

УДК 164.07

**ВОЗДЕЙСТВИЕ ДЕФИЦИТА КАДРОВ И ИЗМЕНЕНИЙ РЫНКА ТРУДА
НА РАЗВИТИЕ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ**

И. А. Круглик, А. Д. Мелешко
Научный руководитель: Ю. А. Копко, м. э. н., ст. преподаватель
Белорусский национальный технический университет,
Республика Беларусь, г. Минск, ул. Якуба Коласа, 12
krugilyalik@gmail.com

Логистическая отрасль, как неотъемлемая часть современной экономики, нуждается в специалистах высокой квалификации и устойчивости кадров для обеспечения бесперебойного движения товаров. В последние годы логистика

160

сталкивается с острым дефицитом кадров, связанным с различного рода факторами. Работа подчеркивает необходимость адаптации логистики к разработке эффективных решений для минимизации кадровых рисков, что важно для устойчивого развития в условиях меняющегося рынка труда.

Ключевые слова: логистика, рынок труда, кадровый дефицит, устойчивое развитие, цепи поставок, автоматизация.

THE IMPACT OF STAFF SHORTAGES AND LABOUR MARKET CHANGES ON THE DEVELOPMENT OF THE LOGISTICS INDUSTRY

I. A. Kruglik, A. D. Meleshko

Scientific supervisor: Yu. A. Kopko, Master of Economic Sciences, senior lecturer
Belarussian National Technical University,
Republic of Belarus, Minsk, 12 Yakub Kolas str.
krugilyalik@gmail.com

The logistics industry, as an integral part of the modern economy, needs highly qualified and sustainable human resources to ensure optimal smooth flow of goods. In recent years, logistics has been facing acute staff shortages due to various kinds of factors. The paper highlights the need for logistics to adapt to develop effective solutions to minimise staffing risks, which is important for sustainable development in a changing labour market.

Keywords: logistics, labour market, staff shortage, sustainable development, supply chains, automation.

Логистика – одна из ключевых отраслей современной экономики, которая обеспечивает оптимальное перемещение товаров (услуг) от производителей к потребителям. Однако, логистика так же, как и другие отрасли современной экономики, сталкивается с различного рода вызовами, связанными с дефицитом кадров и изменениями на рынке труда. Дефицит квалифицированных специалистов в логистической деятельности Республики Беларусь возникает по ряду причин, такие как старение рабочей силы; потеря актуальности профессий, связанных с физическим трудом; изменения в требованиях к квалификации, связанные с инновациями в технологическом секторе. Кроме того, к этим проблемам добавляются новые вызовы, связанные с изменениями на рынке труда, такими как переход на удаленную форму работы, необходимость постоянного повышения квалификации и адаптация к новым условиям работы.

В данной статье приведены причины, последствия и методы решений проблемы дефицита кадров, влияющие на развитие логистической деятельности. Основное внимание уделено выявлению причин и последствий нехватки квалифицированных специалистов, рассмотрены возможные стратегии и решения, которые могут помочь компаниям адаптироваться к изменениям и преодолеть трудности.

Республика Беларусь является экспортоориентированной экономической страной и, как и любая другая страна, заинтересована в развитии транспортно-

логистического потенциала. Создание устойчивой транспортно-логистической системы напрямую зависит от квалификации специалистов и достаточного количества кадров [1].

Одной из отраслей, испытывающих острую боль во время дефицита кадров, является логистика. За последние несколько лет логистическая отрасль претерпела сейсмические сдвиги. То, что начиналось как временная остановка в начале пандемии COVID-19, переросло в продолжающиеся и сложные сбои в глобальных цепочках поставок, поскольку логистическая отрасль работала над решением проблемы нехватки рабочей силы. Последствия острой нехватки рабочей силы в логистической отрасли могли быстро ощутить не только те, кто работал в логистике, но и потребители по всему миру. Подтверждением этого может быть то, что компания Amazon сообщила о трудностях с удержанием и наймом достаточного количества персонала для доставки товаров. Согласно недавнему исследованию Корна Ферри, к 2030 году во всем мире будет не хватать 85,3 миллиона квалифицированных работников, что обойдется мировой экономике в 8,5 триллионов долларов США (ВВП Германии и Японии вместе взятых), и эта проблема не исчезнет в ближайшее время [2].

Основные причины дефицита трудовых ресурсов и изменений на рынке труда связаны с эпидемиологической и геополитической ситуациями вокруг Республики Беларусь.

Некоторые из причин перечислены ниже.

