

Эксклюзивно в преддверии CeMAT RUSSIA →

Операционный персонал в логистике

Итоги исследования КСЛ,
сентябрь 2023 г.

CeMAT
RUSSIA

КСЛ | КООРДИНАЦИОННЫЙ
СОВЕТ ПО ЛОГИСТИКЕ



Руководитель исследования:

Василий Демин

доктор технических наук,
исполнительный директор
консалтинговой компании «КСЛ»

2023 г. стал годом персонала для ритейла, производства и дистрибуции. Источники всех уровней, от экспертов Центрального банка до менеджмента компаний, объявили о рекордно высоких показателях дефицита операционных сотрудников для большинства отраслей экономики.

В логистике доля выполняемых сотрудниками рутинных операций одна из самых высоких по сравнению с другими индустриями и сегментами бизнеса. Часто она может превосходить даже загруженность персонала в производственных процессах.

При этом важным остается тот факт, что дефицит операционного персонала в логистике стал постоянной проблемой с 2020 года, когда резкое развитие e-commerce увеличило потребность в складском персонале и исполнителях «последней мили» (водители, курьеры, сотрудники ПВЗ и др.).

Кроме того, в период пандемии и после нее изменилась и модель принятия решений сотрудниками при выборе места работы. Предпочтения стали отдаваться тем сферам, где условия труда более комфортные.

Высокая востребованность персонала в сегментах HORECA, ритейл, сервис позволила сотрудникам даже с минимальными компетенциями (например, знание русского языка) перейти со складов, транспорта и курьерской доставки в бизнесы с более благоприятными условиями труда, не теряя в доходах, а часто увеличивая их.

Макроданные о демографии в стране, темпы развития отраслей с трудоемким производством, массовый отток персонала в страны Центральной Азии (уровень доходов операционного персонала в которых приблизился к российскому) и, наконец, структурные изменения в экономике с укрупнением игроков практически в каждой отрасли позволяют сделать прогноз о том, что сложившийся в 2023 году дефицит — это лишь начало тренда, который может привести к остановке темпов роста как отдельных предприятий, так и целых индустрий.

Для понимания реальной ситуации с операционным персоналом в логистике, ее прогнозными значениями и мерами, принимаемыми компаниями для преодоления дефицита, КСЛ в августе-сентябре 2023 года провел исследование, участие в котором приняло рекордное количество компаний-респондентов (более 450 участников). Исследование проведено в преддверии выставки CeMAT Russia и направлено на содействие в принятии эффективных решений компаниями-посетителями и участниками выставки в направлении операционного персонала.

В исследовании приняли участие компании-ритейлеры, поставщики, производители и логистические операторы.

Значительная доля в структуре респондентов — это крупные предприятия со штатом более 2 тысяч человек (29,5%),

вместе с тем и суммарная доля (три сегмента в исследовании) небольших компаний со штатом до 1000 человек составила 61,6%.

