

АКТУАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ РЕШЕНИЯ ВОПРОСА КАДРОВОГО  
ДЕФИЦИТА В ЛОГИСТИКЕ

CURRENT METHODS OF SOLVING THE ISSUE OF STAFFING  
SHORTAGE IN LOGISTICS

Буцанец А.В.

Научный руководитель – Омелянюк А.М., к.э.н., доцент

Брестский государственный технический университет,

г. Брест, Беларусь

**L0002002@g.bstu.by**

A. Butsanets,

Supervisor – Omelyanyuk A., Candidate of economical sciences,

Associate professor

Brest state technical university, Brest, Belarus

*Аннотация. В эпоху глобальных изменений проблема нехватки чего-либо несомненно будет актуальна. Кадры исключением из правила не стали, ведь в процессе развития международной торговли она вовлекала в себя всё больше и больше людей. Сейчас же, когда процесс товарообмена стал постоянным и непрерывным, а логистика – одним из важнейших направлений в экономике, проблема нехватки людей особенно обострилась. Поэтому в данной работе рассматриваются различные способы, используемые компаниями для поиска и замены персонала в условиях его нехватки.*

*Abstract. In the era of global changes, the problem of shortage of something will undoubtedly be relevant. Personnel were no exception to the rule, because in the process of development of international trade, it involved more and more people. Now, when the process of exchange of goods has become constant and continuous, and logistics is one of the most important areas in the economy, the problem of shortage of people has become especially acute. Therefore, this paper examines various methods used by companies to find and replace personnel in conditions of its shortage.*

*Ключевые слова: логистика, кадры, дефицит, облачные технологии*

*Key words: logistics, personnel, deficit, cloud technologies*

**Введение.** Кадровый дефицит довольно распространённая

проблема, характерная для многих современных экономик. Этому есть множество причин, среди которых и демографический кризис, затрагивающий главным образом высокоразвитые страны, и высокая конкуренция за наиболее привлекательные рабочие места, например, в сфере IT или PR, а также обострение геополитической ситуации в мире и следующий из этого поток перемещения трудовых ресурсов.

Масштаб проблемы также стоит учесть. Так, на начало 2024 года в Российской Федерации с нехваткой кадров столкнулось 86% компаний [1]. В Республике Беларусь же по состоянию на май 2024 года количество вакансий в республиканском банке вакансий превысило 150 тыс. человек [2]. Разумеется, данное явление затронуло и логистическую сферу, которая также столкнулась с необходимостью подстраиваться под новые условия. Например, в сфере логистики у российских компаний наблюдается нехватка операционного персонала, составляющая 65%. При этом наиболее всего страдает складская логистика, которая сталкивается с острой нехваткой комплектовщиков и кладовщиков [3]. Эти цифры говорят о том, что дефицит кадров действительно имеет место. Следовательно, необходим комплекс действий по его преодолению.

**Основная часть.** Наиболее распространённой мерой по разрешению кадрового дефицита в различных областях логистики стало использование новых технологий. Данная тенденция стала своеобразным ответом на тренд по росту зарплат в логистической сфере, который вызван нехваткой специалистов. Так, согласно исследованию ассоциации по управлению цепями поставок, в среднем зарплата в отрасли в 2024 году выше на 8%, чем в 2023-м; в РФ средняя зарплата выросла на 12% [4]. При этом ожидается рост товарооборота, что может потребовать увеличение штата сотрудников логистических компаний. Такая тенденция способна значительно повлиять на уровень логистических издержек, что в свою очередь отражается на цене товара. Дабы не допустить роста цен существуют такие способы оптимизации затрат на основе технологий, как внедрение современных систем маршрутизации, которые автоматически вносят всю требуемую информацию в информационную систему компании, позволяя оптимизировать численность персонала [5]. Также эффективным решением является внедрение системы электронного документооборота, что позволяет снизить объём рутинной бумажной работы [4].

Для дополнительной комплектации штата сотрудников

логистические компании предпринимают и различные стратегии привлечения персонала. Например, для привлечения работников сферу грузовых и пассажирских перевозок предлагается ввести такую меру, как возможность получить кредит на жильё на льготных условиях [6]. Также к ранее «традиционно мужским» сферам, таким как перевозки и доставка всё чаще стали привлекать женщин. Всё более распространённой практикой становится привлечение людей с ограниченными возможностями. Например, людей физически крепких, но с нарушениями слуха вполне активно начинают привлекать к работе грузчиками, а также к работе с корреспонденцией [7]. Вместе с тем растёт и обмен специалистами, что обусловлено всё более тесными экономическими связями между членами ЕАЭС и усиленной интеграцией.

Также для недопущения обострения ситуации с кадрами используются и методы по удержанию уже имеющихся сотрудников. Как правило они основаны на воспитании уважения к корпоративной культуре и предоставлении бонусов за стаж работы в организации. В дополнение компании, например, «СДЭК-глобал» предлагает своим курьерам бесплатные обеды, скидки от партнёров и компенсации топлива [7]. Также имеет место и улучшение условий труда, заключающееся в более тщательной проработке норм нагрузки, а также введении гибких графиков работы.

**Заключение.** По итогу можно заметить, что принимаются активные меры для решения вопроса дефицита кадров. Главный драйвер преодоления кризиса различного рода облачные технологии, что позволяют выполнять логистические операции быстрее, с меньшим количеством ошибок и без привлечения дополнительного персонала. При этом операции становятся более прозрачными. То есть, главное, что следует предпринять для улучшения ситуации – это насытить рынок различным программным обеспечением для логистов, а также предоставить дополнительные вычислительные мощности.

Вместе с тем, работа с персоналом остаётся одним из приоритетных направлений деятельности организаций, что позволяет создавать специалистов прямо на местах, с помощью ускоренных систем обучения и передачи опыта от работника к работнику.

#### Литература

1. Дефицит кадров - проблема с кадрами в России, причины нехватки персонала, как решить//personik.ai [Электронный ресурс] -

Режим доступа: <https://personik.ai/blog/defitsit-kadrov-kak-kompanii-reshayut-etu-zadachu#popup:subscription> - Дата доступа: 09.11.2024

2. Дефицит кадров бьет рекорды//belmarket.by [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://belmarket.by/news/news-56730.html> - Дата доступа: 09.11.2024

3. 65% российских компаний столкнулись с нехваткой операционного персонала в логистике//retail.ru [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.retail.ru/news/65-rossiyskikh-kompaniy-stolknulis-s-nekhvatkoj-operatsionnogo-personala-v-logistike/> - Дата доступа: 09.11.2024

4. Как технологии помогают преодолеть дефицит кадров в логистике//kapital.kz [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://kapital.kz/experts/126631/kak-tekhnologii-pomogayut-preodolet-defitsit-kadrov-v-logistike.html> - Дата доступа: 09.11.2024

5. Дорогой персонал и нехватка транспорта: как организовать логистику в современных реалиях//retail-loyalty.org [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.retail-loyalty.org/expert-forum/dorogoy-personal-i-nekhvatka-transporta-kak-organizovat-logistiku-v-sovremennykh-realiyakh/> - Дата доступа: 09.11.2024

6. Сколько водителей не хватает в отрасли частных перевозок в Беларуси//belmarket.by [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://belmarket.by/news/news-57863.html> - Дата доступа: 09.11.2024

7. Кадры для курьерской и складской логистики: последние изменения//retailer.ru [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://retailer.ru/kadry-dlja-kurerskoj-i-skladskoj-logistiki-poslednie-izmenenija/> - Дата доступа: 09.11.2024

Представлено 10.11.2024