

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования  
«Полоцкий государственный университет»

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ:  
МЕЖДУНАРОДНЫЕ И НАЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ**

Электронный сборник статей

II Международной научно-практической конференции,  
посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 7–8 июня 2018 г.)

Новополоцк  
Полоцкий государственный университет  
2018

**Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты**  
[Электронный ресурс] : электронный сборник статей II международной научно-практической конференции, посвященной 50-летию Полоцкого государственного университета, Новополоцк, 7–8 июня 2018 г. / Полоцкий государственный университет. – Новополоцк, 2018. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).

Впервые материалы конференции «Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты» были изданы в 2012 году (печатное издание).

Рассмотрены демографические и миграционные процессы в контексте устойчивого развития экономики; обозначены теоретические основы, практические аспекты управления человеческими ресурсами; выявлены и систематизированы драйверы инклюзивного экономического роста в Беларуси и за рубежом; раскрыты актуальные финансовые и экономические аспекты развития отраслей; приведены актуальные проблемы и тенденции развития логистики на современном этапе; отражены современные тенденции совершенствования финансово-кредитного механизма; освещены актуальные проблемы учета, анализа, аудита в контексте устойчивого развития национальных и зарубежных экономических систем; представлены новейшие научные исследования различных аспектов функционирования современных коммуникативных технологий.

Для научных работников, докторантов, аспирантов, действующих практиков и студентов учреждений высшего образования, изучающих экономические дисциплины.

*Сборник включен в Государственный регистр информационного ресурса. Регистрационное свидетельство № 3061815625 от 23.05.2018.*

Компьютерный дизайн М. С. Мухоморовой  
Технический редактор А. Э. Цибульская.  
Компьютерная верстка Т. А. Дарьяновой.

211440, ул. Блохина, 29, г. Новополоцк, Беларусь  
тел. 8 (0214) 53 05 72, e-mail: a.lavrinenko@psu.by

## РОЛЬ КАДРОВ В РАЗВИТИИ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*О.В. Додонов, канд. экон. наук, доц., Е.Б. Малей, канд. экон. наук, доц.,  
А.Г. Самойлова, магистр экон. наук, Полоцкий государственный университет,  
г. Новополоцк, Республика Беларусь*

Современный этап развития экономики Республики Беларусь, связанный с расширением международных экономических связей и интеграцией в международную логистическую систему, обуславливает важность развития национальной логистической системы (далее – ЛС).

По своей сути, ЛС это сложная организационно завершенная (структурированная) экономическая система, которая состоит из элементов-звеньев (транспортно- и оптово-логистических (торгово-логистических) центров), взаимосвязанных между собой и взаимодействующих посредством информационного обмена в целях достижения эффективного управления цепями поставок товаров и грузов, с участием республиканских и местных органов государственного управления, заинтересованных организаций, располагающих транспортными, складскими, экспедиторскими, информационными, финансовыми, сертификационными, страховыми и производственными структурами [1]. ЛС является одной из самых сложных созданных человеком социально-экономических систем, имеет в равной степени как экономическую, так и социальную сущность, так как состоит из социально-экономических звеньев (подсистемных элементов), взаимосвязанных в едином процессе управления материальными и сопутствующими им потоками, выполняющих логистические функции и связанных с внешней средой.

В Государственном Стандарте Республики Беларусь СТБ 2306-2013 в самой трактовке ЛС не учитывается роль кадрового обеспечения ее формирования и развития, однако уделяется внимание следующим аспектам: «Этичность обслуживания, которое обеспечивается соблюдением этических норм поведения, гарантированной вежливостью, коммуникабельностью и доброжелательностью персонала» (п. 5.6) [2]. Сама по себе процедура сертификации логистических услуг предусматривает, в том числе, «оценку мастерства и (или) квалификации персонала, оказывающего логистические услуги (наличия внедренной системы оценки процессов в организации, способствующей достижению стратегических и тактических целей; наличия квалифицированного персонала и документов, ее подтверждающих; знания персоналом национальных нормативных правовых актов и ТНПА в области логистической деятельности; обеспеченности персонала оборудованием, инструментом, материалами, специальной рабочей одеждой и т.д., необходимыми для оказания логистических услуг; наличия у персонала практического опыта работы в сфере оказания логистических услуг; точности, своевременности и полноты оказания логистических услуг в соответствии с технической документацией на оказание логистических услуг; соблюдения персоналом требований, обеспечивающих безопасность для жизни, здоровья, наследственности человека при оказании логистических услуг, а также сохранности имущества и охраны окружающей среды и т. д.; этичности поведения персонала» [2].

Однако, научной проблемой является то, что как в первом документе [1], так и во втором [2] не рассматривается необходимость развития мотивации и стимулирования труда

кадров ЛС, не уделяется внимание повышению производительности труда этих кадров, не рассматриваются аспекты поиска на рынке труда необходимых кадров для логистической системы. Преимуществом по сравнению с первым документом является то, что в Стандарте [2] четко обозначен приоритет микроуровня – предприятия, и объектом исследования выступает именно персонал предприятия.