Геополитическая ситуация. Военные действия в Украине оказали негативное влияние на развитие логистической деятельности в Республике Беларусь, приведя к перестройке логистической цепочки. Были закрыты все транспортные коридоры, связанные с Украиной, потерян доступ к Черному морю. Вдобавок к этому добавилось санкционное давление со стороны Европейского Союза, что привело к закрытию воздушного пространства и значительному снижению объема транзита и международных перевозок. За счет перестройки маршрутов, увеличились затраты на перевозку из-за увеличения расстояния перевозки. Экономическая нестабильность привела к утечке квалифицированных кадров за территорию государства, что ощутимо негативно сказалось на развитии логистической деятельности. Еще одна сложность – сохранность грузов, компании переживают за товар из-за напряженной обстановки на границе с Украиной, это приводит к поискам более безопасных маршрутов и увеличению страховых ставок.

Миграция рабочей силы. Часть белорусских специалистов мигрировали за границу, в основном такими странами становятся Польша и Литва, к наилучшим условиям труда и заработной плате. Логистическая отрасль в данном случае не считается исключением, потому что спрос на водителей, диспетчеров, экспедиторов и логистов по-прежнему остается велик.

Низкий уровень заработной платы. Зачастую соотношение уровня сложности и заработной платы не является оправданным, особенно в логистической деятельности это касается водителей и складских рабочих, тому подтверждение – острая нехватка водителей. В итоге это приводит к тому, что специалисты уезжают за границу, либо ищут более высокооплачиваемую сферу деятельности.

Старение рабочей силы и смена поколений. По оценкам исследования Организации Объединенных Наций, в 2050 году в Европе будет на 95 миллионов

человек трудоспособного возраста меньше, чем в 2015 году. Население в евро-зоне стареет. Больше людей покидают рабочую силу, чем присоединяются к ней. Работа водителей связана с физическими нагрузками и длительными поездками, такие условия часто отпугивают молодежь, и молодые люди выбирают другие профессии, отдавая предпочтения комфорту, оставляя логистику без пополнения новой рабочей силой [3].

Санкции и экономическая нестабильность. Санкции напрямую влияют на развитие логистической отрасли в Республике Беларусь, что делает компании, обеспечивающие транспортно-логистическую деятельность, более уязвимыми из-за потери западных клиентов и партнеров. Логистическим компаниям, которые занимались транзитными перевозками, приходится искать обходные пути, либо перестраивать логистическую структуру. Также за счет ограничений на международные перевозки в западном направлении, логистические компании сокращают объемы перевозок, впоследствии уменьшается и штат сотрудников.

Социальные факторы. Многие считают, что большинство профессий в логистике нельзя назвать престижными, а молодежь стремится попасть в IT-сферу или бизнес, считая эти отрасли более успешными.

Недостаток автоматизации и современных технологий. Отсутствие автоматизации приводит к тому, что рабочим приходится выполнять значительный объем рутинной работы. Простым примером может послужить отсутствие цифровых систем и мониторинга грузов, а это в свою очередь приводит к повышенной нагрузке на персонал и снижению производительности труда. Высокий уровень цифровизации крайне важен в логистической деятельности, однако не каждая компания сможет позволить себе повысить технологический уровень из-за дороговизны.

На данный момент в Республике Беларусь дефицит водителей соответствующей категории транспортных средств порядка 10 тыс. В Великобритании эта цифра достигает 100 тыс. водителей грузовиков; в Турции дефицит приближается к 25 %; Германия сталкивается с нехваткой 60–80 тыс. водителей грузовиков.

Нехватка рабочей силы напрямую влияет на эффективность логистической отрасли. Некоторые из последствий представлены ниже [4].

Задержки с доставкой и нехватка продукции. В первые недели пандемии COVID-19 стало ясно, что в глобальных цепочках поставок произошли значительные сбои. По сей день потребители сталкиваются с задержками доставки и нехваткой продукции из-за сокращения трудозатрат в логистике. Задержки и дефицит усиливаются в пиковые часы, например, во время праздников зимой.

Увеличение затрат на товары и услуги. Задержки с доставкой обходятся довольно дорого компаниям, которые полагаются на логистическую отрасль для транспортировки своей продукции. Хотя компания не может контролировать задержки из-за нехватки рабочей силы, но она должна компенсировать расходы, что приводит к повышению цен на свою продукцию.

Снижение эффективности при распределении ресурсов. С меньшим количеством водителей и складских рабочих логистическим компаниям стало сложнее распределять свои ресурсы и максимизировать эффективность [5].

Инфляция. В то время как нехватка продукции может привести к краткосрочным скачкам цен, нехватка рабочей силы также может вызвать долгосрочный рост цен. Высокий спрос и дефицит предложения на рынке труда приведут

к увеличению затрат на рабочую силу, которые придется переложить на потребителя. В сочетании с другими факторами инфляционного давления, такими как рост цен на энергоносители, эта инфляция может привести к сокращению продаж и, в более общем плане, подтолкнуть экономику к рецессии [6].

