

АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА В ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКОЙ СФЕРЕ НА ПРИМЕРЕ АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Е.П. Федорова¹, Д.Ш. Смирнова¹, А.М. Варакса²

¹ Астраханский государственный университет, г. Астрахань, Россия

² Новосибирский государственный университет экономики и управления, г. Новосибирск, Россия

В статье представлена оценка спроса и предложения на рынке труда в сфере логистики и перевозок. Цель данной статьи – выявить факторы, определяющие спрос на труд и компетенции в транспортно-логистической сфере Астраханской области. Проведен опрос и выборочные глубинные интервью 90 руководителей предприятий Астраханской области. Опросные листы, используемые для сбора данных, содержали компетенции и инструменты логистики, учитывающие мировые и общероссийские тренды. По результатам опроса и на основании вторичных данных выделены региональные особенности спроса на труд в транспортно-логистической сфере. По результатам исследования выделены 11 функций, выполнение которых возложено на логистические отделы на предприятиях. В исследовании выявлены 14 ключевых, по мнению работодателей компетенций. В статье рассмотрены компетенции высшего и средне-специального образовательного стандарта. Указано, что требованиям работодателей наиболее удовлетворяют компетенции для средне-специального образования. При этом для подготовки бакалавров, конкурентных на рынке труда, вузам желательно более тщательно разрабатывать требования в рамках каждой учебной дисциплины.

Ключевые слова: специалист по логистике, рынок труда, транспортно-логистическая сфера, образовательные стандарты, компетенции специалиста по логистике, управление цепями поставок.

Введение

В плановой советской экономике спрос на труд определялся планами развития регионов и страны – при этом результатом был хронический дефицит рабочей силы. С переходом к рынку дефицит сменился избыточностью. Усиление конкуренции, слияние и поглощение компаний, изменение налогового законодательства, в частности увеличение налоговой нагрузки, приводит к теневизации экономики, и искажает реальный спрос на труд. В связи с этим актуальной становится оценка востребованности специалистов на рынке труда по определенным категориям рабочей силы. Об этом наглядно свидетельствуют поисковые запросы в библиотеках: e-library – более 1790 источников, google академии – более 158000, jstor – 5987.

Проведение оценки спроса на труд в конкретной сфере сталкивается с рядом сложностей.

Во-первых, существует разрыв между декларацией потребности в работниках определенной квалификации и готовностью работодателей нанимать их на постоянную работу. Последнее во многом зависит от институтов рынка труда, которые через издержки оборота рабочей силы могут блокировать наем рабочей силы или откладывать его во времени [1]. Итак, декларация потребности в труде не равноценна платежеспособному спросу на труд и созданию рабочих мест.

Во-вторых, цифровизация общества приводит к быстрому устареванию профессий, квалификаций, особенно в тех сферах экономики, где эти

новшества происходят быстрее всего, к таким и относится транспортно-логистическая сфера.

В-третьих, логистика в российском обществе воспринимается как функция транспортных процессов, а не как комплексный инструмент управления организацией.

Цель данной статьи – выявить факторы, определяющие спрос на труд и компетенции в транспортно-логистической сфере Астраханской области.

Для достижения поставленной цели нами был решен ряд задач: рассмотрены исследования, посвященные анализу спроса на труд квалифицированных специалистов; выявлены направления исследований и дана классификацию по нескольким факторам, определены ключевые компетенции для специалистов в логистической сфере, значимые для руководителей фирм, на основании проведенного опроса.

Объекты и методы исследования

Объектом исследования выступают транспортно-логистические предприятия Астраханской области.

Предметом исследования является спрос на труд в транспортно-логистических предприятиях Астрахани.

При проведении нашего исследования мы использовали опросы руководителей и работников предприятий Астраханской области, различных по размеру и по организационной форме, из разных отраслей. Полученные данные были проанализи-

рованы, систематизированы. Также использовалась компаративистика для сравнения требований к рабочей силе, которые предъявляют работодатели, с требованиями высших учебных заведений и учреждений СПО к обучающимся специалистам.

Для проведения тщательного анализа прежде всего нами была изучена российская и зарубежная литература. Обзор отечественных публикаций по исследованию спроса на труд позволил выделить факторы для классификации: 1) по широте охвата исследования: страновой уровень и региональный уровень; 2) по типу спроса: на структуру спроса специалистов разного профиля; на конкретную специальность; на занятость в определенной сфере; на квалификацию и компетенции (рис. 1).

Структура спроса на квалифицированный труд, по укрупненным группам специальностей в России, исследована Гимпельсоном В.Е. [2]. В работе сделан вывод о факторах, которые определяют спрос на труд в период кризиса.

Зудина А.А. и Вишневская Н.Т. [3] выявили особенности профессиональной структуры спроса на труд в европейских странах. В работе сделан вывод о том, что цифровизация экономики пока еще не может свести к нулю спрос на профессии низкой квалификации и к сокращению спроса на труд офисных работников. Лукьянова А.Л. и Гимпельсон В.Е. исследовали разрыв в оплатах труда работников частного и бюджетного секторов для различных профессиональных и региональных групп [4].

Изучению спроса на труд в региональном разрезе посвящено много работ: например, исследование Майзнера Н.А. [5], в котором оценен спрос на труд специалистов по логистике в сфере роз-

ничной торговли на рынке труда г. Владивосток; Симченко Н.А. и Романюк Е.В. [6] исследовали факторы, влияющие на спрос на труд в республике Крым. Анализ структуры спроса на труд в регионах проводили Смирнов С.К. и Капустина А.К. [7].

Анализируя факторы спроса, а именно особенности требований работодателей к компетенциям специалистов в транспортно-логистической сфере на региональном рынке мы выявили ключевую разницу в стратегически широком понимании логистики и узкофункциональном подходе к логистике.

