практически все специальности, с другой — найти по-настоящему квалифицированных сотрудников крайне сложно.

«На сегодняшний день важными позициями для нас являются логисты и декларанты. Однако здесь есть оговорка: нам нужны не просто операционисты, а специалисты высокого уровня. Мы ожидаем от декларанта не просто навыков „набивки" деклараций, а глубокой экспертизы: анализа документов, подбора кодов ТН ВЭД, проверки соответствия тарифным и нетарифным мерам. Эти специалисты являются настоящей ценностью»,— не скрывает игрок рынка.

ДЕФИЦИТ В ЦИФРАХ Эксперты сходятся во мнении, что логистика испытывает структурный кадровый голод. По данным госпожи Шаповаловой, на линейном уровне дефицит достигает 1–1,5 млн человек по всей отрасли. Доля водителей категорий C и CE составляет 25–30% от потребности, это примерно 500 тыс. человек. Потребность в комплектовщиках, кладовщиках, операторов склада закрыта на 60–70% от нормы, время закрытия позиций выросло с трех недель до двух-трех месяцев. «На уровне специалистов среднего и высшего звена другая проблема. Здесь не хватает людей, которые умеют работать на стыке логистики и цифры: операторов WMS, аналитиков данных, специалистов по supply chain (цепи поставок) с навыками работы в TMS»,— сетует представитель компании «Константа».

Среди причин этой ситуации участники рынка называют демографическую яму 1990-х годов, конкуренцию с маркетплейсами за тех же людей и десятилетия недоинвестирования в профессиональное образование по рабочим специальностям.

СИСТЕМНЫЙ КРИЗИС В условиях турбулентности ценятся сотрудники, способные быстро принимать решения. В промышленной сфере, рассуждает Фуад Зейналов, начальник отдела подбора персонала компании «Рок Энд Милл», в частности в геологоразведке, логистика — это не только транспортировка груза или вахтового персонала из одной локации на другую. Это часть большой производственной системы, от которой напрямую зависят сроки полевых работ, график и интенсивность инженерных изысканий, снабжение удаленных площадок, поставка оборудования и необходимых ресурсов, движение материалов и техники, и в конечном итоге — устойчивость и рентабельность всего проекта.

«Именно поэтому в нашей отрасли ценятся сотрудники, обладающие широким профессиональным кругозором и системным мышлением, которые видят взаимосвязь между логистикой, производственным графиком, сезонностью, особенностями рельефа и другими важными параметрами. На дефицит таких людей на рынке влияет множество факторов: профессиональный бэкграунд, самоидентификация в рамках проекта и компании, установка на стремительный карьерный трек без глубоко погружения в специфику своей отрасли»,— перечисляет господин Зейналов.

Профессор бизнес-практики Московской школы управления «Сколково» Елена Витчак тоже обращает внимание на критический дефицит в людях на стыке функций: логистики, аналитики, ИТ, права. «На фоне геополитики, разрыва цепочек, перестройки маршрутов нужны люди, умеющие принимать решения в неполной информации, а это редкая компетенция»,— думает эксперт.

ПЕРСПЕКТИВЫ ОТРАСЛИ Таким образом, рынок логистики трансформируется: технологии не заменяют людей — меняется содержание труда. Рутинные операции автоматизируются, а человек фокусируется на стратегии и нестандартных задачах.

Дефицит кадров заставляет компании развивать внутреннее обучение и создавать гибкие системы мотивации. «Говоря об обучении и переквалификации, можно отметить, что для логистических компаний это уже не дополнительное преимущество, а необходимость»,— признает Евгений Корсаков, HR-директор службы доставки Dalli.

Цифровизация отрасли идет стремительно, в отрасли развивается беспилотный транспорт, роботизированные решения и автоматизированные складские системы, и вместе с этим растет потребность в людях, умеющих работать в новой технологической среде. «Готовых специалистов с необходимым набором навыков найти достаточно проблематично, поэтому бизнесу все чаще приходится дополнительно обучать сотрудников внутри компании и мотивировать их получать новые знания»,— продолжает господин Корсаков.

