



Исследование рынка специалистов по логистике



Ирина СОЛЬСКАЯ
Irina Yu. SOLSKAYA

Оксана ФРЕЙДМАН
Oksana A. FREIDMAN



Сольская Ирина Юрьевна – доктор экономических наук, профессор, проректор Иркутского государственного университета путей сообщения, Иркутск, Россия.

Фрейдман Оксана Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент, декан факультета «Менеджмент, логистика и таможенное дело» Иркутского государственного университета путей сообщения, Иркутск, Россия.

Research on Logistics Specialists' Market (текст статьи на англ. яз. – English text of the article – p. 242)

Авторы анализируют ситуацию на рынке труда, сложившуюся вокруг профессии логиста, оценивают её востребованность транспортно-логистическими компаниями и в качестве кадрового потенциала территории региона. В статье предложены подходы к формированию логистических кадров, программ обучения логистике персонала профильных организаций и будущих специалистов в вузах, а также оценочных показателей профессиональных компетенций логистов. На примере Иркутска показаны рейтинговые предпочтения работодателей и структура спроса на профессии, дается заключение о существующих тенденциях на региональном рынке труда и образовательных услуг.

Ключевые слова: логистический потенциал, кадровый потенциал, образовательная логистика, инструментарий образовательной логистики, рынок труда.

Рост спроса на специалистов по логистике в России начался с переходом к системе рыночных отношений и был более активным на тех территориях, где предприятия перешли на самообеспечение. Однако востребованные рынком функции выполнялись разрозненно, поэлементно, системы организации логистики чаще всего являлись выталкивающими, что нередко приводило к потерям ресурсов или недостаточно экономному их использованию.

КАКОВА СИТУАЦИЯ ТЕПЕРЬ

Благодаря усилиям ученых и практиков специальность «логистик» (или «логист») вошла в оборот при приеме на работу. Информирование населения о новой профессии и наличие множества публикаций на эту тему способствовали дифференциации функций логистики: транспортной, складской, таможенной – и, как следствие, специализации логистов.

Развитие логистики, интеллектуальных систем управления, внедрение программы ГЛОНАСС повлияли на при-

влечение в сферу логистики IT-специалистов. По этой причине появились логисты-координаторы и операторы баз данных.

В регионах увеличивается количество коммерческих организаций, специализирующихся на выполнении логистических операций (таможенная очистка грузов, их доставка и сопровождение), работающих с компаниями в сетевом режиме и снимающих с них значительную часть функций и задач логистики. С ростом популярности компаний-аутсорсеров возникает потребность в узких специализациях логистов.

Однако надо отметить, что в России не проводятся систематические и строгие в научном отношении социологические исследования рынка труда вообще и логистов в частности. Более значимые причины этого связаны с неопределенностью фактического уровня заработной платы специалистов, сложностью создания единой методики целевых исследований, отсутствием государственного, общественного или коммерческого института, который был бы действительно заинтересован проводить полноценный мониторинг рынка труда.

В то же время существующие публикации по подобным вопросам отражают, как правило, либо срез текущего состояния без учета динамики изменений рынка, либо мнение о рынке отдельных кадровых агентств или их объединений.

Для выработки эффективных направлений совершенствования образовательной деятельности по подготовке логистов, обладающих нужным набором компетенций, следует определить потребности региона, провести анализ спроса и предложения на рынке логистических услуг, оценить существующий кадровый потенциал.

Прежде чем предложить методику расчета кадрового потенциала в сфере территориальной логистики, необходимо уточнить, что следует понимать под кадровым потенциалом и какие особенности приобретает это понятие с точки зрения управления территорией.

Понятие «кадровый потенциал» отражает, принято считать, ресурсный

аспект социально-экономического развития. Его можно определить как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи [1]. При этом одинаково важны и показатели экономической эффективности кадрового потенциала как характеристика соотношения результатов и затрат (с учетом, заметим, реализации организационных целей), и показатели социальной эффективности как характеристика комфортности труда и удовлетворенности персонала своей работой.

Направления анализа кадрового потенциала организации основаны в большинстве случаев на методиках оценки качества, создании рейтинговых систем, базирующихся на использовании различных методов опроса, что уже вносит немалую долю субъективизма. В случае формирования региональных транспортно-логистических центров или транспортно-логистических кластеров методы оценки потенциала при подготовке специалистов по логистике могут и должны меняться.

Во-первых, оценка агрегированного показателя развитости логистической инфраструктуры нуждается в системе критериев, способной наиболее объективно определить логистический статус территории на любом уровне, будь то город, область или страна. Исключение субъективизма в экспертных оценках даст возможность констатировать реальную ситуацию в системе межрегиональных и международных перевозок и позволит проводить профилактические операции по снижению рисков в цепях поставок.