В своих исследованиях проблемы подготовки специалистов по логистике Приходько В.М., Борщ В.В., Сазонова З.С. рассматривают вопрос базовых логистических компетенций через призму практического опыта. В статье особо подчеркивается разница между требованиями работодателей и реальным состоянием компетенций молодого специалиста. В то же время особое внимание, на наш взгляд, заслуживает вывод авторов о том, что зачастую даже очень опытные и квалифицированные работодатели «сами не в полной мере владеют информацией» о новых и современных логистических технологиях. Речь идет о технологиях, хорошо зарекомендовавших себя в международной логистической деятельности [8].

Анализируя развитие логистики в России Аникин Б.А., представитель Государственного университета управления, выпустивший с 2000 года более 10 % всех российских специалистов в сфере логистики, особо подчеркивает такую проблему, как разночтение в употреблении данного термина в научной сфере и практической деятельности. Одной из ключевых проблем является от-

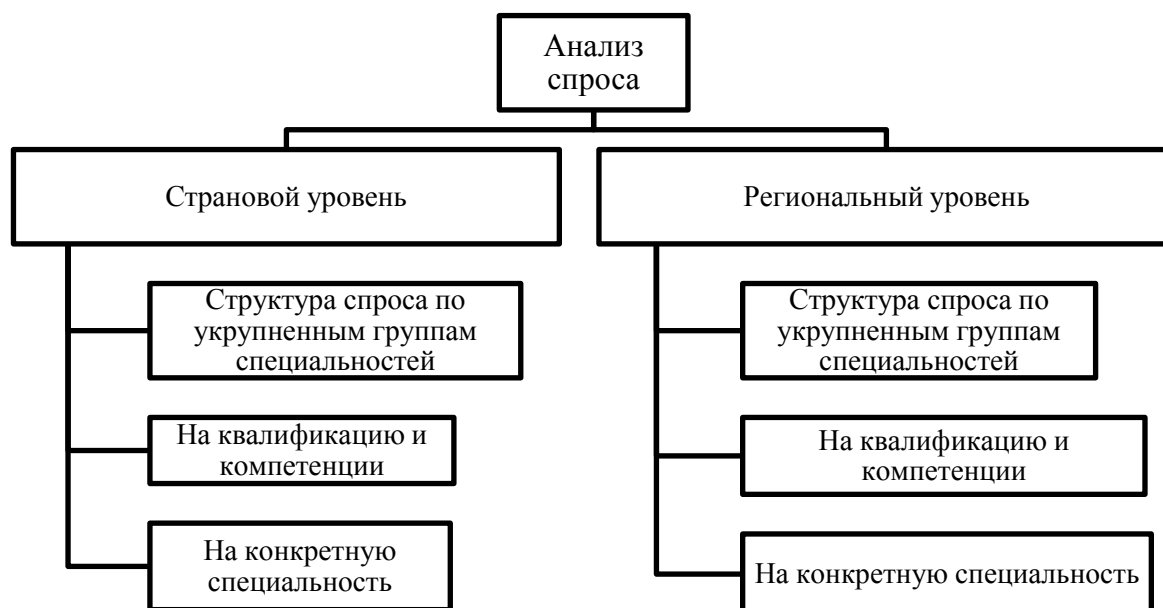


Рис. 1. Классификация исследований по анализу спроса на трудовые ресурсы
Источник: составлено авторами

существование профессиональных стандартов по логистике в России. Анализируя перспективные направления развития современной логистики как системообразующей составляющей развития цепей поставок, Аникин выделяет автоматизацию, цифровизацию и глобализацию, а также необходимость прогнозирования последствий реализации проекта цепей поставок: экономических, политических, военных [9].

В масштабном исследовании Сергеева В.И. [10] к ключевым компетенциям логиста будущего относят знание таких инновационных технологий, как Logistics Big Data Digital SCM, RFID, Cloud Services, BlockChain, 3DPrinting, IoT, Mobile app. Это сбалансированный набор, которым в комплексе должен обладать логистический координатор.

В регионах РФ логистикой на практике занимаются на уровне отдельных операций транспортировка, склад, погрузо-разгрузочные работы, таможенное оформление без навыков и компетенций системной оптимизации потоковых процессов.

Среди зарубежных работ следует отметить работы Александра и Андре Эллингеров, посвященные анализу развития персонала по логистике за счет внешних и внутренних ресурсов фирмы. Анализ международного опыта развития высшего и среднего управленческого звена, в частности руководителей производственно-сбытовых цепочек, позволил авторам выявить закономерности эффективного повышения квалификации и компетентности в сфере логистики [11].

Внимания заслуживает исследование, проведенное Всемирным банком «Компетенции, навыки и обучение в области логистики». Его авторы МакКинон, Флотманн, Хоберг и Буш анализируют специфику региональных рынков и требований к специалистам логистической сферы. Авторы подчеркивают, что несмотря на распространение систем автоматизации процесса управления цепочкой поставок, материально-техническое обеспечение логистики по-прежнему зависит от довольно специфического набора навыков и компетенций. В исследовании предлагаются рамки для навыков, необходимые для проведения логистической деятельности например, транспортировки или складирования или типа и уровня ответственности. На основе нескольких источников, включая недавние обследования, проведенные Всемирным банком и Университетом логистики Кюхне, в исследовании анализируется, в каких областях существуют ограничения в плане квалификации в зависимости от вида работы или стран [12].

Выводы включают в себя то, что логистика – это отрасль, которая борется за найм квалифицированных сотрудников, но существует различие в спросе на труд в транспортно-логистической сфере в развитых и развивающихся странах. Это спрос на разные компетенции сотрудников.

Результаты и их обсуждение

Опрос проводился двумя способами: с помощью электронной анкеты и с помощью интервьюирования. Для опроса были выбраны предприятия, работающие на Астраханском рынке более 3 лет. На вопросы анкеты ответили 90 человек. Результаты опроса приведены по состоянию на 10 декабря 2019 года.