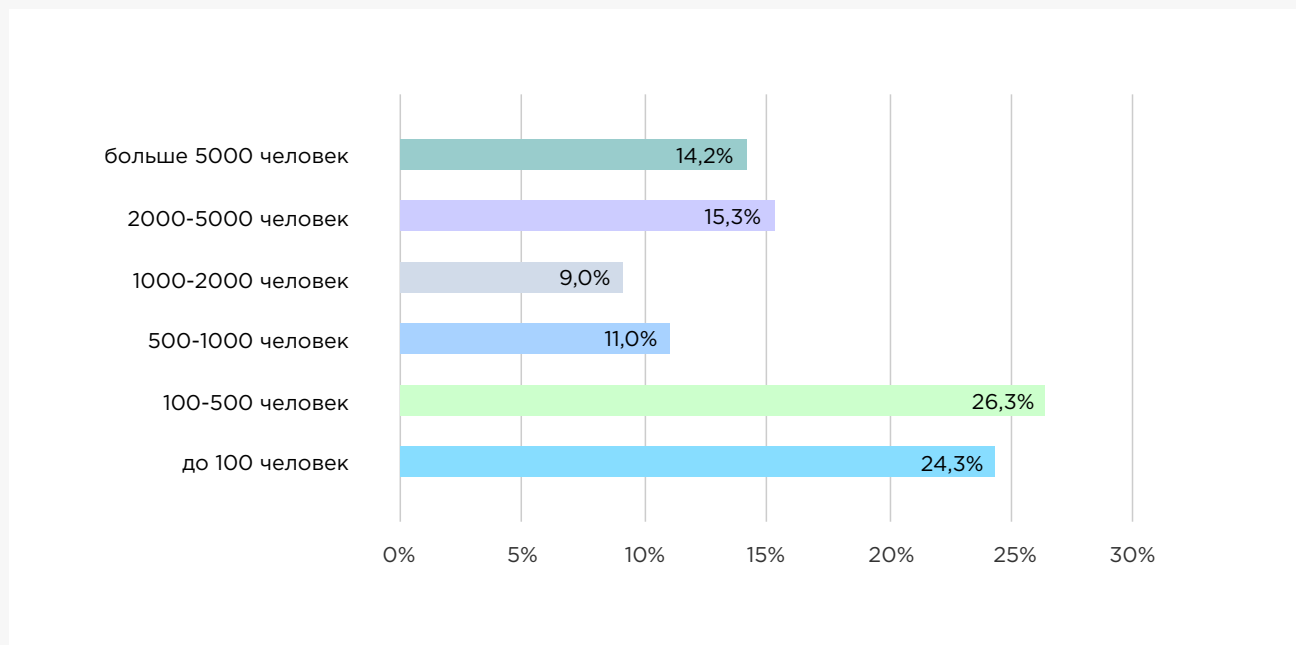


Рис. 1. Распределение компаний-респондентов по численности персонала

Важным показателем исследования стала оценка темпов роста бизнеса компаниями-респондентами в первом полугодии 2023 г. в части товарооборота по сравнению с аналогичным периодом 2022 г. (см. рис. 2). Темпы роста по данным исследования опережают показатели роста ВВП страны. Это связано в первую очередь с тем, что целый пул компаний, ушедших с российского рынка в 22-23 гг. и критично влиявших на макростатистику страны, уже не принимал участие в исследовании.

