мы оперативно совершенствуем подход к обучению производственного персонала и адаптируем его к актуальным требованиям.



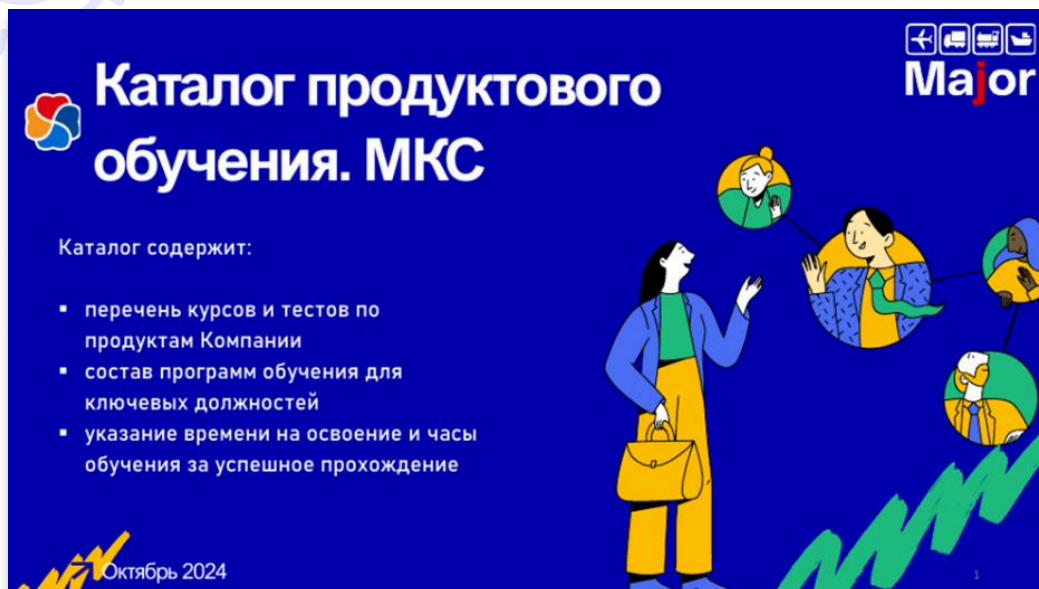
Обучение и развитие: шаг навстречу технологиям



Ольга Вовна

Руководитель отдела обучения и развития

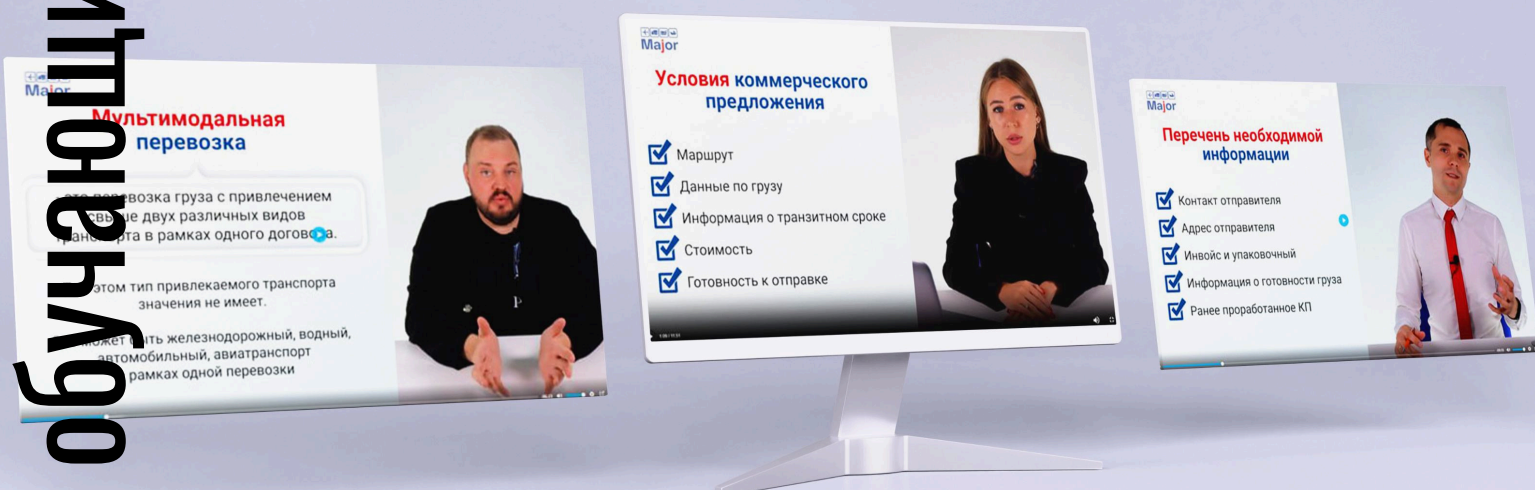
Люди – основной актив Компании, продукт которой – экспертные решения. В условиях дефицитного рынка труда борьба за привлечение и удержание сотрудников – это не просто меткое выражение – это реальность и важный элемент стратегии всей Компании.