По результатам опроса 54,4 % опрошенных руководителей работают на предприятиях транспорта, розничной и оптовой торговли. Распределение по численности сотрудников предприятия следующее: 55,8 % опрошенных респондентов работают на предприятиях с численностью до 50 человек; 25 % работают на крупных предприятиях. На вопрос анкеты: «На каких рынках работает Ваша организация», были получены ответы, что 75,6 % предприятий работают на рынке Астраханской области, 15,6 % поставляют продукцию для стран СНГ и 10 % выходят на мировой рынок.

Опрос показал, что на 55,6 % предприятий действуют логистические структурные подразделения, 5,6 % – планируют создать логистические службы и только в 38,8 % предприятий нет логистического подразделения. Из табл. 1 видно, что чаще всего логистические подразделения создаются на предприятиях в сфере транспорта, розничной торговли, оптовой торговли, строительной отрасли, промышленности и производства и планируют создать логистические подразделения в организациях, работающих в сфере: транспорта, оптовой торговли в производстве и гостиничном бизнесе.

В разрезе укрупненных видов деятельности, получаем, что чаще всего логистические подразделения создаются на промышленных, производственных предприятиях и в транспортных организациях.

При выявлении факторов, влияющих на создание логистического подразделения помимо отраслевой принадлежности мы выделили значимость фактора «численность работников организации» (табл. 2).

На вопросы анкеты: «Есть ли логистическое подразделение в организации» и «Какое количество сотрудников работает в Вашей организации» ответили 86 респондентов. По итогам: наибольшая доля 0,93 респондентов, ответивших «да» на вопрос о наличии в организации логистического структурного подразделения, на крупных предприятиях, с численностью более 500 человек.

На вопрос анкеты: «Работают ли в Вашей организации сотрудники, ответственные за осуществление логистических процессов?» ответили 72 человека из 90. Из них только 52,2 % опрошенных руководителей ответили, что в их организации работают работники, ответственные за осуществление логистических процессов. Планируют привлечь в будущем работников на подобные позиции

Таблица 1

Организации со специализированными логистическими подразделениями

№	Отрасль	Процент предприятий данной отрасли, имеющих свои логистическое подразделения из числа опрошенных
1	Промышленность и производство	78
2	Транспорт	73
3	Строительная отрасль	71
4	Оптовая торговля	59
5	Розничная торговля	47

Источник: составлено авторами на основе данных опроса.

Таблица 2

Наличие логистических структурных подразделений на предприятиях с различной численностью работников

Есть ли в вашей организации логистическое структурное подразделение				
Вопрос	Численность работников	Доля опрошенных, ответивших «Да»	Доля опрошенных, ответивших «Нет»	Доля опрошенных, ответивших «Нет, но планируется создать»
Какое примерно количество сотрудников работает в Вашей организации?	Менее 10 человек	0,26	0,58	0,16
	10–19 человек	0,5	0,5	0
	20–49 человек	0,7	0,3	0
	50–100 человек	0,5	0,3	0,2
	101–249 человек	0,6	0,4	0
	250–499 человек	0,4	0,6	0
	500 человек и более	0,93	0,07	0

Источник: составлено авторами на основе данных опроса.

8,9 % руководителей. Только 18,9 % из числа опрошенных ответили, что работников, ответственных за осуществление логистических процессов на предприятии, нет. При уточнении данных факты мы выявили, что в таких организациях логистику отдают на аутсорсинг в другие компании.

Интересный ответ дали руководители организаций, в которых отсутствуют логистические подразделения, но есть осознание потребности. Несмотря на то, что в данных организациях отсутствуют логистические подразделения, процесс товародвижения сырья, незавершенной продукции, готовой продукции и т. д. требует управления и является, зачастую, основной функцией организации. Примером может служить небольшая посредническая, консалтинговая, рекламная организация численность персонала от 5 до 10 человек в которой отсутствует свой склад и отдел закупок. Спрос на сотрудников, осуществляющих логистические процессы на уровне «менеджера по координации» в таких организациях, в ближайшем будущем будет только расти.

Опрос показал достаточно характерную для Астраханской области ситуацию, когда респондент воспринимает логистику только в её транспортно-логистической составляющей и не относит закупку, продажи и сервисное обслуживание к логистическим функциям.

Для выявления функций, выполняемых сотрудниками логистических организаций и степени их важности, был задан ряд вопросов, в частности вопрос «Какие функции выполняет подразделение по логистике?». Анализ ответов позволяет распределить функции выполняемые логистическим и подразделениями по степени важности (рис. 2).

Нетрудно заметить, что в настоящее время руководители считают приоритетными стандартные классические функции логистических подразделений. Актуальные для развитых стран логистические функции, такие как: управление запасами по цепи поставок; управление стандартами сервиса; интегрированное планирование отметили, как важные от 11 до 13 % опрошенных руководителей предприятий.