Методы борьбы с нехваткой рабочей силы включают в себя краткосрочные и долгосрочные решения.

Краткосрочные решения:

– увеличение складов: дополнительное складирование имеет свои издержки, но оно должно быть сбалансировано с репутационными и фактическими затратами на пропущенные или несвоевременные поставки, вызванные перебоями на складе;

– управление временем ожидания: ожидания клиентов в последнее время резко возросли. Доставка на следующий день стала стандартом по всей цепочке поставок, однако в нынешних экономических условиях иногда это просто невозможно. Подрыв доверия клиентов имеет долгосрочные последствия, чтобы этого не произошло, компаниям следует поддерживать связь с клиентами на протяжении всей цепочки поставки.

Более сложными для реализации являются долгосрочные решения:

– перестроение ценностного предложения для сотрудников: на рынке труда, где доминирует спрос, для привлечения опытных и квалифицированных сотрудников требуется нечто большее, чем хорошая заработная плата. Основной причиной, по которой сотрудники ушли или продолжают избегать должностей в логистике, является предполагаемое отсутствие будущего. Предоставляя пространство для обучения и возможности для личностного роста, можно расширить ценностное предложение и удержать квалифицированных сотрудников в долгосрочной перспективе;

– маркетинг дисциплины: необходимо развеять заблуждение о том, что логистика не является перспективной отраслью для работы. Это требует последовательных усилий по коммуникации по многочисленным каналам — от личных мероприятий до социальных сетей — для продвижения цепочки поставок и логистики как привлекательного места для успешной карьеры;

– цифровизация и автоматизация: от оптимизации маршрутов до робототехники на складе — целый ряд технологий может повысить эффективность труда в цепочке поставок [7];

– аутсорсинг: договорившись с агентством по трудоустройству о требуемом уровне рабочей силы или выполнении предписанных обязанностей, появляется возможность переложить бремя управления персоналом на третью сторону. Однако, следует помнить, что сторонний поставщик учитывает риск, который может быть высоким во время нехватки рабочей силы, если ожидается, что ему придется платить больше, чтобы привлечь достаточное количество работников. Кроме того, во время экстремальных сбоях на рынке труда агентство также испытывает трудности с привлечением квалифицированных кадров [8].

Таким образом, от смены поколений до эпидемиологической и геополитической ситуаций, слияние экономических сил привело к нынешней нехватке рабочей силы. Поскольку логистика сталкивается с особенно серьезными проблемами, важно решать их с помощью стратегии и интеллекта.

Усердная работа по удержанию работников в краткосрочной перспективе; использование технологий и стратегических рычагов снабжения; переосмысление ценностного предложения «работник – работодатель» – ключ к тому, чтобы компания могла не только выжить, но и извлечь выгоду из сложного рыночного положения. Другими словами, на рынке труда, который в значительной степени ориентирован на работника, вознаграждение сотрудников финансовым и личностным ростом является лучшим способом обеспечить процветающее будущее для каждого.

Список использованных источников

1. 讲话和采访 // Belarus. – URL: https://www.belarus.by/cn/press-center/speeches-and-interviews/i_0000173525.html (дата обращения: 26.10.2024).
2. Влияние сокращения рабочей силы на логистику // Park. – URL: <https://www.park.edu/blog/impact-of-reduced-labor-on-logistics/> (дата обращения: 27.10.2024).
3. Решение проблемы нехватки рабочей силы в сфере логистики и транспорта // Globaltrademag. – URL: <https://www.globaltrademag.com/addressing-labor-shortages-in-the-logistics-and> (дата обращения: 27.10.2024).
4. Решение проблемы нехватки рабочей силы в логистике и цепях поставок // Ocmconsulting. – URL: <https://www.ocmconsulting.de/en/references-highlights/insights/labor-shortage-supply-chain> (дата обращения: 27.10.2024).
5. Нехватка рабочей силы в сфере логистики // Supplychainbrain. – URL: <https://www.supplychainbrain.com/blogs/1-think-tank/post/40176-the-logistics-labor-shortage> (дата обращения: 27.10.2024).
6. Логистические компании – адаптация к нехватке персонала // Unitedstorage. – URL: <https://www.unitedstorage.co.uk/blog/major-logistics-companies-handling-staff> (дата обращения: 27.10.2024).
7. Нехватка рабочей силы // Modula. – URL: <https://www.modula.eu/blog/labour-shortages-issues-in-the-world-of-logistics-and-supply-chains/> (дата обращения: 28.10.2024).
8. Нехватка квалифицированных работников в сфере логистики // Motionminers. – URL: <https://www.motionminers.com/en/blog/fachkraeftemangel-in-der-logistik> (дата обращения: 28.10.2024).

© Kruglik I. A., Meleshko A. D., 2024