



грузовичкоф

Форум транспортных решений. «Маршрут
перестроен: Будущее транспорта и
логистики в России»

Москва. 19 апреля 2024 года



На вес золота: как удержать
ключевых сотрудников в
период кадрового голода?

Михаил Назаров

Исполнительный директор Сервиса «Грузовичкоф»

О Сервисе Грузовичкоф

19 лет

Опыта на рынке перевозок

2,2 млн т

Грузов в год

>5 000

Автомобилей в собственности и управлении

40 000

Корпоративных клиентов

1,5 млн

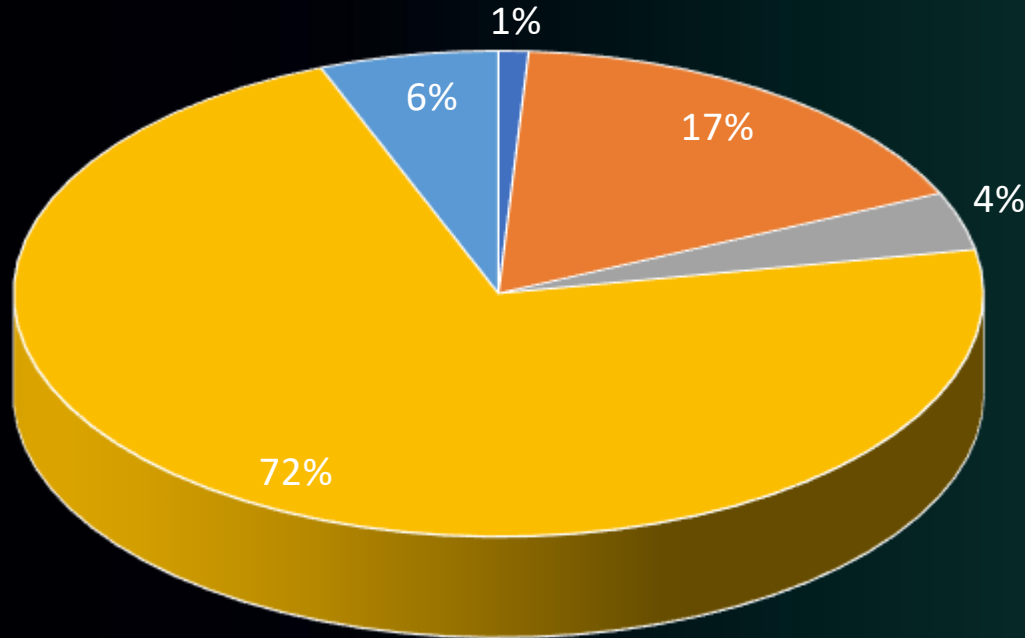
Заказов в год

>2 500

Квалифицированных сотрудников

Мы создаем надежный и технологичный мир мобильности, оставляя время для отдыха и ведения бизнеса (Миссия «Грузовичкоф»)

Портрет кадров в Грузовичкоф



■ Управление ■ Call-центр ■ Логистика
■ Водители ■ Рем.зона

- + 48%** - рост количества кандидатов со своим авто
- + 22%** - рост кандидатов из сегмента такси
- + 20%** - рост количества кандидатов-девушек на логистику
- + 12%** - рост количества кандидатов-студентов (18-26 лет)
- + 63%** - рост кандидатов без опыта на логистику
- + 27%** - рост кандидатов из других регионов
- 15%** - снижение количества кандидатов в ночной режим



Барьеры на пути **кадровой политики**

1 **Геополитические и финансовые факторы:**
СВО, курс \$ €, выход иностранных компаний, отток мигрантов, рост цен, экономия на издержках

2 **Рост грузооборота коммерческого автотранспорта в РФ**
+64% 2023 к 2022 году (Росстат)

3 **Рост сегмента e-commerce доставок**
+64% в количестве доставок (4,5 млрд.шт.) 2023 к 2022 (DataInsight)

4 **Накопительный эффект от снижения престижа профессии водителя в РФ**

5 **Нетиповая логистика в Сервисе:**
факторы, влияющие на технологию выполнения каждого заказа, всегда уникальны

6 **Высокий уровень стресса и психоэмоциональных нагрузок:**
взаимодействие «логист – водитель – клиент» происходит на уровне «человек – человек»