Основное событие, ставшее прорывным для системы обучения — запуск Klever в октябре 2023 года. За год работы в системе создано около 100 курсов и программ по продуктовым компетенциям и soft-навыкам.

Главное преимущество — скорость создания образовательного продукта. При наличии материалов структурирование и выпуск продукта можно сделать за 1 рабочий день. Более сложные программы выходят в свет за неделю.

Легкость конструирования и лаконичный интерфейс позволяют вовлекать в процесс создания учебных курсов руководителей и наставников. Это напрямую влияет на качество обучения.



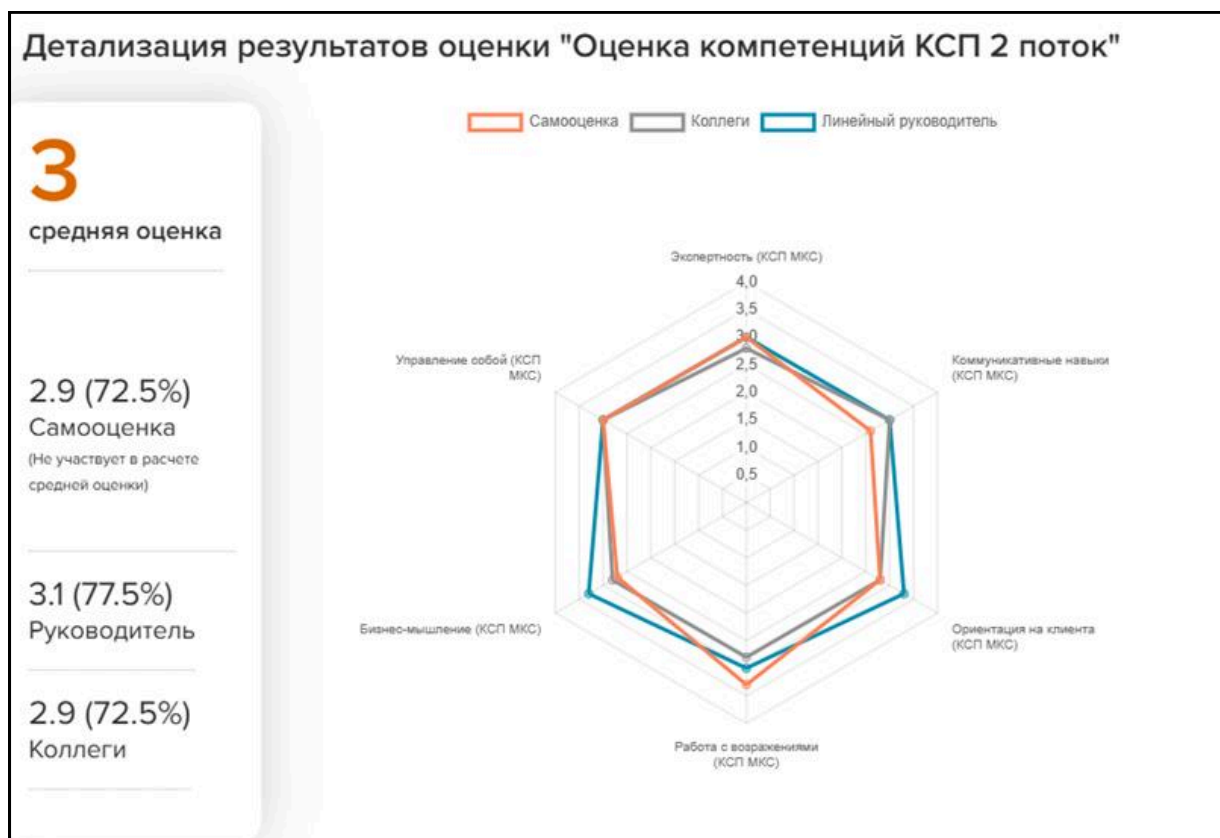
Наконец, такой инструмент позволил создать проект, который давно был нашей общей мечтой: создание качественных продуктовых учебных курсов с руководителями департаментов и внутренними экспертами.