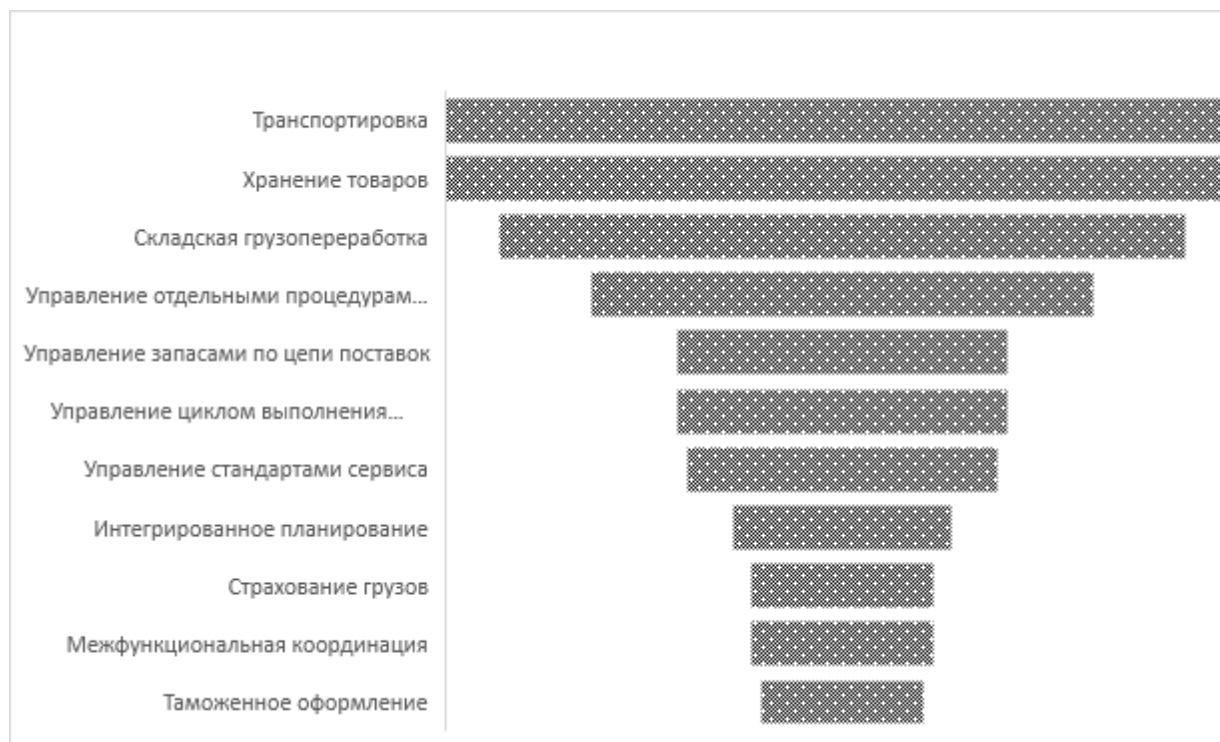


Рис. 2. Распределение функций, выполняемых логистическим подразделением по степени важности
Источник: составлено авторами по данным опроса

На вопрос о количестве специалистов в логистической службе ответили 62,2 % опрошенных руководителей: из них 15,6 % опрошенных руководителей указали, что в подразделении по логистике работают менее 5 человек, такая же доля руководителей 15,6 % отметила, что в подразделениях по логистике работают от 5 до 10 человек, 13,3 % указали, что в подразделении по логистике работают более 10 человек, 17,8 % опрошенных руководителей указали, что специалистов по логистике нет.

Данные анкетирования показали, что профессиональной логистикой занимаются относительно молодые люди. Средний возраст специалистов по логистике 33 года. Минимальный возраст 25 лет, максимальный возраст 45 лет. До 50 % работников логистической сферы в возрасте до 31,5 года. Для понимания, в какой отрасли в ближайшие 10 лет произойдет обновление кадров, рассчитали средний возраст работников по отраслям.

На вопрос о наличии профильного образования по логистике сотрудников логистических подразделений было выявлено, что 58 % сотрудников имеют профильное образование по логистике; 20 % не имеют, и 22 % затрудняются с ответом. Более 40 % сотрудников логистических подразделений не имеют профильного образования по логистике. Ответ на этот вопрос связан с вопросом об информационных системах, используемых на предприятии (табл. 3).

Большинство руководителей ответило, что предприятие имеет сайт на русском языке (41,94 %), профессиональные информационные логистические ресурсы менее распространены и малоизвестны руководителям, в частности такие как системы управления продажами и закупками или CRM системы. Данный ответ подтверждает, что большинство сотрудников логистических подразделений мало знакомы с современными информационными логистическими системами.

При исследовании компетенций, которые считают важными руководители предприятий для сотрудников логистических подразделений, было выявлено следующее. Самой важной компетенцией для логиста руководители назвали организацию процесса перевозки грузов (62,5 %). Очень важными компетенциями (50 % и выше) назвали компетенции: подготовку груза к перевозке – 56,3 %, логистическую культуру – 56,3 %, контроль результатов логистической деятельности в цепи поставок – 50 %, тайм-менеджмент – 50 %, психологическую устойчивость к неопределенности – 50 %, умение работать с программным обеспечением – 50 %. Большинство руководителей назвало неважной компетенцией экологическое мышление – 62,4 %. Важность компетенций специалистов в сфере логистики проиллюстрирована на рис. 3.

Основные вакансии в транспортно-логистической сфере Астраханской области – это операционисты от логистики. Основные обязан-

Таблица 3

Наличие информационных ресурсов на предприятии

Информационный ресурс	Процент выбравших ресурс
Интегрированная информационная система планирования и управления ресурсами предприятия ERP, SAP и др.	19,35
Сайт на русском языке	41,94
Сайт на английском языке	14,52
Системы управления продажами/закупками CRM система	11,29
Система «Time-based logistics» в том числе, на основе RFID меток	12,90

Источник: составлено авторами по данным опроса.