7 **Низкая адаптивность линейного персонала к требованиям/нормам/регламентам**

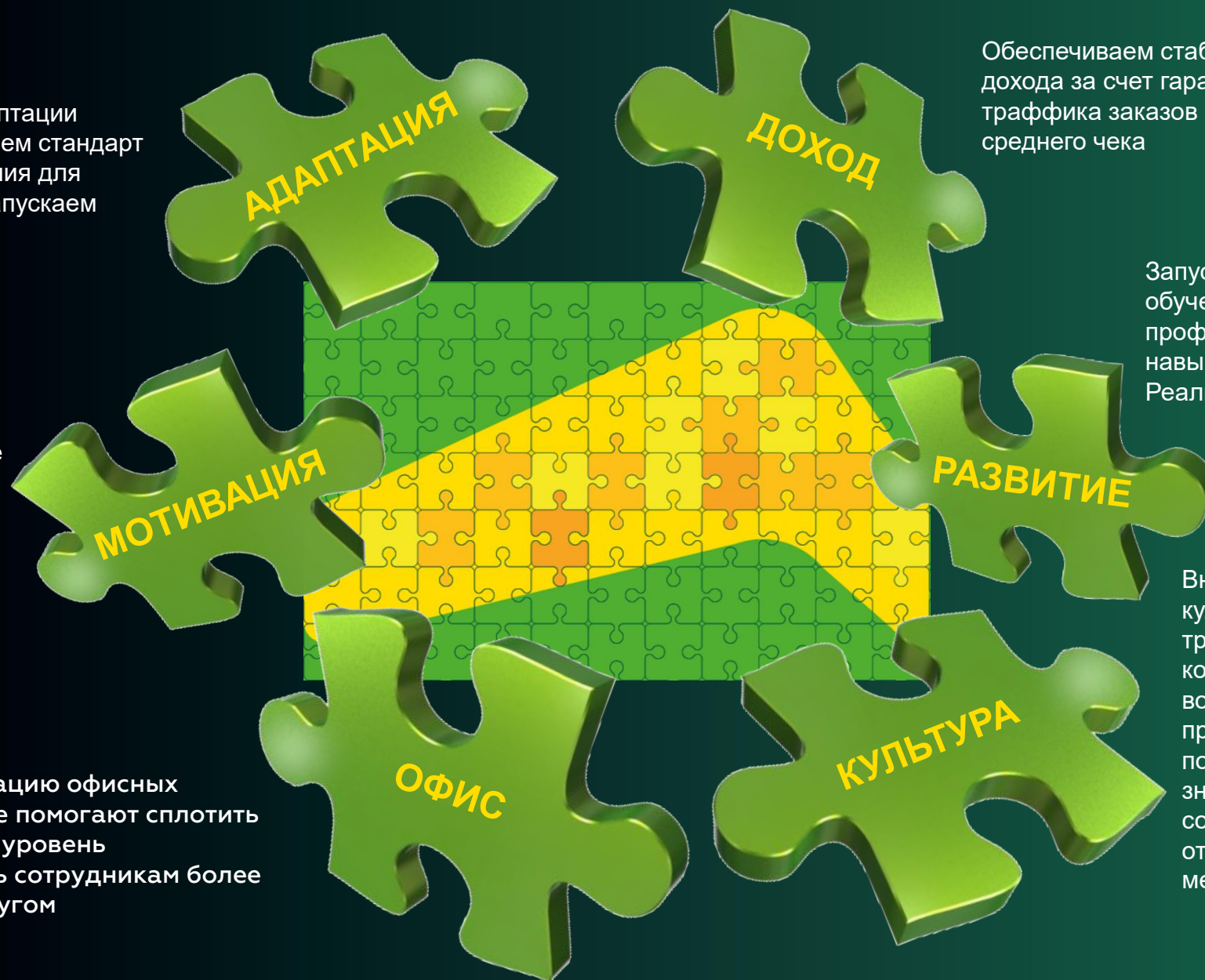


Реализуемые задачи в работе с персоналом

Обновляем систему адаптации персонала, разрабатываем стандарт единого вводного обучения для сотрудников Сервиса, запускаем систему наставничества

Выстраиваем прозрачную по структуре, простую в расчете и высокочастотную мотивацию. Масштабируем мотивационные программы: рейтинги, топливные карты, униформа, обновление ТС...

Проводим модернизацию офисных пространств, которые помогают сплотить коллектив, повысить уровень коммуникации и быть сотрудникам более открытыми друг с другом



Обеспечиваем стабильность и рост дохода за счет гарантированного трафика заказов и оптимального среднего чека

Запускаем систему непрерывного обучения, повышения квалификации профессиональных, лидерских навыков, личного развития. Реализуем проект «Кадровый резерв»