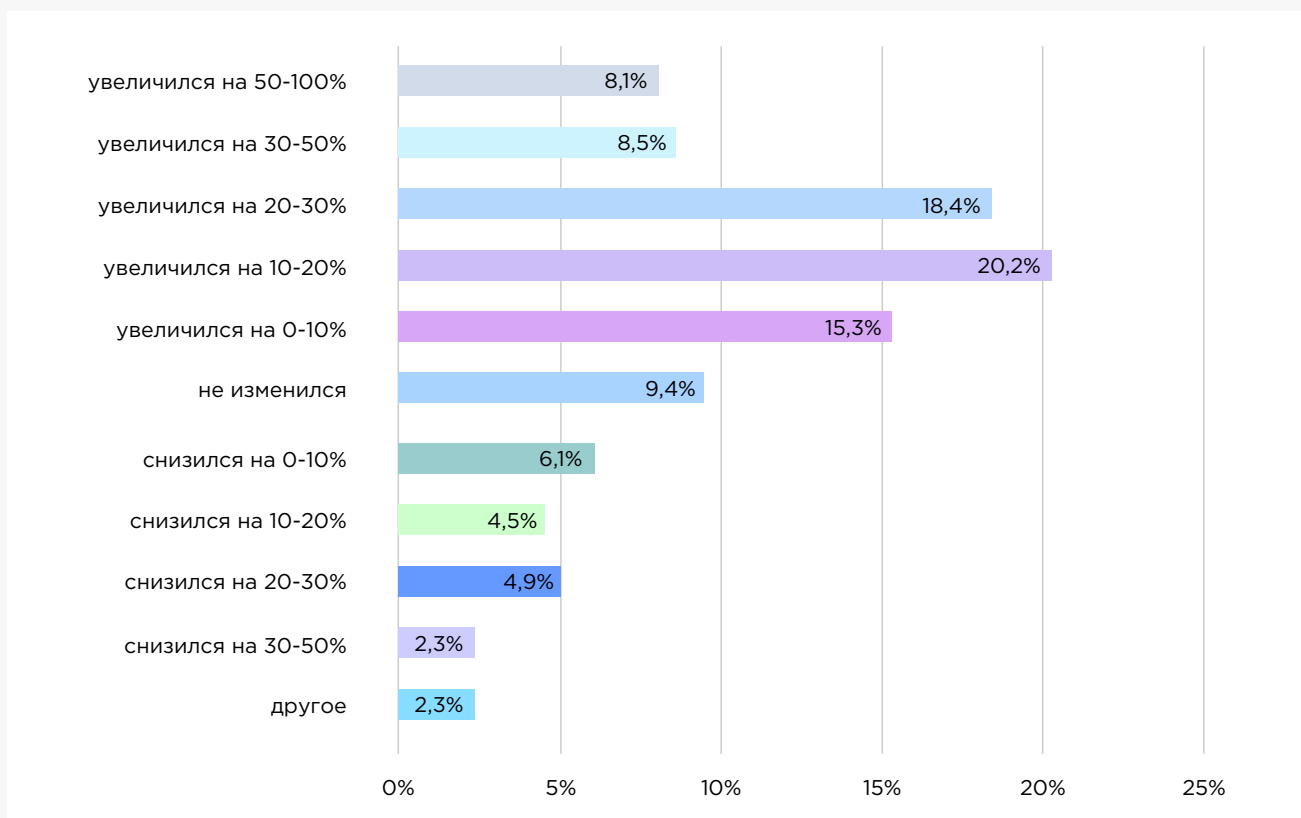


Рис. 2. Товарооборот компаний-респондентов за последние полгода по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года

Из данного графика мы видим позитивную картину — 70,5% респондентов отметили, что товарооборот увеличился. Для логистики это означает, как правило, пропорциональное увеличение ресурсов, в том числе персонала, на обработку товаропотоков.

Вот как изменился товарооборот в отдельных отраслях:

- В ритейле 70,6% респондентов рост и у 19,6% падение;
- В e-commerce у 76% рост и у 8% падение;
- В дистрибуции у 66,6% рост и у 23,7% падение;
- В сырьевом и обрабатывающем промышленном производстве у 60% рост и у 15% падение;
- В производстве у 73,2% рост и у 15,4% падение;
- В 3PL 73,8% рост и 13,9% падение.

Исследуя региональный срез компаний, мы обнаружили интересный тренд – у компаний, работающих на всей территории России, рост оказался слабее, чем у тех, кто сфокусировался на отдельных регионах.

Выстраивая связи между ответами респондентов об изменении товаропотоков и другими ответами в анкете, мы зафиксировали следующие зависимости:

- У растущих по объемам компаний больше проблем с дефицитом сотрудников. На первый взгляд это очевидно.
- Вместе с тем компаниям, замершим в своем развитии, удастся сохранить персонал вопреки утверждениям экспертов о том, что персонал стремится переходить в более успешные и растущие компании.
- Компании, которые растут, уверены в дальнейшем росте организации. И наоборот.

- Также растущие компании больше планируют расширять складские помещения и заниматься строительством новых складских объектов и фокусируют больше внимания на замене ручного труда на складах с помощью сортировочных систем.
- Наихудшие результаты по темпам роста отмечены в сырьевом и обрабатывающем промышленном производстве.

Подавляющее большинство компаний-респондентов уверены в росте в следующие полгода (см. рис. 3). Корреляция ответов на этот вопрос с другими разделами исследования показывает, что компании с более высокой оплатой труда больше уверены в успехе следующего года. При этом компании, у которых в 2023 г. снизился товарооборот, считают, что падение в 2024 г. будет не таким значительным, но всё же произойдет.