Системный подход к оценке компетенций

Оценка компетенций в Компании – дело не новое, но с помощью Klever нам удалось выстроить процесс проведения оценки на уровне 2.0. Система позволяет фиксировать

модель компетенций для каждой роли, создавать и вносить оценки в процессе ассесмента сразу в Klever и централизованно отправлять отчеты с рекомендациями.

Никаких бланков и ручных отчетов.

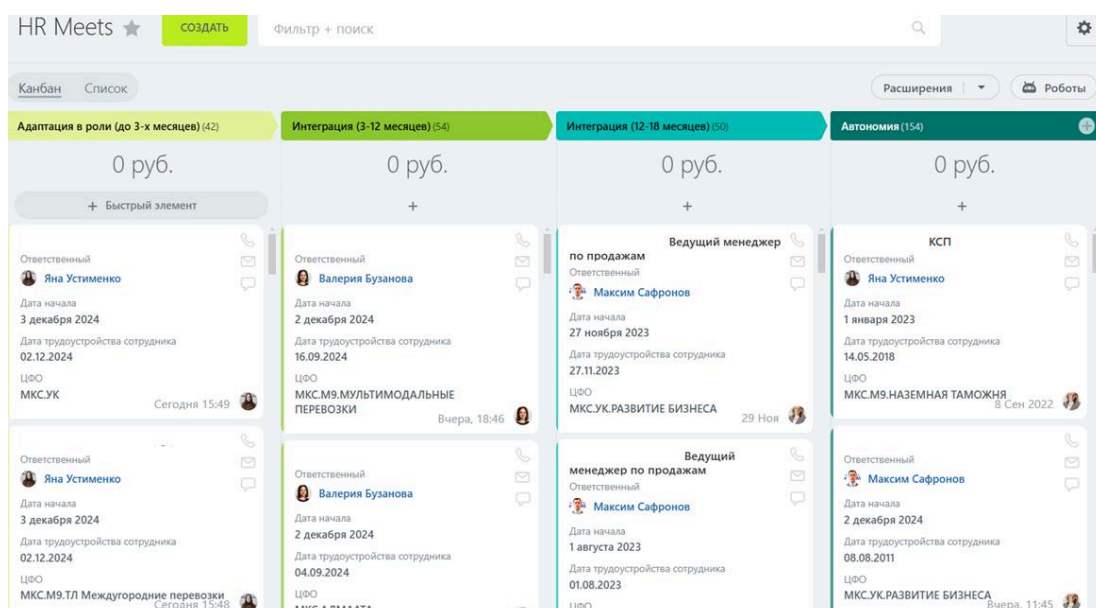


За 2024 год мы оценили весь коммерческий блок (пятая часть компании).

За методическое сопровождение и администрирование оценки компетенций у нас отвечает 1 сотрудник, и это только часть его работы.

Для мониторинга состояния каждого сотрудника – как новичка, так и опытного – мы внедрили инструмент HR meets & coordination. С его помощью

мы работаем с каждым сотрудником как с клиентом: планируем точки контакта, следующие шаги.



Система сама помогает HR-куратору спланировать встречи в зависимости от стажа сотрудника. Мы контролируем состояние сотрудника, понимаем в какой момент нужно внести изменения в рабочую среду.

Уже сейчас мы запустили возможность контролировать планы наставничества и карьерных переходов в системе, что значительно упрощает работу как для нас, так и для наставников и руководителей.

Этим летом прошел большой учебный проект по управлению сложными коммуникациями для всей команды Клиентского сервиса МКС (около 60 человек). Программа состояла из вебинара на всю команду и погружения в тему, трех очных тренингов и завершающего вебинара. Тренинг был нацелен на отработку общих зон для роста по итогам оценки по компетенциям.



8 ноября для команды АМ (менеджеров по работе с ключевыми клиентами) и руководителей ЦФО МКС прошел внешний тренинг-ассесмент "Искусство переговоров"!