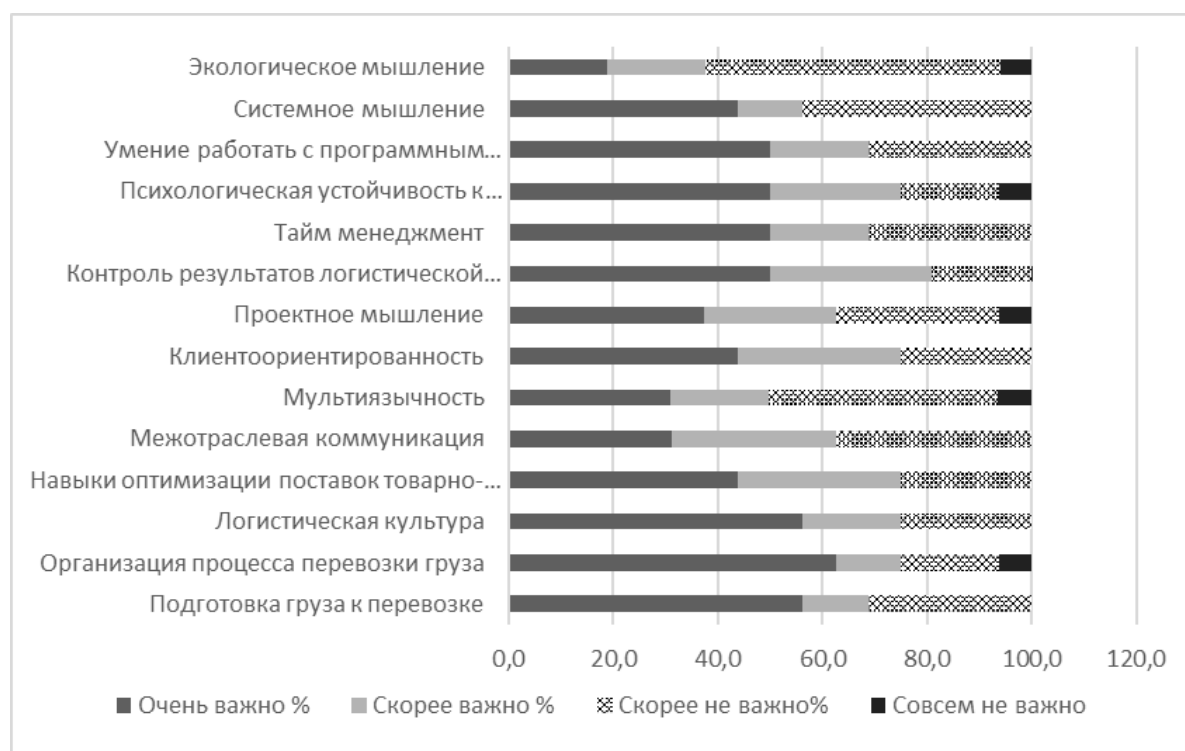


Рис. 3. Важность компетенций специалистов в сфере логистики

ности, которые требуют работодатели, выглядят так: оптимизация хранения грузов на складах, контроль расхода топлива и подсчет маршрутов, ведение графиков выхода водителей, составление отчетов. При этом обычно работодатели требуют от соискателя только опыт владение ПК: знание MS Office и 1С. Иногда – английский язык уровня Pre-Intermediate и выше. А вот наличие высшего образования упоминается в единичных случаях.

На вопрос о потребности в специалистах по логистике ответили 62,2 % руководителей предприятий. О вакансиях для логистов заявили 22,2 % руководителей указав, что на предприятии есть свободные вакансии для логистов. Из опрошенных 35,6 % руководителей отметили, что специалисты по логистике не нужны, так как отделы укомплектованы полностью, только 4,4 % руководителей отметили, что у них нет потребности в данных специалистах.

При исследовании требований работодателя к образованию кандидатов на должность логиста, 33 % опрошенных респондентов указали, что им нужны специалисты, которые закончили специализированные курсы по логистике. Из опрошенных 30 % указали, что нужны специалисты высокого уровня квалификации – магистратуры, 21 % респондентов указали, что им нужны специалисты с уровнем образования бакалавр. Только 16 % работодателей указали, что им необходимы специалисты в области логистики со средним профессиональным образованием.

Анализ зависимости спроса на специалистов по логистике от численности работающих на предприятии представлен в табл. 4.

На основании данных табл. 4 можно сделать вывод, что на большинстве предприятий отделения по логистике полностью укомплектованы. Самая высокая вероятность появления свободных

Таблица 4

Зависимость спроса на специалистов по логистике от численности работников предприятий

Численность сотрудников в организации		Нужны ли вам специалисты по логистике?		
		Не нужны, отделы полностью укомплектованы	Есть свободные вакансии	Нет потребности в данных специалистах
Какое количество сотрудников работает в Вашей организации?	Менее 10 человек	0,5	0,4	0,1
	10–19 человек	0,625	0,25	0,125
	20–49 человек	0,625	0,375	0
	50–100 человек	0,2	0,8	0
	101–249 человек	0,67	0,17	0,16
	250–499 человек	0,33	0,33	0,33
	500 человек и более	0,625	0,375	0

Источник: составлено авторами на основании данных опроса.

вакансий на предприятиях с численностью до 100 человек.

Сейчас давайте оценим, насколько соответствуют требования работодателей тем стандартам, которые предъявляет к логистам Министерство науки и высшего образования. Прежде всего обратимся к обучению бакалавров и магистров, так как потребность в них отметили 51 % руководителей предприятий.

Тут выясняется интересный факт: в образовательных стандартах высшего образования, по которым полностью формируется процесс обучения, отдельного стандарта для организации перевозок и управления на транспорте нет. Логистов обучают в рамках направлений подготовки 38.03.02. «Менеджмент» профиль «Логистика и управление цепями поставок» и 38.03.01 «Экономика», профили «Международные транспортные операции», «Международные логистические системы». В этих стандартах на уровне министерства не предусмотрены четкие компетенции по профилю, то есть в стандартах даются только общие формулировки. Мы изучили Приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7 ред. от 20.04.2016 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» уровень бакалавриата и сравнили указанные в нем компетенции с требованиями работодателей, представленными на рис. 3. Можно констатировать, что из указанных требований примерно совпадают с компетенциями следующие: 1 – тайм-менеджмент, 2 – клиентоориентированность, 3 – умение рабо-

тать с программным обеспечением и отчасти – 4 – мультиязычность [13].

Однако, при формировании профилей подготовки каждый конкретный вуз имеет право расширить перечень компетенций – именно в направлении данного профиля.