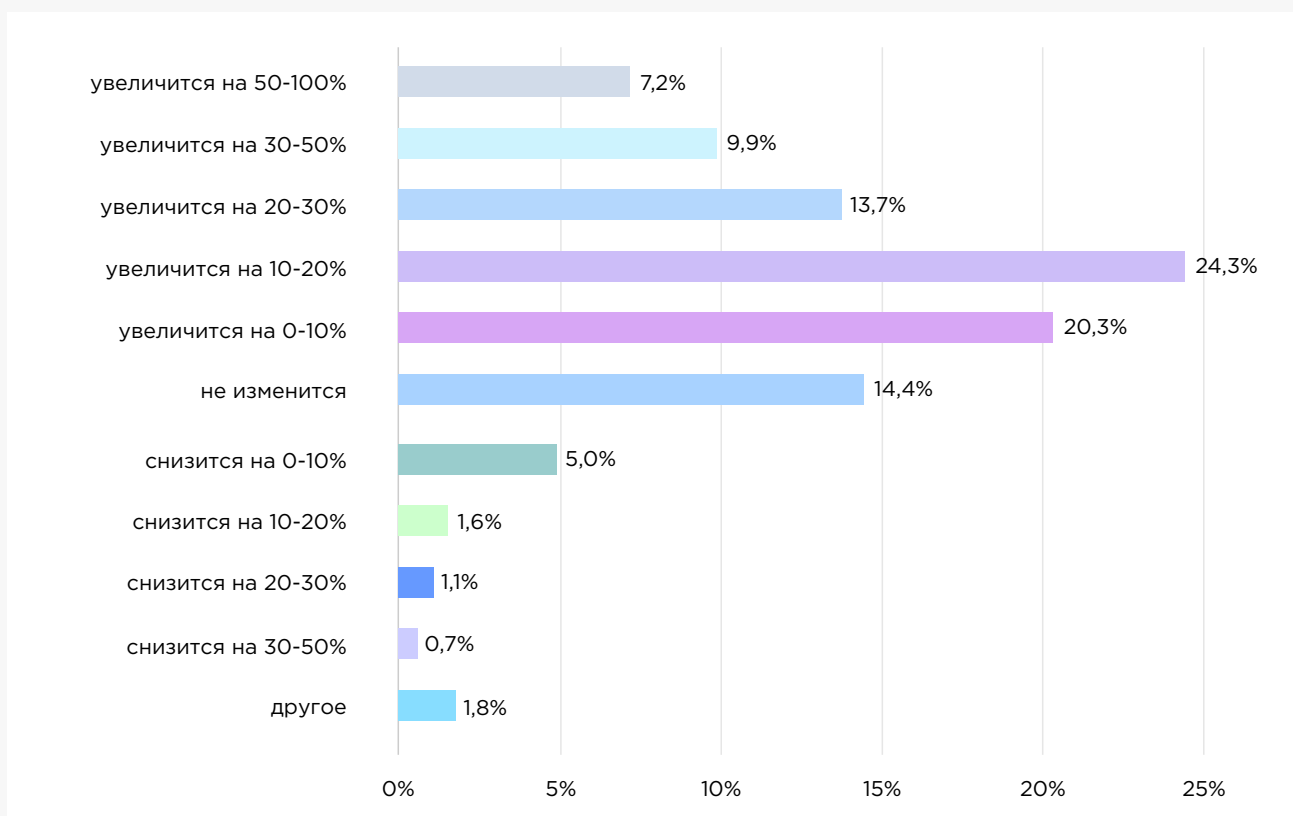


Рис. 3. Оценка изменений в товарообороте в следующие 6 месяцев

В рост бизнеса в ближайшие 6 месяцев верят 80,4% в ритейле, 80% компаний в сегменте e-commerce, 75,7% в производстве, 74,8% в дистрибуции, 73,8% в 3PL, 65% в сырьевом и обрабатывающем промышленном производстве.

Эти факторы также создают фундаментальную базу для роста настроений по необходимости найма дополнительного персонала.

Вместе с тем у 88% респондентов за последние полгода потребность в складах не изменилась, и только у 8,5% выросла. Примерно аналогичная ситуация с прогнозом на ближайшие полгода: у 82% респондентов потребность в складах не изменится, у 8% заложен рост, и у 10% сокращение складских площадей.

И теперь, срез по главным вопросам исследования, отражающий потребность в персонале: у 68,1% респондентов потребность увеличилась (рис. 4). Самая большая доля, у кого не изменилась потребность – небольшие компании до 100 человек.