Во-вторых, оценка кадрового потенциала региона нужна скорее для того, чтобы понять, какое количество специалистов требуется для реализации целей логистических субъектов и связанных с ними региональных программ. Каков уровень подготовки этих специалистов, способны ли они выполнять поставленные задачи. Кроме того, каков характер спроса и предложения по логистам на перспективу, есть ли база для создания научного сопровождения исследуемой области деятельности.





НАПРАВЛЕНИЯ АНАЛИЗА И ОБУЧЕНИЯ

Актуальность исследования кадрового потенциала региона обусловлена структурной перестройкой экономики, что приобретает особое значение с точки зрения расширения внешнеэкономических связей и глобальной транспортной интеграции.

При формировании новых структур управления регионом, создании рыночных механизмов возникает необходимость в проработке методов кадрового обеспечения территориальных структур с учетом содержания и условий реализации региональных программ развития. А здесь обращают на себя внимание:

– специфическая кадровая политика, проводимая под руководством органов местного самоуправления;

– противоречия между увеличением численности менеджеров, затратами на подготовку специалистов в запрашиваемых областях и конечными результатами их деятельности;

– несоответствия между целями проводимых реформ и степенью использования готовящихся кадровых ресурсов;

– несоответствия между профессионально-квалификационной динамикой кадров и изменением функций менеджеров на реальных рабочих местах;

– значительная невостребованность существующего кадрового потенциала региона.

Кадровый потенциал – это возможности персонала и администрации, которые могут быть использованы для достижения стратегических целей региональных программ.

Соответственно в условиях территориального управления логистикой понятие кадрового потенциала связано с тремя уровнями анализа:

– анализом кадрового потенциала работников муниципального управления, наличием и использованием персонала достаточной квалификации и опыта работы в сфере управления отраслевыми региональными программами;

– анализом потенциала транспортно-логистических предприятий;

– анализом рынка труда в сфере логистики и маркетинга.

В этом контексте предлагаются следующие направления анализа и оценки кадрового потенциала:

1) динамика и структура численности выпускников вузов по сферам логистической деятельности;

2) потребности логистической инфраструктуры региона;

3) динамика показателей качества подготовки логистов, маркетологов;

4) степень удовлетворенности транспортно-логистических компаний уровнем профессиональной компетентности выпускников вузов и остального персонала.

На основе сделанных оценок может быть сформирована региональная программа обучения персонала логистике.

Одним из вариантов определения кадрового потенциала в сфере логистики является агрегированный показатель динамики численности выпускников вузов по профилям логистической деятельности, который включает: данные о количестве выпускников-логистов в транспортной отрасли, сфере складского хозяйства и управлении цепями поставок (Csp_{ij}); качество обученности выпускников, выраженное в относительном показателе по итогам года выпуска (K_q); количество вузов, ведущих в регионе подготовку специалистов (бакалавров или магистров) по данному профилю (j) [2].

Оценочный показатель Ps (*potential of staff*), характеризующий кадровый потенциал вузовской системы, будет в этом случае исчисляться по формуле

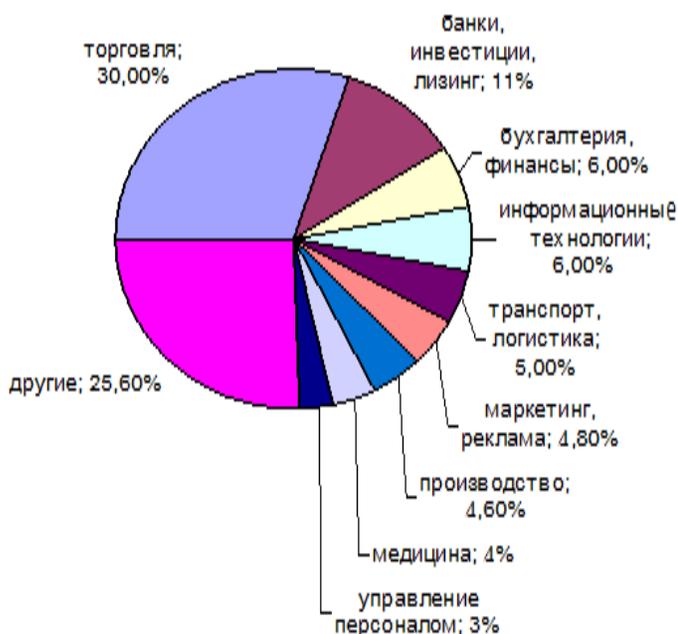
$$Ps = \sum_{\substack{i=1,n \\ j=1,m}} Kq_j Csp_{ij}. \quad (1)$$

Соответственно индекс, отражающий динамику по данному профилю, может определяться выражением:

$$I_{Ps} = \frac{\sum Kq_{i1} Csp_{ij1}}{\sum Kq_{i0} Csp_{ij0}}. \quad (2)$$

С учетом того, что сфера деятельности логиста способна меняться, возможен расчет кадрового потенциала территории по каждому направлению.

