

# КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА СТРАНЫ\*

\* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 14-02-00085

## HUMAN RESOURCES POLICY AS A FACTOR TO INCREASE NATIONAL TIMBER PROCESSING COMPLEX COMPETITIVENESS

*A. Kiseleva  
A. Mast*

### Annotation

The article defines the problem of staff shortages in the Russian timber industry complex, describes possible ways of its solving by the example of a list of industrial enterprises, presents measures to promote the human resources policy development in the timber industry complex.

**Keywords:** timber industry complex, professional training, qualified personnel, competitiveness.

*Киселева Анна Александровна  
К.э.н., доцент, ФГБОУ ВПО "Пермский  
государственный национальный  
исследовательский университет"  
Маст Алена Александровна  
ФГБОУ ВПО "Пермский  
государственный национальный  
исследовательский университет"*

### Аннотация

В статье рассматривается проблема кадрового дефицита в лесопромышленном комплексе страны, приводится описание возможных путей ее решения на примере ряда промышленных предприятий, перечисляются основные меры, способствующие развитию кадровой политики в лесопромышленном комплексе.

### Ключевые слова:

Лесопромышленный комплекс, профессиональная подготовка, квалифицированные кадры, конкурентоспособность.

Продукция лесопромышленного комплекса широко используется практически во всех отраслях экономики, сельском хозяйстве, торговле, полиграфии, строительстве, медицине. Лесопромышленный комплекс, включающий лесную, деревообрабатывающую, целлюлозно-бумажную и другие виды промышленности, играет огромную роль как в экономике России, так и в поддержании качества окружающей среды. Спрос на продукцию российских предприятий данного сектора экономики на мировом рынке составляет не менее 12 млрд. долларов и увеличивается темпами 3 – 5% в год. Тем не менее, в России, которую принято считать лесной державой, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность не являются лидирующими в мире. Доля продукции российского лесопромышленного комплекса не превышает 3% от мирового объема, что не в последнюю очередь обусловлено неутешительными тенденциями в сфере кадрового обеспечения лесопромышленного комплекса страны [2].

В современных экономических условиях текущее неудовлетворительное состояние кадрового обеспечения лесопромышленного комплекса является серьезным препятствием к его развитию. Ежегодно из российских учебных учреждений выпускается целый ряд дипломиро-

ванных специалистов, однако выпускники не желают работать по полученной специальности. Одной из причин сложившейся ситуации может служить отсутствие материального стимула молодых кадров, специализирующихся в данной отрасли; трудности, возникающие при устройстве на работу из-за отсутствия стажа.

Проблема нехватки кадров характерна для многих отраслей, каждая из которых в силу своей специфики выбирала тот или иной путь решения данной проблемы, а именно направления для привлечения кадров и другие способы, в том числе повышение квалификации персонала. Стоит отметить, что для лесопромышленного комплекса вопрос кадрового обеспечения стоит очень остро, поскольку как таковых приоритетных направлений привлечения кадров в лесопромышленный комплекс достаточно мало, поэтому одним из способов выхода из сложившейся ситуации может явиться заимствование опыта у других отраслей или предприятий промышленности [1]. В связи с этим рассмотрим возможные пути решения проблемы на примере ряда промышленных предприятий.

Тотальный дефицит кадров характерен и для энергетических предприятий и объясняется спецификой работы компаний. Таким образом, для поддержания жизнедея-

тельности предприятия необходимо активно применять практически полный набор инструментов привлечения, мотивации и профессиональной подготовки работников. В частности, система дополнительного социального обеспечения компании включает в себя добровольное медицинское страхование (100%), негосударственное пенсионное страхование (участвует 87% работников), программу по поддержанию здорового образа жизни, в которой также участвует весь штат сотрудников [4]. Также существует кадровый резерв, а более половины сотрудников участвует в обучающих программах. Достаточно хорошо развита корпоративная система профессиональной подготовки (переподготовки) кадров. Кроме этого, энергетические предприятия обеспечивают своим сотрудникам индивидуальное обучение в различных учебных заведениях и компаниях.