Рассмотрим, как сами вузы устанавливают компетенции для будущих работников логистической-транспортной сферы. Общеобразовательные программы по интересующему нас направлению мы искали на сайте вузов Астраханского государственного университета, Астраханского государственного технического университета, Санкт-Петербургского государственного морского технического университета, Петербургского государственного университета путей сообщения, Сибирского государственного университета путей сообщения и Сибирского государственного университета водного транспорта. Сформированные образовательные стандарты были только на сайтах трёх организаций из семи, это организации, которые являются вузами Министерства транспорта.

Для примера мы взяли Общеобразовательную программу 38.03.02. «Менеджмент», по профилю «Логистика и управление цепями поставок», квалификация «бакалавр», разработанную ФГБОУ ВО Сибирским государственным университетом путей сообщения. СГУПС [14]. Если мы сравним компетенции в ней с требованиями работодателей, то картина получается следующая: общеобразовательные компетенции не совпадают с пожеланиями на 100 %. Это несовпадение можно объяснить не столько несоответствием стандарта интересам производства, сколько тем, что данные компетен-

ции направлены на общее развитие личности студента. Возможно, работодатели с производства просто не обращают на это внимание, так как считают само собой разумеющимся то, что бакалавры отличаются «способностью к коммуникации» и «высокой самоорганизацией». Далее, общепрофессиональные компетенции, которые нужны для формирования теоретических основ в мировоззрении у будущего работника, также в основном не совпадают с требованиями работодателей. Третий блок, дополнительные профессиональные компетенции, соответствуют таким пожеланиям, как: умение работать с программным обеспечением, организация процесса перевозки и навыки складирования грузов. Таким образом, требования представителей производства в рамках высшего образования учитываются образовательными организациями менее, чем на половину.

Можно посмотреть более глубоко и оценить подготовку бакалавров по дисциплинам. Для этого нужно ознакомиться с рабочими программами по профильным дисциплинам и проанализировать указанные в них положения. Если рассмотреть рабочую программу ПГУПС по «Организации перевозок грузов», то там указаны следующие требования: студент должен владеть методами организации взаимодействия с транспортными ресурсами; методами управления службами снабжения различных фирм, а также методами выбора возможностей и ассортимента услуг транспортных компаний. По предмету «Организация и управление процессами перевозок» обучающиеся смогут владеть: технологией месячного планирования перевозок грузов; технологией технического нормирования и оперативного планирования эксплуатационной работы; современными методиками обоснования эффективной эксплуатации транспортно-технологических комплексов железнодорожного транспорта.

Обратимся к другому вузу. СГУВТ по дисциплине «Транспортная логистика» в составленной рабочей программе предусматривает такие навыки студентов, как знание основных принципов организации грузовых перевозок, владение методиками оптимального управления транспортными потоками и процессами, и кроме того методами оптимизации грузовых потоков; методами расчёта параметров логистических систем доставки грузов.

Как мы видим, всё вышеперечисленное уже в большей мере соответствует пожеланиям потенциальных работодателей. На уровне разработки конкретных дисциплин картина выглядит более привлекательно. Действительно, в рамках определённой дисциплины проще сформировать конкретные навыки, необходимые для работы на производстве.

Теперь будет целесообразно сказать немного о подготовке специалистов со средне-специальным образованием. Хотя потребность в них

меньше, но она всё равно есть. Данное направление регулируется Приказом Минобрнауки России от 22.04.2014 № 376 и называется 23.02.01 «Организация перевозок и управление на транспорте по видам». В нем указаны следующие общие компетенции, которые отвечают интересам производства: ОК-9 – ориентирование в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности, ОК-5 – использование информационно-коммуникационных технологий. Среди профессиональных компетенций рис. 3 в общих чертах соответствует подавляющее большинство компетенций. В том числе: это ПК-1.1 – выполнение операций по осуществлению перевозочного процесса с применением современных информационных технологий управления перевозками, ПК-2.3 – обеспечение осуществления процесса управления перевозками и т. д. [15]. Таким образом, мы видим, что средне-специальное образование более приближено к нуждам производства.

Заключение

Авторами выявлены три ключевых фактора, влияющих на создание обособленного логистического подразделения и определяющих спрос на его сотрудников в Астраханской области.

1. Отраслевая специфика деятельности компании. Ключевые отрасли, в которых на предприятиях действуют логистические подразделения – это – промышленность, транспорт, строительство и торговля.

2. Численность сотрудников компании имеет положительную взаимосвязь с появлением обособленного транспортно-логистического структурного подразделения.

3. Рынки, на которых компания планирует работать или уже работает. Наиболее значимым является выход на международные рынки сбыта.

Основные вакансии в транспортно-логистической сфере Астраханской области – это логистические рабочие места «синих воротничков». Логистические задачи в верхней части профессиональной иерархии и задачи с высоким содержанием информационных технологий часто требуют повышения квалификации сотрудников в соответствии с новыми технологиями. Проблема не только в найме логистического персонала на вакантные должности, но и в нехватке ресурсов на профессиональную подготовку и переподготовку.

Также следует сделать вывод о низкой инновационной активности астраханских фирм и невысоком спросе на современные логистические компетенции работников со стороны опрошенных астраханских работодателей. Наше исследование показало, что чем ниже официальная численность и чем меньше видов деятельности ведет компания, тем выше вероятность передачи транспортно-логистических процессов на аутсорсинг.

Работодатели оставляют приоритет за логистами – стратегами высшего управленческого

уровня. Как правило, логистические рабочие места «синих воротничков» имеют более низкий статус и более низкую заработную плату 25 556 руб., чем рабочие места «синих воротничков» в других отраслях 31 388 руб. [16]. В Астраханской области это приводит к тому, что менее квалифицированные работники не могут легко переобучаться. Выявлено очень сложное для выполнения условие в виде минимального опыта «год работы в логистической сфере». Проблема в том, что соискатель «выпускник» только получил диплом и еще официально не работал.