В проекте Концепции Государственной программы развития логистической системы Республики Беларусь на 2016 – 2020 годы одной из проблем, сдерживающих развитие ЛС определена следующая: «не организована стажировка профессорско-преподавательского состава, осуществляющего подготовку кадров в области логистики за границей, и консультаций с ведущими зарубежными специалистами» [3, Глава 5, п. 27, с. 14)]. Безусловно, этот аспект важен, однако в целом и в данном документе не учтены необходимые условия развития кадров и формирования рынка рабочей силы для логистической системы – с одной стороны, а с другой – не рассматривается взаимодействие между системой высшего образования, где идет подготовка логистов, и предприятиями, для которых, собственно, эта подготовка и осуществляется.

В проекте Закона Республики Беларусь «О логистической деятельности» от 2012 г., среди субъектов хозяйствования в области логистической деятельности выделены «...юридические и физические лица, оказывающие логистические услуги, включая научные и образовательные учреждения...» [4, Ст. 4)]. Безусловно, роль этих субъектов в подготовке кадров необходимой квалификации (логистиков) является основной, что отражено в проекте СТБ «Логистическая деятельность. Общие требования к профессиональной компетентности и порядку сертификации персонала логистического оператора» [5]. В то же время, Ст. 51 проекта Закона Республики Беларусь «О логистической деятельности» предусматривает, что Национальная система обеспечения и сертификации логистической компетентности физических лиц призвана обеспечить: «сбалансированность требований к знаниям, навыкам и умениям логистов различных уровней менеджмента компаний; объективную, правомерную и надежную процедуру аттестации физических лиц на логистическую компетентность; единый уровень подготовки специалистов логистов в различных высших учебных заведениях республики; повышение уровня знаний в области логистики и эффективности логистической деятельности в республике». При этом, в Приложении к данному законопроекту («Структура и основные функции Национальной системы обеспечения и сертификации логистической компетентности физических лиц») в полной мере освещены функции системы подготовки кадров для логистической системы, и требования как к ним, так и к тем, кто получает соответствующее образование [5].

Вышеизложенное обуславливает необходимость более подробного рассмотрения сущности кадрового обеспечения при формировании ЛС, и определения приоритетной роли кадровой подсистемы в развитии всей системы на уровне предприятия, являющегося, по своей сути, открытой экономической системой – составляющей и основной частью национальной ЛС.

Обобщая материал, который содержится в первоисточниках по логистике, можно выделить основные подсистемы ЛС: закупка; склады (складское хозяйство); запасы; транспорт; производство; распределение; сбыт; информация; кадры; сервис; финансы [6, 7]. В то же время, такой подход к выделению основных подсистем ЛС вступает в противоречие с пони-

манием концептуальных основ управления ею, а именно: при такой классификации подсистем не выделяются структурные элементы, с помощью которых происходит воздействие на логистические процессы. Осознание данной методологической проблемы приводит к необходимости совершенствования подсистем ЛС с выделением в ней структурных элементов и процессов (табл.).

Таблица. – Классификация подсистем логистической системы с выделением структурных элементов и процессов

Подсистема	Краткая характеристика подсистем логистической системы
Подсистемы – структурные элементы	
кадры	Важнейшая подсистема, влияющая на выполнение всех логистических операций, обеспечивающая целенаправленную деятельность логистической системы в целом, так как располагает наиболее ценным ресурсом – персоналом (рабочей силой), способным к производительному труду.
финансы	Представляет собой систему управления, планирования и контроля над финансовыми потоками на основе информации и данных по организации материальных потоков; выполняет ряд важных функций по обеспечению, учету и координации движения ресурсов в логистических процессах.
информация	Поддерживает информационную связь между всеми подсистемами ЛС, одновременно выполняя функцию управления и контроля.
транспорт	Связывает определенные элементы логистической системы (закупку, склады, запасы, производство, сбыт) транспортным процессом, обеспечивая одновременно бесперебойность и своевременность ее функционирования.
склады (складское хозяйство)	Представлена складскими площадями в виде зданий, сооружений, площадок, а также необходимыми техническими средствами для перемещения и переработки материалопотока в «складском пространстве»; основное предназначение – размещение и хранение материального потока, преобразованного в запас, его переработка на складе и формирование в требуемый потребителем «формат» для более удобной транспортировки.
запасы	«Кровеносная» подсистема – показатель жизнеспособности ЛС, гарантирующая ее высокую адаптивность к изменяющейся рыночной среде; характеризуется высокой затратностью. В целом влияет на экономичность ЛС, что зависит от обособленной величины запаса.
Подсистемы – процессы	
закупка	Обеспечивает логистическую систему материалопотоком в виде сырья, материалов и других ресурсов непосредственно от первоисточника.
производство	Обеспечивает трансформацию (переработку) поступающего материального потока в востребованную рынком продукцию с минимальными затратами и заданным качеством.
распределение	Обеспечивает выбытие материального потока из подсистемы производства и поступление его через логистические каналы и цепи с минимальными затратами к местам возможного потребления.
сбыт	Обеспечивает своевременную реализацию готовой продукции потребителям с сопутствующим логистическим сервисом в нужном месте и в назначенное время; подсистема, интегрированная с маркетингом.
сервис	Обеспечивает комплекс услуг, оказываемых в процессе заказа, производства, покупки, поставки и дальнейшего обслуживания продукции.