KLEVER С НАМИ

В Мэйджор Экспресс полным ходом идет освоение платформы KLEVER. Все больше сотрудников получают доступ к посещению ежедневных факультативных лекций и базе знаний. Многие руководители уже подключились к переносу аттестаций персонала со сторонних ресурсов на KLEVER с помощью модератора, что позволяет унифицировать подход к созданию обучающих материалов и найти более эффективные решения по их хранению, предоставлению сотрудникам и сбору отчетности.



Анна Капцова

Ассистент
менеджера по
персоналу,
модератор Klever





Сейчас на платформе уже запущены аттестации для одной из самых многочисленных групп сотрудников МЭ — водителей-экспедиторов: 2 теста по правилам дорожного движения, база которых составляет 1600 вопросов, а также курс «Бонус-Профи», включающий в себя блоки учебных презентаций по работе на маршрутах и тесты для оценки усвоенных знаний.

Также в KLEVER организован вводный противопожарный инструктаж для всех новых работников. Это позволяет не только в кратчайшие сроки дать необходимые знания по пожарной безопасности, но и с первых дней ознакомить с обучающей платформой и организовать доступ к ее возможностям.



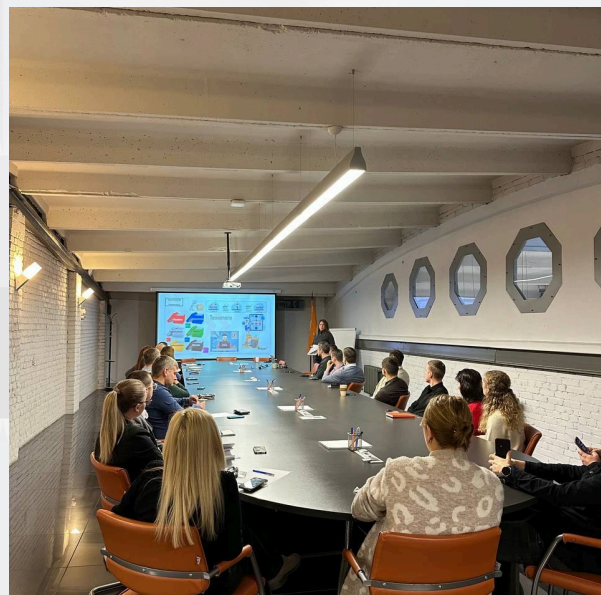


Последние 4 года жизнь и работа Учебного Центра активно развивались.

2024 год стал поистине богатым на события!

УЧИТЬСЯ НОВОМУ КАЖДЫЙ ДЕНЬ

Мы внедрили новые форматы: в Лектории стали показывать подкасты, провели закрытые Дискуссионные Клубы и запустили Книжный Клуб.



Два подкаста мы организовали в офисе Ростова-на-Дону.

Было нелегко перевезти всю аппаратуру из офиса ПС в Ростов, но мы справились. Эта командировка дала новый импульс для нашей работы. Уверены, что в 2025 году нас ждут новые путешествия!

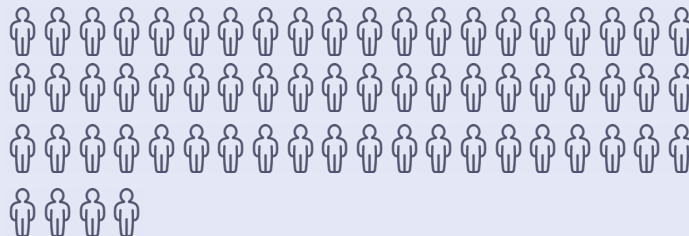


Помимо этого, мы сократили показ внешнего контента благодаря тому, что в Лектории стало выступать больше внутренних спикеров.