Сопоставляя нужды предприятий с навыками «молодых специалистов», было установлено, что программы высшего образования не закладывают в стандарты те знания и умения, которые нужны работодателям. В большинстве своем стандарты слишком обширны, не конкретны и не учитывают реальной экономической ситуации. При этом, однако, на уровне изучения каждой конкретной дисциплины, вузы самостоятельно могут уточнять требования к обучающимся, и вузы Министерства транспорта, как правило, стараются уделять внимание конкретным практическим вопросам для лучшей подготовки логистов. Также отмечено, что образовательные стандарты для средне-специального образования разработаны более подробно и в большей степени учитывают интересы работодателей.

Литература

1. Гимпельсон В.Е. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда: недостаток предложения, ограничения спроса и ложные сигналы работодателей. Препринт. WP3/2004/01. – С. 5.
2. Гимпельсона В.Е., Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда испытание кризисом // Журнал новой экономической ассоциации. – 2015. – № 2. (26). – С. 249–253.
3. Вишневская Н.Т., Зудина А.А. Профессиональная структура рабочей силы в странах Европы: о чем свидетельствуют прогнозы? // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. – 2017. – Т. 12, № 4. – С. 109–129.
4. Гимпельсон В.Е., Лукьянова А.Л. Быть бюджетником в России: удачный выбор или несчастная судьба? // Экономический журнал высшей школы экономики. – М.: НИУ ВШЭ, 2006. – № 4(10). – С. 557–589.
5. Майзнер Н.А. Анализ состояния спроса на специалистов по логистике в сфере розничной торговли // Региональная экономика: теория и практика – 2012. – № 36(267). – С. 19–26.
6. Симченко Н.А., Романюк Е.В. Анализ факторов, влияющих на спрос рабочей силы в республике Крым // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 9-1(62). – С. 327–334.
7. Смирнов С.Н., Капустин А.К. Оценка структурных разрывов между спросом и предложением на рынках труда регионов Российской Федерации // Вопросы статистики. – 2018. – Т. 25, № 10. – С. 28–36.
8. Приходько В.М., Борщ В.В., Сазонова З.С. Подготовка логистов в условиях интеграции образования, науки, производства и бизнеса // Высшее образование в России. – 2014. № 11. – С. 126–133.
9. Аникин Б.А., Аникин О.Б., Ермаков И.А., Кузьминых С.С. Развитие логистической науки в России // Вестник университета. – 2019. – № 10. – С. 5–14.
10. Сергеев В.И. Логистика и управление цепями поставок – специальность 21 века // Логистика и управление цепями поставок. – 2018. – № 6 (89). С. 3–30.
11. Ellinger Alexander, Ellinger Andrea D. Leveraging human resource development expertise to improve supply chain managers' skills and competencies // European Journal of Training and Development. – 2014. – Vol. 38, no. 1/2. – P. 118–135.
12. McKinnon Alan, Flothmann Christoph, Hoberg Kai, Busch Christina. Logistics Competencies, Skills, and Training: A Global Overview. World Bank Studies. – Washington, DC: World Bank, 2017. – P. 89. – <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27723>
13. Приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7 ред. от 20.04.2016 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент уровень бакалавриата». Зарегистрировано в Минюсте России 09.02.2016 № 41028. – 10 с.
14. Общеобразовательная программа высшего образования. Направление 38.03.02. «Менеджмент». Профиль «Логистика и управление цепями поставок». Квалификация «бакалавр». Новосибирск: ФГБОУ ВО СГУПС. 2018. – 8 с.
15. Приказ Минобрнауки России от 22.04.2014 № 376 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 23.02.01 Организация перевозок и управление на транспорте по видам». Зарегистрировано в Минюсте России 29.05.2014 № 32499.
16. Среднемесячная заработная плата работников по организациям, не относящимся к субъектам малого предпринимательства за февраль 2020 года // Росстат – 2020. – <https://astrastat.gks.ru/folder/41533> дата обращения: 27.04.2020.

Федорова Елена Петровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономическая теория», Астраханский государственный университет (г. Астрахань), lenafedorova@mail.ru

Смирнова Диана Шамасовна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент», Астраханский государственный университет (г. Астрахань), dsmirnovad@mail.ru

Варакса Анна Михайловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономическая теория», Новосибирский государственный университет экономики и управления (г. Новосибирск), anny.v@rambler.ru

Поступила в редакцию 5 июня 2020 г.

DOI: 10.14529/em200313

ANALYSIS OF LABOR MARKET IN THE TRANSPORT AND LOGISTICS SPHERE ON THE EXAMPLE OF THE ASTRAKHAN REGION

E.P. Fedorova¹, D.Sh. Smirnova¹, A.M. Varaksa²

¹ Astrakhan State University, Astrakhan, Russian Federation

² Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russian Federation

The article considers the problem of supply and demand in the labor market in the field of logistics and transport. The purpose of this article is to identify factors, determining the demand for labor and competencies in the transport and logistics sector of the Astrakhan Region. Survey and selected in-depth interviews with 90 heads of enterprises of the Astrakhan region is conducted. The polling forms, used to collect data, contained the competences and logistics tools complying with worldwide and all-Russian trends. Based on the results of the survey and secondary data, regional peculiarities, on the demand for labor force in the transport and logistics sphere, are highlighted. According to the results of the study, 11 functions, which have to be fulfilled at logistics departments at enterprises, are identified. In accordance with the employers' opinions, the article reveals 14 key functions. The article examines the competencies of the higher and secondary specialized educational standards. It is indicated that the competences for secondary specialized education comply with the employers' requirements most closely. At the same time, while training Bachelor's degree students, who would be competitive in the labor market, it is advisable for universities to set the requirements within each educational discipline more thoroughly.