Рис. 1. Структура спроса на рынке труда Иркутска (2012–2013 годы) [2].



К примеру, для оценки удовлетворенности транспортно-логистических компаний (работодателей) уровнем профессиональной компетентности выпускников вузов и остального персонала нужны списки компетенций, которыми должны определяться профессиональные качества логистов различных специализаций. При их наличии рассчитать искомый потенциал вполне реально.

Параметры оценки не могут включать оценочные компоненты личностных качеств специалистов, поскольку речь идет о профессиональном потенциале сотрудников. Система оценок предполагает при этом, важно помнить, еще и профессиональные компетенции отраслевого характера.

ПОТЕНЦИАЛ ЗАКЛАДЫВАЕТ ВУЗ

Показатели эффективности управления кадровым потенциалом в логистических компаниях основываются на диагностике кадровых потоков. Если говорить об оценке эффективности кадрового потока, то необходимо анализировать затраты на организацию перемещения трудовых ресурсов и сопоставлять эти затраты с эффективностью либо результативностью производственных систем.

Следовательно, показатель эффективности кадровой логистики будет включать: результаты от совершения логистических операций, выраженные в стоимостном эквиваленте (прибыль или объем реализации услуг); затраты на перемещение трудовых ресурсов в пределах организации логистической деятельности.

В качестве результатов могут фигурировать: экономия времени на осуществление логистических операций, полученная за счет изменения структуры управления персоналом; экономия затрат на перемещение людских и материальных ресурсов и др.

Можно считать, что характеристика кадрового потенциала региона в сфере логистики должна быть сосредоточена на показателе освоения профессиональных компетенций, а также на сопоставлении уровня спроса и предложения на рынке труда по профильным профессиям.

Проведенный нами анализ в сфере логистики имел в виду состояние научной среды, подготовку специалистов и бакалавров в высших учебных заведениях Иркутской области, состояние рынка труда применительно к транспортным и складским хозяйствам региона.



В первую очередь коснемся научно-исследовательской базы в регионе.

До периода рыночных реформ в Иркутске осуществлял свою деятельность филиал научно-исследовательского института материально-технического снабжения Госснаба (НИИМС). В 1990-х годах его постигла судьба многих учреждений, не вписавшихся в рыночную экономику.

В городе и области действуют высшие учебные заведения, осуществляющие подготовку специалистов по логистике и имеющие соответствующий научный потенциал: Байкальский университет экономики и права, Иркутский государственный университет путей сообщения, который является естественным центром сосредоточения научно-образовательной деятельности по транспортной логистике и управлению цепями поставок.

Такой расклад сил понятен по причине того, что железнодорожный транспорт не только имеет собственную логистическую инфраструктуру, но и сам участвует в системе поставок. В названных вузах готовятся бакалавры по профилям логистики и управления цепями поставок, логистики, коммерции, управления процессами перевозок, торгового дела.

За последние четыре года профиль «Логистика и управление цепями поставок» приобретает все большую популярность. Спрос со стороны абитуриентов на образование в сфере логистики в университете путей сообщения ежегодно растет. Так, в 2011 году при первом наборе бакалавров по направлению «Менеджмент» профиля «Логистика и управление цепями поставок» количество студентов составляло 49 человек, в 2012 году – 96, в 2013-м – 114, а в 2014 году – 119 человек.

Потребность в специалистах на уровне академического бакалавриата испытывают логистические операторы и транспортно-экспедиционные организации, которых на территории региона зарегистрировано более восьмидесяти.

Кроме того, заинтересованность в специалистах по управлению цепями

поставок имеют зарубежные контрагенты, которые нуждаются в контроле за прохождением товаров при транспортировке груза по территории России.

ЛОГИСТЫ В РЕЙТИНГЕ ПРОФЕССИЙ

Характеризуя спрос на рынке труда города, можно выделить те профессиональные сферы и категории (см. рис. 1), где обнаруживаются свои лидеры и предпочтения.

Помимо профессий, на которые есть спрос в сфере торговли, и потребности в рабочих руках одними из самых востребованных на рынке труда в Иркутске являются *IT-специалисты*. Причина связана с проникновением информационных технологий во все сферы бизнеса, растущим их влиянием на экономические результаты, научно-технический прогресс.