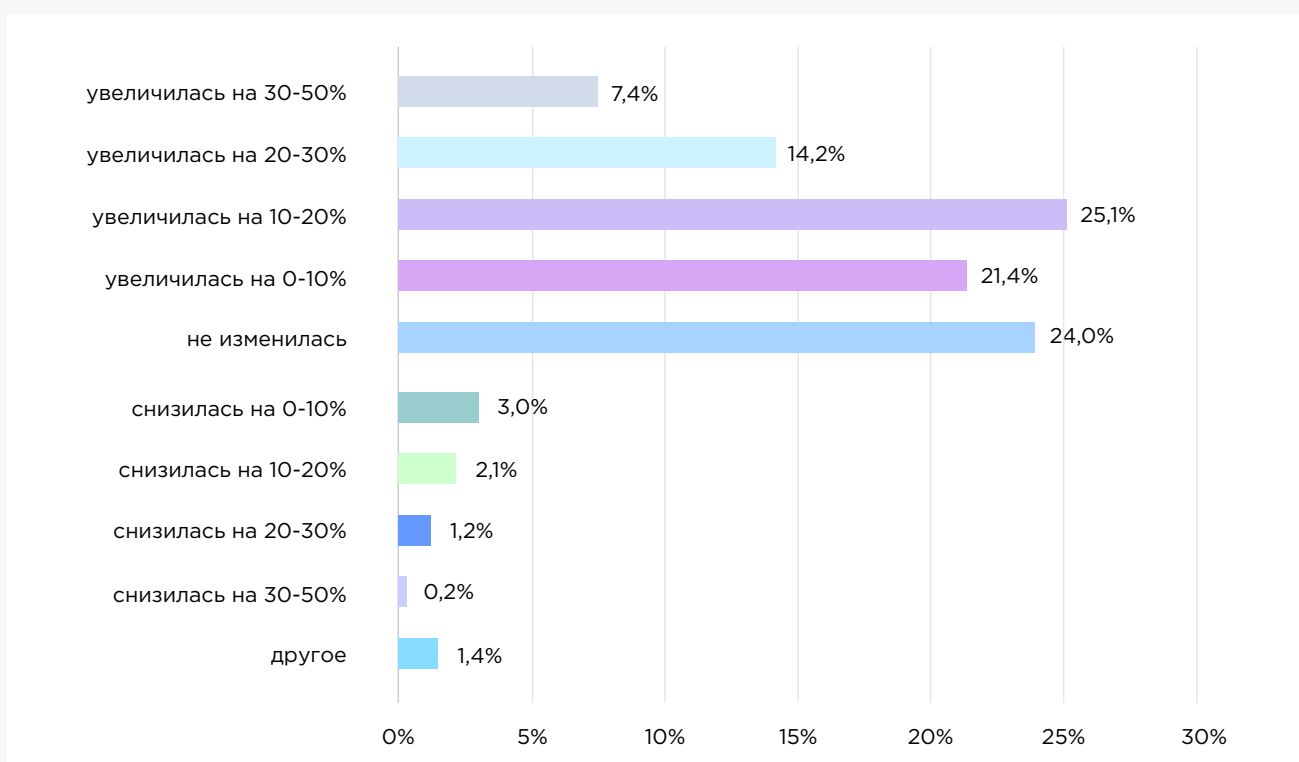


Рис. 4. Изменение потребности в персонале за последние полгода

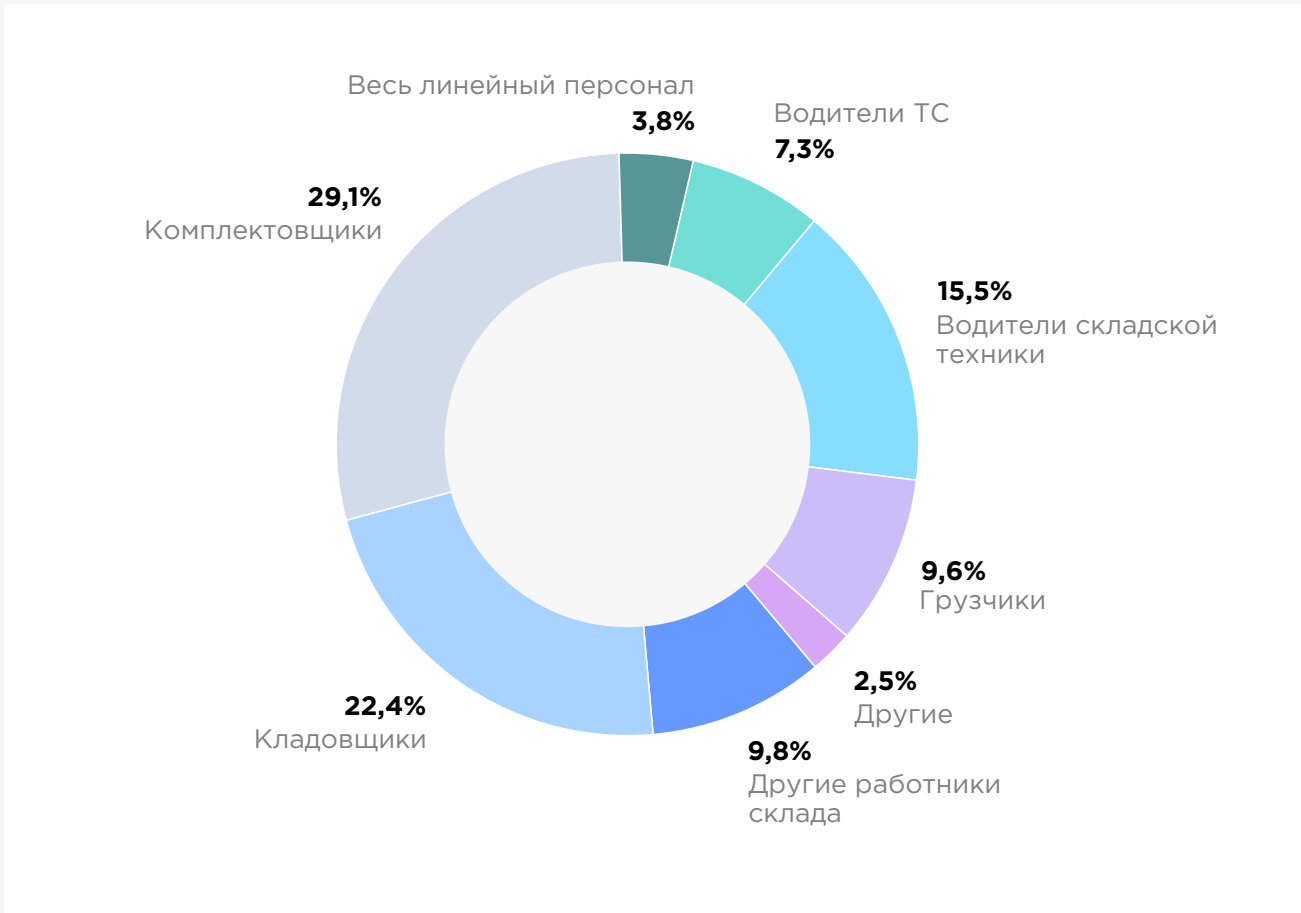


Рис. 5. Распределение дефицита персонала по профессиям

У компаний наиболее острый дефицит наблюдается по комплектовщикам (29,1%) и кладовщикам (22,4%). Этот пункт отметили практически все крупные компании. Максимальная нехватка комплектовщиков в e-commerce. И, несмотря на кажущуюся очевидность, по корреляционным связям в ответах респондентов видно, что у компаний с высокой заработной платой дефицит персонала меньше. Это опровергает тезис, что сотрудники сейчас преимущественно ориентированы на возможности развития, комфортность работы. По-прежнему уровень заработной платы позволяет закрыть потребности компании.

При этом в лидерах роста потребности в персонале оказалась промышленность (77,8%), e-commerce и 3PL – по 75% респондентов, а дистрибуция и производство по 63 и 65,5 % соответственно.

У 65% респондентов наблюдается постоянный дефицит операционного персонала для склада (штат не заполнен на протяжении 2 месяцев и более). При этом лучше всего с дефицитом справляются логистические операторы. Наибольшие проблемы в ритейле, у крупных компаний и тех, кто резко увеличил товароборот.

Уровень заработной платы складских сотрудников, с учетом представленности в исследовании практически всех регионов России, преимущественно находится в диапазоне 40-50 тыс. и 50-60 тыс. руб. по 24% соответственно. Эти данные развенчивают миф о том, что уровень заработной платы операционного персонала на складах превысил 100 тыс. руб. Таких компаний-респондентов оказался 1%.

Наименьший уровень оплаты у логистических операторов и на производстве. Наиболее высокий уровень дохода складских сотрудников в крупных предприятиях и e-commerce. В тех компаниях, где нет дефицита, заработная плата ниже.

То есть компании, у которых дефицит, готовы платить больше для закрытия своих потребностей. Компании, прогнозирующие падение, имеют более низкую ставку для рабочих.