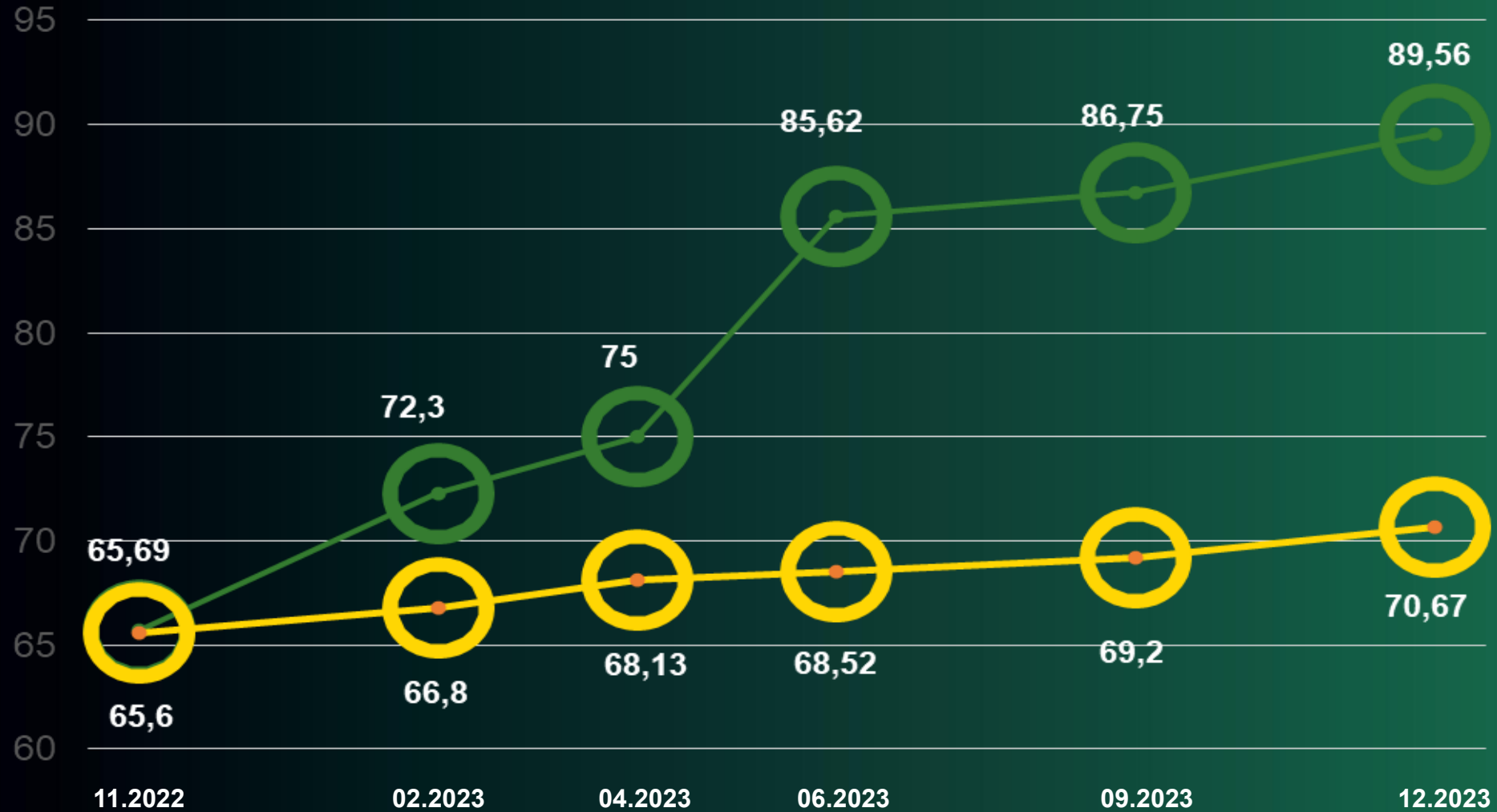
Внедряем корпоративную культуру: миссия и ценности, традиции, каналы коммуникации, культура вождения и общения, конкурсы профмастерства, тимбилдинг, популяризация достижений и значимости каждого сотрудника, награждения, открытые встречи с Топ-менеджментом



Показатели лояльности и удовлетворенности

CSI

eNPS



Предложения к **развитию** (власть + бизнес)

1 Комплексное развитие системы профессионального образования в направлении целевых специальностей

2 Программы целевого распределения профильных специалистов

3 Усиление мер социальной и экономической поддержки
(льготные программы, медицинская и психологическая поддержка)

4 Инвестирование в развитие дорожной инфраструктуры, в т.ч. во внутригородских пространствах

5 Развитие и легализация системы самозанятых в сегменте автомобильных перевозок

6 Субсидирование программ обновления парков транспортных средств, в т.ч. малотоннажного

7 Создание условий для вахтовой работы в регионах наибольшего дефицита
(подбор, проезд, проживание, соцзащита)



грузовичкоф

В Москве:

8 (499) 700-10-10

zakaz-msk@gruzovichkof.ru

В Санкт-Петербурге:

8 (812) 404-00-01

zakaz@gruzovichkof.ru

8(800)100-33-30

www.gruzovichkof.ru