Очевидно, что важнейшие подсистемы-процессы призваны обеспечить формирование, функционирование и развитие ЛС. В то же время, без формирования подсистем-структурных элементов не возможно организовать ни один из процессов.

Для обоснования предпосылок развития ЛС необходимо выделить те подсистемы, которые являются базисом, и представляют собой логистическую инфраструктуру данной системы, подсистемы, в которых собственно образуются потоки в системе, и подсистемы, которые характеризуют процессы системы. В этой связи, исходя из предложенной классификации (таблица 1), их можно сгруппировать следующим образом:

к базисным можно отнести такие подсистемы, как кадры (на уровне предприятий – персонал, на мезо- и макроуровнях – человеческие ресурсы), транспорт, склады (представленные такой совершенной формой, как логистические центры);

потоки системы формируются в таких ее подсистемах, как финансовая, информационная запасы, что собственно отображает движение всех ресурсов в системе;

процессы характеризуют такие подсистемы, как закупки, производство, распределение, сбыт и сервис.

Базисные предпосылки – основа регулирования потоков всех ресурсов в системе. В то же время, лишь посредством регулирования потоков возможно управлять закупочными, производственными, распределительными, сбытовыми и сервисными процессами в системе.

Принципиальным при выделении предпосылок является учет подсистемы «кадры», что обусловлено приоритетной ролью персонала и рабочей силы в развитие любой экономической системы, где ЛС не является исключением.

Важность подсистемы «Кадры» определяется созданием предпосылок для развития ЛС на основе решения задач по регулированию рынка труда как на макро-, так и на мезоуровне – с одной стороны, а с другой – от совершенствования процесса управление персоналом на микроуровне (т.е на предприятиях). В данном случае, эффективность кадровой подсистемы определяется наличием на предприятии кадров (персонала) необходимой квалификации (логистов), и рабочей силы на макро- и мезоуровнях, способных выполнять задачи оптимизации логистических потоков и ресурсов системы.

С учетом же несовершенства регулирования данной подсистемы на макро- и мезоуровнях, что подтверждено наличием методологических проблем, выявленных при анализе программных и нормативно-правовых документов, приоритетным уровнем можно считать именно уровень предприятий, где, собственно, и формируется базис для развития ЛС. Именно на этом уровне от качества работы персонала, мотивированного на достижение целей, которые стоят перед предприятиями, зарождаются предпосылки, позволяющие не только сформировать, но и развить ЛС.

На основе проведенного научного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Не смотря на необходимость развития ЛС в Республике Беларусь, в принятых и разработанных программных и нормативно-правовых документах не учитывается важность кадровой составляющей в первую очередь на микроуровне, что является существенной научной проблемой.

2. Данная научная проблема обусловила необходимость конкретизации сущности ЛС с выделением в ней приоритета кадровой подсистемы, что позволило выделить в самой системе структурные элементы и подсистемы-процессы.

3. Для обоснования предпосылок развития ЛС, выделены базисные подсистемы, подсистемы, представляющие логистическую инфраструктуру, подсистемы, в которых образуются потоки и которые характеризуют процессы системы.

#### Список использованных источников

1. Программа развития логистической системы Республики Беларусь на период до 2015 года / утверждена Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 августа 2008 г. № 1249.
2. Государственный Стандарт Республики Беларусь СТБ 2306-2013 «Услуги логистические: общие требования и процедура сертификации» от 29.01.2013 № 7, введенного в действие с 01.11.2013 г. – Минск: Изд-во «Госстандарт», 2013. – 10 с.
3. Проект Концепции Государственной программы развития логистической системы Республики Беларусь на 2016 – 2020 годы. – Мн.: БелНИИТ «Трнастехника» Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, 2015. – 20 с.
4. Проект Закона Республики Беларусь «О логистической деятельности» от 2012 г. – Мн.: Министерство транспорта и коммуникаций Республики Беларусь, 2012. – 41 с.
5. Государственный Стандарт Республики Беларусь «Логистическая деятельность. Общие требования к профессиональной компетентности и порядку сертификации персонала логистического оператора» (проект). – Мн.: Госстандарт, 2013. – 10 с.
6. Миротин, Л.Б. Основы логистики: учеб. пособие / Л.Б. Миротин, В.И. Сергеев. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 200 с.
7. Дональд Дж. Бауэрсокс, Дейвид Дж. Клосс. Логистика: интегрированная цепь поставок. 2-е изд. / пер. с англ. Н.Н. Барышниковой, Б.С. Пинскера. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – 640 с.