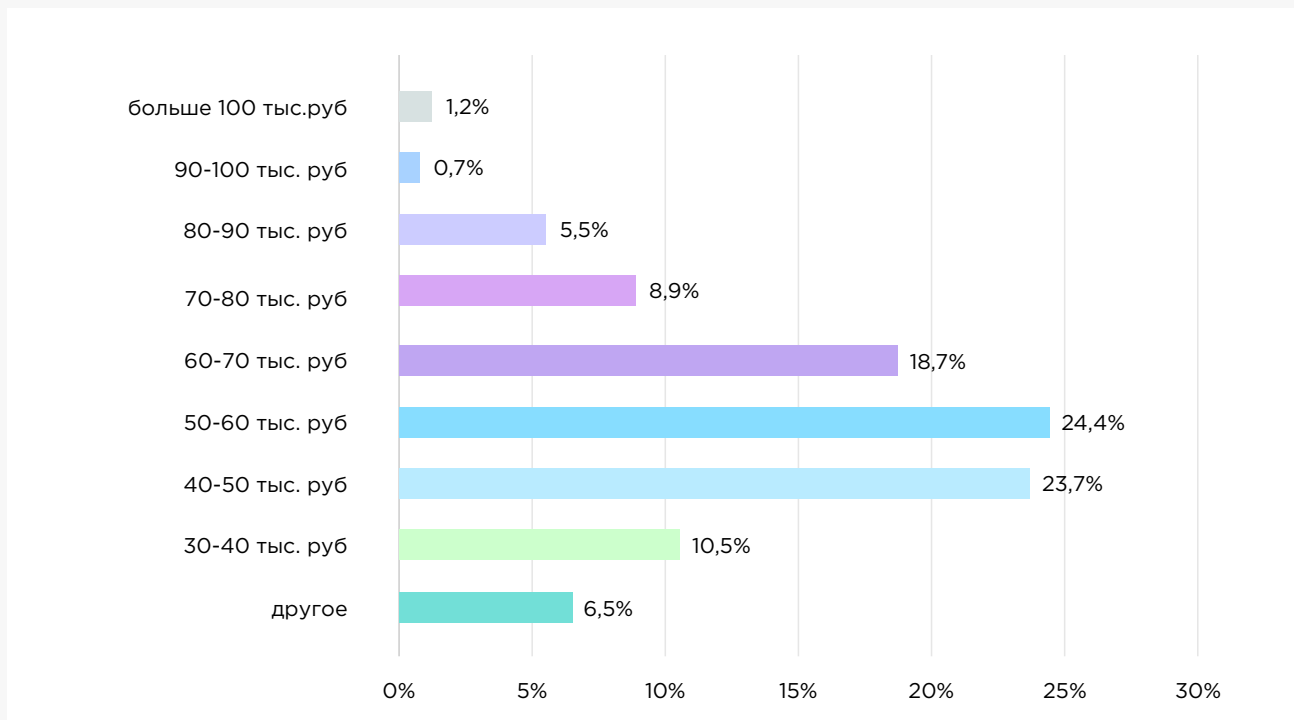


Рис. 6. Средний уровень заработной платы операционного персонала (уровень кладовщик, комплектовщик) на складах с учетом премий, норм выработки и пр. руб./мес., netto.

Уровень заработной платы складских сотрудников, с учетом представленности в исследовании практически всех регионов России, преимущественно находится в диапазоне 40-50 тыс. и 50-60 тыс. руб. 23,7 и 24,4% соответственно. Эти данные развенчивают миф о том, что уровень заработной платы операционного персонала на складах превысил 100 тыс. руб. Доля таких компаний-респондентов оказалась 1,2%.

Наименьший уровень оплаты у логистических операторов и на производстве. Наиболее высокий уровень дохода складских сотрудников в крупных предприятиях и e-commerce. В тех компаниях, в которых нет дефицита, заработная плата ниже. То есть компании, у которых дефицит, готовы платить больше для закрытия своих потребностей. Компании, прогнозирующие падение, имеют более низкую ставку для рабочих.