Keywords: logistics specialist, labor market, transport and logistics sphere, logistical functions, educational standards, competences of the logistics specialist, supply chain management.

References

1. Gimpel'son V.E. *Deficit kvalifikacii i navykov na rynke truda: nedostatok predlozhenija, ogranichenija sprosa i lozhnye signaly rabotodatelej* [Deficiency of qualification and skills in labor market: lack of the offer, restraint of demand and false signals of employers]. Working paper /WP 3, 2004, no. 01, pp. 1–19.
2. Gimpel'son V.E., Kapeljushnikov R.I. [The Russian labor market Model Trial by Recession]. *Zhurnal novej jekonomicheskoy associacii*, 2015, no. 2, vol. 26, pp. 249–253. (in Russ.)
3. Vishnevskaya N., Zudina A. [Occupational Structure in European Countries]. *International Organisations Research Journal*, 2017, vol. 12, no 4, pp. 109–129. (in Russ.)
4. Gimpelson V.E., Lukia'janova A.L. [Working in the Budgetary Sector in Russia: Lucky Choice or Bad Fortune?]. *Jekonomicheskij zhurnal vysshej shkoly jekonomiki*, 2006, no. 4, vol. 10, pp. 557–589. (in Russ.)
5. Majzner N.A. [The analysis of the condition of demand for logistics specialists in the sphere of retail trade]. *Regional'naja jekonomika: teorija i praktika*, 2012, no. 36, vol. 267, pp. 19–26. (in Russ.)
6. Simchenko N.A., Romanjuk E.V. [The analysis of the factors influencing demand of labor in to the Republic of Crimea]. *Jekonomika i predprinimatel'stvo*, 2015, no. 91, vol. 62, pp. 327–334. (in Russ.)
7. Smirnov S.N., Kapustin A.K. [Evaluation of structural gaps Between Supply and Demand on the Labor market in the regions of the Russian Federation]. *Voprosy statistiki*, 2018, vol. 25, no. 10, pp. 28–36. (in Russ.)

8. Prihod'ko V.M., Borshh V.V., Sazonova Z.S. [Logistic education in terms of integration of education, science, industry and business]. *Vysshee obrazovanie v Rossii*, 2014, no. 11, pp. 126–133. (in Russ.)
9. Anikin B., Anikin O., Ermakov I., Kuzminykh S. [The development Of Logistics Science In Russia]. *Vestnik Universiteta*, 2019, no. 10, pp. 5–14. (in Russ.). DOI: 10.26425/1816-4277-2019-10-5-14
10. Sergeev V.I. [Logistics and supply chain management – specialty of 21 centuries]. *Logistika i upravlenie tsepyami postavok*, 2018, vol. 89, no. 6, pp. 3–30. (in Russ.)
11. Ellinger Alexander, Ellinger Andrea D. Leveraging human resource development expertise to improve supply chain managers' skills and competencies *European Journal of Training and Development*, 2014, vol. 38, no. 1/2, pp. 118–135.
12. McKinnon Alan, Flothmann Christoph, Hoberg Kai, Busch Christina. *Logistics Competencies, Skills, and Training: A Global Overview*. World Bank Studies. Washington, DC: World Bank, 2017, p. 89. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27723>
13. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossii ot 12.01.2016 N 7 s izmeneniyami ot 20.04.2016 «Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vysshego obrazovaniya v sfere podgotovki kadrov 38.03.02 Upravleniye bakalavriatom* [Order of the Ministry of Education and Science of Russia dated 12.01.2016 N 7 as amended on 04/20/2016 «On approval of the federal state educational standard of higher education in the field of training 38.03.02 Management undergraduate level»] Registered in the Ministry of Justice of Russia on 09.02.2016 N 41028. 10 p.
14. General education program of higher education. Direction 38.03.02. "Management". Logistics and Supply Chain Management profile. Qualification "bachelor" [Obshcheobrazovatel'naya programma vysshego obrazovaniya. Napravleniye 38.03.02. «Upravleniye». Profil' logistiki i upravleniya tsepyami postavok. Kvalifikatsiya-bakalavr]. Novosibirsk: FSBEI HE STATE University. 2018.—8 p.
15. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki Rossiyskoy Federatsii ot 22 aprelya 2014 g. N 376 «Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta srednego professional'nogo obrazovaniya po spetsial'nosti 02.23.01 Organizatsiya* [Order of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation of April 22, 2014 N 376 “On approval of the federal state educational standard of secondary vocational education in the specialty 02.23.01 Organization of transportation and transport management by type”]. Registered in the Ministry of Justice of Russia on May 29, 2014 N 32499.
16. *Srednemesyachnaya zarabotnaya plata rabotnikov po organizatsiyam, ne odnosyashimsya k subektam malogo predprinimatel'stva za fevral' 2020 goda* [The average monthly salary of employees in organizations, not related to small businesses in February 2020], 2020. Available at: <https://astrastat.gks.ru/folder/41533> data obrashheniya: 27.04.2020.

Elena P. Fedorova, Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Economic Theory, Astrakhan State University, Astrakhan, lenafedorova@mail.ru

Diana Sh. Smirnova, Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Management, Astrakhan, dsmirnovad@mail.ru

Anna M. Varaksa, Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Economic Theory, Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, anny.v@rambler.ru

Received June 5, 2020

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Федорова, Е.П. Анализ рынка труда в транспортно-логистической сфере на примере Астраханской области / Е.П. Федорова, Д.Ш. Смирнова, А.М. Варакса // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2020. – Т. 14, № 3. – С. 117–127. DOI: 10.14529/em200313

FOR CITATION

Fedorova E.P., Smirnova D.Sh., Varaksa A.M. Analysis of Labor Market in the Transport and Logistics Sphere on the Example of the Astrakhan Region. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2020, vol. 14, no. 3, pp. 117–127. (in Russ.). DOI: 10.14529/em200313