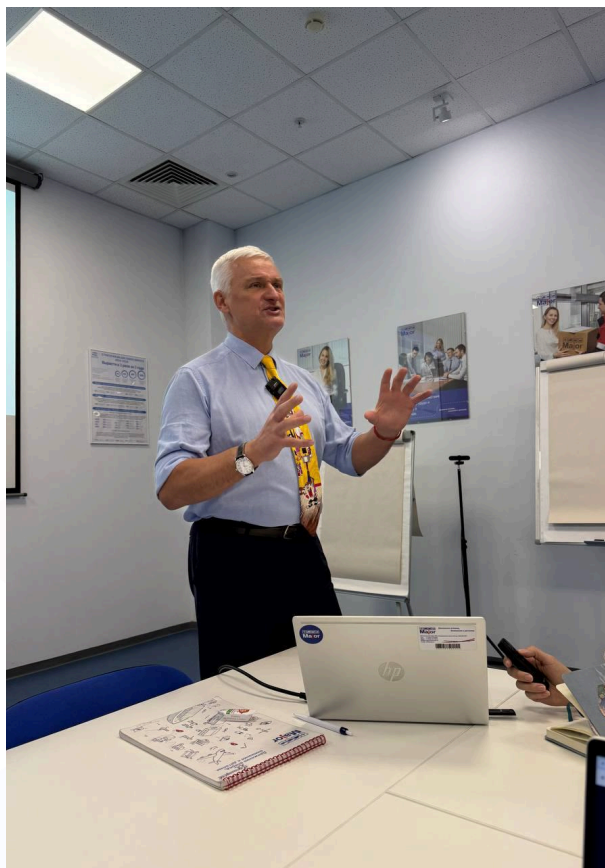
2023 - 27 новых спикеров



2024 - 64 новых спикера



Каждый день Учебный центр работает над тем, чтобы наполнить будни нашей компании полезным, интересным, захватывающим и вдохновляющим контентом. Мы стремимся к тому, чтобы каждый сотрудник, заходя в Лекторий и участвуя в проектах УЦ, развивался и получал удовольствие от работы!



Душа знаний

2024

Алексей
Калужный, МКС



Наталья
Скрипкина, МТ



Юрий
Фить, МТ



Михаил
Маркин, МКС



Анна
Базекина, МТ



Анна
Былинкина, МКС



Сергей
Лычагин, МТ



Вероника
Качкова, МКС



Максим
Рябоконь, МКС



Даниил
Максимов, МТ



Алексей
Илясов, МКС



Светлана
Алексеева, МКС



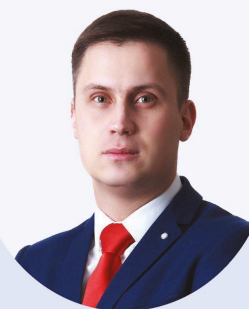
Андрей
Трякин, МЭ



Александра
Кошеварова, МКС



Антон
Матусевич, МКС



Александра
Борга, МКС



Ксения
Ермолаева, МЭ



Илья
Кирсанов, МТ





ОБЩЕНИЕ ДРАЙВ АТМОСФЕРА

КОРПОРАТИВНЫЕ
МЕРОПРИЯТИЯ MAJOR

СПОРТ С МАЈОР

ВЕЛОПРОГУЛКИ
КРОСС-ФИТ
ФУТБОЛ
ХОККЕЙ
ЗАБЕГИ
ЙОГА





НАГРАЖДЕНИЯ ЛУЧШИХ СОТРУДНИКОВ



ДЕТСКИЕ ЭКСКУРСИИ

Конец мая, а это значит, что на складах Павловская слобода и Major Express проходят детские экскурсии, которые дарят ребятам увлекательное путешествие в мир складской логистики.





Экскурсии проводят опытные экскурсоводы — руководители складов, которые в игровой форме рассказывают юным посетителям о том, как устроены склады и на какой технике работают сотрудники. Ребята могут увидеть все процессы изнутри: от поступления груза на склад до его отправки клиентам. Мы надеемся, что эти экскурсии не только развлекут детей, но и вдохновят их на выбор профессии в будущем. Кто знает, возможно, среди этих юных посетителей есть будущие сотрудники Major! Будем рады продолжать эту замечательную традицию и открывать для детей увлекательный мир логистики!



ИТОГИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ



Это мероприятие традиционно объединяет руководителей всех подразделений, где каждый делится проектами года и происходит бесценный обмен опытом.

ВРЕМЯ ДОБРЫХ ДЕЛ

В компании Мэйджор есть добрая традиция помогать тем, кто нуждается в помощи.

Мы стремимся оказывать конкретную помощь напрямую тем, кто в ней нуждается. Наша цель — поддержать людей или организации, и сделать это максимально эффективно.



Закупка детских электронных качелей для малышей

Особенное место среди наших друзей занимает Елизаветинский детский хоспис в г. Истра, Московской области.