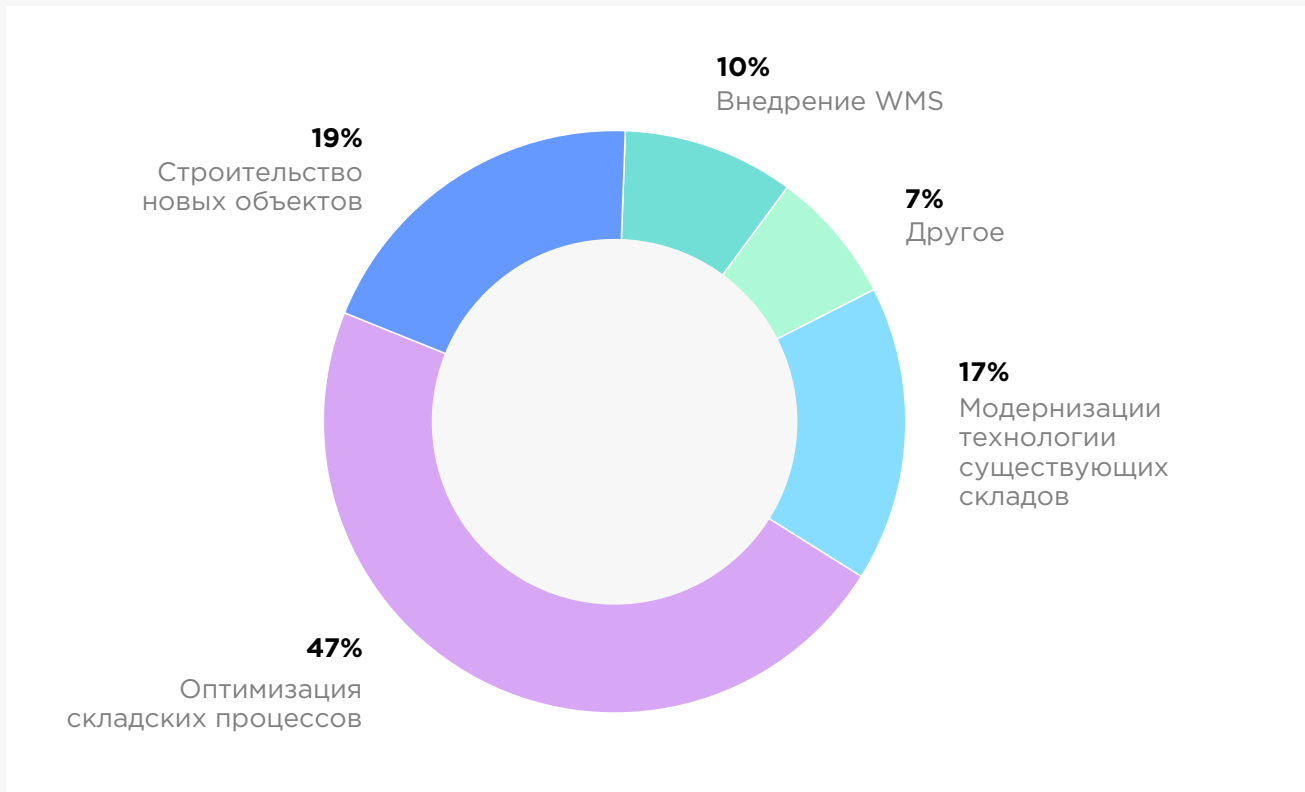


Рис. 7. Направления развития складов, приоритетные для компаний в ближайшей перспективе

Увеличение объемов товарных потоков, рост требований бизнеса к складам заставляет компании развивать складскую инфраструктуру по следующим направлениям (рис. 7):

- 47% компаний-респондентов сосредоточатся на оптимизации процессов без привлечения инвестиций. Именно этот пункт выбрали практически все компании-респонденты, у которых снижаются объемы товарооборота или остаются неизменными.
- 19% компаний планируют строительство новых складов как для расширения, так и для замены существующих объектов, которые не соответствуют требованиям бизнеса.

- 17% компаний сосредоточатся на модернизации технологий существующих складов с привлечением инвестиций.
- 10% планируют внедрять WMS.

Вместе с тем компании, которые не выбрали для себя путь кардинального повышения заработной платы для борьбы с дефицитом персонала, решили сосредоточиться на следующих технологиях (из респондентов, выбравших строительство новых складов или модернизацию технологий существующих):

- 30,2% Сортировочные системы;
- 25,8% Напольная роботизация;
- 24% Конвейеры;
- 20% Роботы-штабелеры.

Компании из промышленного сегмента меньше остальных рассматривают эти возможности. Крупные компании (от 1000 человек) в большей степени рассматривают указанные технологии автоматизации труда, чем компании меньшего масштаба. Также компании, сфокусированные на всю Россию, больше заинтересованы в указанных решениях, чем локальные предприятия. Компании с дефицитом водителей-штабелеров больше рассматривают возможности для модернизации в части использования AGV и роботов-штабелеров.

Подводя итоги исследования, необходимо сделать главные выводы:

- Дефицит персонала практически одинаково остро присутствует в большинстве индустрий.
- Рост бизнесов компаний и структурные изменения (увеличение доли e-commerce, мелкоштучной обработки, повышение скорости исполнения заказов) увеличат уровень дефицита до критических максимумов, при которых возникает угроза развитию и даже стабильному существованию бизнеса.
- В текущий момент и на ближайшую перспективу компаниям удастся справиться с дефицитом персонала при кардинальном повышении заработной платы. При этом стоит отметить, что, речь идет увеличении на 50-80% от среднерыночного показателя заработной платы. Повышение на уровне 10-20% не приносят положительного результата и только увеличивают себестоимость продукции или услуг.
- Компании, не планирующие «заливать деньгами» проблему с дефицитом персонала, концентрируются на технологических решениях, заменяющих рутинный ручной труд на складах – сортеры, напольные роботы, конвейеры.



Василий Демин

д.т.н., исполнительный директор,
КСЛ – проектирование бережливых складов

e-mail: demin@ccl-logistics.ru

моб: +7 903 723-82-67

КСЛ