Второе место можно отдать *офисным сотрудникам* – администраторам, секретарям, офис-менеджерам. Потребность в них достаточно высока – это можно обнаружить в результате беглого анализа предложений компаний. Устройство на подобную работу не считается престижным, однако многие молодые специалисты рассматривают такую должность как старт для своей карьеры, особенно если работодатель – известная отраслевая компания.

Закрывают тройку востребованных специалистов *логисты и маркетологи* – сфера продаж даже в условиях кризиса продолжает быть привлекательной и нуждается в кадровом ресурсе. Среди наиболее часто спрашиваемых должностей логистов можно выделить диспетчера по организации цепи поставок, диспетчера складского хозяйства, управляющего складом, руководителей служб, ведающих товаропотоками в промышленных компаниях.

Разумеется, в этом секторе иные стимулы, чем у сетевиков-программистов или офисных сотрудников. Здесь многое определяет уровень доходов, причастность к коммерции. В числе факторов, влияющих на оплату труда специалистов по логистике, можно выделить следующие: опыт работы в сфере логистики и марке-

тинга, знание иностранного языка, вид и размер компании.

В первую очередь уровень дохода специалистов, причастных к логистике, определяется опытом работы [3].

Выделяют обычно три категории, учитывая относительную непродолжительность существования самой сферы деятельности: с опытом работы до 1 года, от 1 до 3 лет и более 3 лет. Переход на более «высокую» ступень может увеличить зарплату на 15–30%. Степень ответственности также соотносится с опытом работника и оценивается соответственно. Дополнительное образование (тренинги, курсы по логистике) влияет на зарплату только при наличии стажа работы по профилю.

Обычно специалисты с хорошим знанием английского языка более востребованы на рынке и могут рассчитывать на повышенный уровень оплаты труда. Среди логистов на территории Иркутска и области особым преимуществом обладают знатоки китайского и корейского языков.

В целом же анализ спроса на услуги специалистов по логистике в Иркутске показывает, что приоритет работодатели отдается трем категориям:

1. Специалисты по закупкам и запасам, основными функциональными обязанностями которых являются расчёт и установление норм складских запасов; выбор оптимальных поставщиков (товар, транспортная экспедиция) с учетом соотношения цена/качество/сроки; краткосрочное и долгосрочное планирование товародвижения; анализ бонусных предложений поставщиков (скидки, рассрочка платежей и т.п.); управление складом с учётом сезонных закупок; выработка эффективной стратегии реализации остатков.

2. Специалисты-аналитики по логистике, способные компетентно оценить состояние рынка поставщиков и потребителей, эффективность цепи поставок.

3. Логисты в сфере внешнеторговых операций, таможенные логисты, обладающие компетенциями, необходимыми в таможенном делопроизводстве.

ВЫВОДЫ

Суммируя имеющиеся данные, можно заключить, что тенденции спроса на специалистов по логистике в России (и в Иркутске, в частности) устойчивы и характеризуются ростом востребованности профильных профессий.

Логистическим и транспортным компаниям предлагается широкий спектр образовательных услуг для подготовки логистов, вузы готовят специалистов, сообразуясь с потребностями рынка труда, все большую популярность получают дистанционные курсы повышения квалификации.

Вместе с тем нужны постоянный мониторинг спроса, адаптация образовательных программ, большее приближение к задачам транспортно-логистических региональных комплексов.

Поскольку одним из базовых приоритетов национальной образовательной доктрины России является развитие глобальных связей и мирохозяйственных отношений, было бы важно в процессе обучения будущих логистов в равной степени добиваться и хорошего знания современных перевозочных технологий, и умения ориентироваться на рынке логистических услуг, уверенно взаимодействовать с иностранными компаниями.

ЛИТЕРАТУРА

1. Герасимов Б. Н., Чумак В. Г., Яковлева Н. Г. Менеджмент персонала: Учеб. пособие. – Ростов-н/Д.: Феникс, 2003. – 448 с.
2. Фрейдман О. А. Анализ логистического потенциала региона. – Иркутск: ИрГУПС, 2013. – 164 с.
3. Управление персоналом: тренинги. [Электронный ресурс]: <http://irkutsk.hh.ru/file/9885081.pdf>. Доступ 25.04.2013.
4. Савенкова Т. И. Возможно ли дистанционное образование в области логистики? // Конъюнктура товарных рынков. Маркетинг и логистика. – 2011. – № 3. – С. 70–71. ●

Координаты авторов: **Сольская И. Ю.** – solskaya_i@irgups.ru, **Фрейдман О. А.** – oksana-frey@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 17.03.2015, принята к публикации 30.09.2015.

Статья подготовлена на основе материалов, представленных авторами на Международной научно-практической конференции «Международная логистика: наука, практика, образование», состоявшейся 3 марта 2015 года в Институте управления и информационных технологий Московского государственного университета путей сообщения (МИИТ).