Хотим отметить наших коллег из отделов Учебного центра, Технологий и Сертификации. Они приняли решение о направлении призовых денежных средств, полученных в игре «Команда Года», на нужды хосписа. Кристина Сидоренко провела Добрый концерт. Все вырученные средства от проведения концерта также направлены в адрес Елизаветинского хосписа.



Сотрудники и воспитанники Елизаветинского детского хосписа в г. Истра

На постоянной основе мы работаем с благотворительным фондом «Берег Детства» из г. Краснодар.



Шагающее кресло для Димы Королева из г. Коломна



Велотренажер для Рината из г. Ульяновск



Финансовый директор МАЖОР ТЕРМИНАЛ Степина Елена ежегодно собирает в честь День Рождения в качестве подарка яркие детские книги. Благодаря этой инициативе и отзывчивости коллег мы передали в Плесецкий детский дом в Архангельской области в и Петровскую школу-интернат в Ярославской области новые книги! А в этом году собираем спортивный инвентарь и развивающие игры.

Наши старые друзья -
Межрегиональная
общественная
организация «Клуб
Волонтеров» - ежегодно
приезжают к нам в
Логопарк МАЖОР для
проведения
благотворительных
ярмарок.

Наши коллеги Владимир
Студеникин и Алексей
Илясов взяли за практику
приобретение крупных
партий сувениров для
поздравления клиентов и
партнеров с Новым годом.
Все вырученные средства
идут на нужды детей.



Также на постоянной основе мы помогаем Петровскому детскому дому,
Петровской школе-интернат, Благотворительному фонду «Пища жизни»,
Николо-Поломской СОШ и другим.



Компания МАЖОР осуществляет помощь и
поддержку нуждающимся в них благодаря
каждому из Вас.

Спасибо Вам, коллеги!

В 2023 году появился проект «Мечта», который объединяет людей и укрепляет связь между коллегами.

Это не просто инициатива, а круговорот добра, где каждый может внести свой вклад. Этот проект создает атмосферу взаимопомощи и поддержки, чтобы каждый человек чувствовал себя нужным и важным.

За два года существования проекта исполнилось больше 20 мечт наших сотрудников.

Проект «Мечта»:

Воплощаем мечты в реальность!



Поддержка близких и незнакомых людей — важная часть нашей жизни. Когда мы помогаем, мы не только делаем их жизнь лучше, но и сами становимся счастливее.

Мы благодарим наших мечтателей и волонтеров за их вклад в проект. Пусть поток добра в Major никогда не заканчивается!

Мечтайте, помогайте, воплощайте!



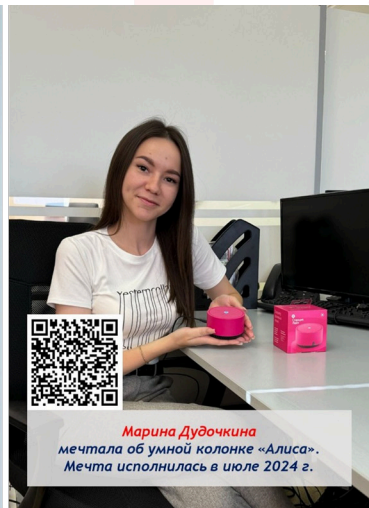
Светлана Козлова
Мечтала взять в семью рыжую кошечку.
Мечта исполнилась в мае 2024 г.



Виктор Комаров
мечтал о велозабе с попутчиками.
Мечта исполнилась в мае 2024 г.



Ольга Ковалева
мечтала о курсах по акварели.
Мечта исполнилась в июне 2024 г.



Марина Дудочкина
мечтала об умной колонке «Алиса».
Мечта исполнилась в июле 2024 г.



Николай Червин и Евгений Шаталин
мечтали о велопарковке на территории.
Мечта исполнилась в августе 2024 г.



Савельева Ксения
мечтала о букете кустовых роз
Мечта исполнилась в ноябре 2024 г.



Алена Тарасова
Мечтала об удобном офисном кресле.
Мечта исполнилась в декабре 2023 г.



Ирина Зайцева
мечтала о большей елке
Мечта исполнилась в декабре 2024 г.

Исполняйте мечты
друг друга и никогда
не переставайте
мечтать!



Спасибо за ВНИМАНИЕ!



MJR.RU

MAJOR-TERMINAL.RU

MAJOR-EXPRESS.RU

T.ME/MAJORCARGO