Зарплаты в отрасли растут, особенно у водителей и курьеров. Ключевой ценностью становится не стаж, а способность адаптироваться к новым условиям. Эксперты убеждены, что будущее логистики — за специалистами, которые сочетают отраслевую экспертизу с цифровой грамотностью и гибкостью мышления.

«Иными словами, новая логистика не отменяет специалистов, но меняет требования к ним и делает особенно ценными сотрудников, которые умеют быстро обучаться и работать с ИТ-инфраструктурой»,— резюмирует эксперт Dalli. ■



АЛЕКСАНДР КОРЖОВ

АВТОМАТИЗАЦИЯ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ МЕНЯЮТ ТРЕБОВАНИЯ К ПЕРСОНАЛУ

КЕМ БЫТЬ, ИЛИ КАЖДОМУ ВРЕМЕНИ — СВОИ ПРОФЕССИИ

АЛЕКСЕЙ ГАГАРИНОВ,
ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР «СИ-ШИППИНГ»



ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

«Кем быть?». В. В. Маяковский, 1928 год. Это стихотворение настолько гениально, что его актуальность сохраняет свою значимость и через сто лет.

Почему-то часто вспоминается наиболее популярный аргумент из 1980-х годов прошлого века: «Если будешь плохо учиться, то пойдешь работать сантехником!» Иногда в том же контексте «сантехника» заменяли на «дворника». Нас всех интуитивно начинали готовить быть хорошо оплачиваемыми в то время инженерами или управленцами с высшим образованием.

В раннем детстве постоянно спрашивают, кем хочешь быть, а вот ближе к окончанию школы родители часто берут инициативу в свои руки. Хочешь стать водителем? Нет, ты — прирожденный юрист! Если врачом, то только дантистом — они больше всех зарабатывают! Конечно, родители больше знают и понимают. Но правильно ли это? Сложно сказать.

В каких-то случаях, несомненно, это работает. Всем известны династии военных, врачей, ученых, а также шахтеров, сталеваров и многих других. Если в семье родители влюблены в свою профессию, гордятся ею, то и дети следуют их примеру.

Как-то на одном из форумов собеседник, оказавшийся психологом, высказал мысль о том, что при выборе подарков своим детям либо будущей профессии родители, как правило, реализуют свои несбывшиеся мечты. Например, папа сказал: «Должен стать дипломатом!» И вот его сын или дочь мучаются четыре года, если без магистратуры, на факультете международных отношений, будучи при этом талантливым музыкантом или артистом.

Есть еще излюбленный довод многих родителей: «Вот получишь нормальное, то есть высшее, образование, а потом становись кем хочешь!» Как будто высшее образование — это индульгенция от безработицы, мировых кризисов, потрясений, то есть всего того, что может лишить заработка для содержания семьи, выплаты ипотеки или автомобильного кредита. Этим мы обрекаем своих детей еще на 4–5 лет дополнительной учебы. А если у подростка уже сразу отторжение к будущей специальности появится?

Откуда у родителей такая уверенность, что выбранная ими специальность будет востребована через 10, 20, 50 лет? Рынок труда постоянно эволюционирует: технологии меняют структуру профессий, делая одни специальности историей, а другие — востребованными. Ценность профессионала зависит от его желания и навыков, а не от так называемой моды на профессию.

Может, все-таки стоит прислушаться к мнению ребенка, обсудить с ним? Помочь ему в его идеях, планах, подсказать? Почему не дать возможность выпускнику школы себя поискать, поэкспериментировать?

Времена все же меняются. Популярность техникумов и колледжей в России переживает бум. Нет непрестижных и неинтересных профессий, все очень индивидуально. Важно найти себя и утром с огромным желанием и улыбкой идти, а лучше лететь на работу. «Все работы хороши — выбирай на вкус!»