Предприятия по производству минеральных удобрений также сталкиваются с проблемой кадров, но, благодаря системе привлечения и подготовки квалифицированного персонала, смогли предотвратить целый ряд кадровых кризисов. Например, когда намечалась нехватка инженеров, некоторые заводы минеральных удобрений начали инициативно обращаться в вузы – рекламировать себя как предприятие, интересное в профессиональном и материальном смысле (обеспечивает конкурентоспособный в отрасли уровень зарплат). Кроме того, был создан кадровый резерв, что также привлекало молодых инженеров: зачисленным в резерв специалистам (при их обстоятельном подходе к работе и учебе) фактически было гарантировано стремительное продвижение по карьерной лестнице. В результате каждый завод, который выбрал такую стратегию решения проблемы кадров, стал привлекать примерно 25–28 инженеров в год, и дефицит этих специалистов был предотвращен.

Основные положения экспертного сообщества по поводу разрешения проблемы кадров выделяют наиболее эффективные способы привлечения кадров в лесопромышленный комплекс. Во-первых, это создание современной системы профессиональных стандартов и квалификационных требований, которая позволит задать четкие и ясные требования к компетенции специалистов, будет служить ориентиром для людей в вопросах какими знаниями и навыками они должны обладать, чтобы быть востребованными на современном рынке труда. Во-вторых, формирование системы мониторинга и анализа кадровой потребности в отраслях промышленности и энергетики, благодаря которой выпускники вузов и специалисты смогут получить достоверную информацию о потребностях в кадрах.

Таким образом, чтобы улучшить ситуацию с кадрами и выбрать приоритетные направления по привлечению персонала, лесопромышленный комплекс может позавидовать опыт промышленных предприятий в сфере

минеральных удобрений и энергетики, а именно:

1. Компаниям лесопромышленного комплекса необходимо подготовить комплекс мероприятий, направленных на "омоложение" персонала, создание сбалансированной возрастной структуры кадров, привлечение и закрепление молодежи. Одним из основных направлений этой работы является реализация жилищной политики. По имеющимся оценкам, сегодня лишь 46 процентов молодых специалистов обеспечены жильем. Компании, реализующие жилищные программы, единичны. Для изменения такой тенденции выделение средств из бюджетов компаний на эти цели нужно сделать правилом;

2. Другим важным направлением должно стать создание сбалансированной системы оплаты и мотивации труда, учитывающей категории должностей и результативность деятельности работников. Размер заработной платы сотрудников должен учитывать уровень сложности выполняемой работы, степень ответственности, квалификацию работника и его влияние на основные результаты деятельности компании;

3. Главная причина нехватки кадров при значительном выпуске молодых специалистов из стен образовательных учреждений заключается в неполном и недостаточно объективном понимании кадрового спроса ЛПК. Система образования отстает от потребностей современного лесного комплекса. Напрашивается однозначный вывод: структура и направления подготовки выпускников требуют серьезного пересмотра, исходя из запросов отраслевого сообщества. Кроме того, требуется повысить эффективность системы дополнительного профессионального образования;

4. Разработка новых единых государственных стандартов по подготовке специалистов в области лесного хозяйства и отраслей в соответствии с современными требованиями работодателей как национального, так и зарубежного рынка труда также позволит решить проблему дефицита кадров и позволит специалистам найти работу в лесном комплексе;

5. Обеспечение стажировки студентов на лесопромышленных предприятиях с целью приобретения стажа работы и дальнейшего трудоустройства. Стажировка как метод подбора молодых специалистов позволяет сократить расходы, которые понесло бы предприятие при подборе опытных специалистов, и позволяет наиболее полно оценить деловые качества и профессиональные способности претендентов для выбора лучших из них. Программа стажировки должна включать организацию обучения студентов и их адаптацию для получения высокой степени их лояльности и вовлеченности, способствующей достижению стажерами скорейших результатов. Главное – предоставить студентам возможность вносить реальный

вклад в работу компании, самостоятельно и творчески подходить к выполнению задания, нести ответственность за определенные задачи.

Стажировка может быть организована не только для студентов, желающих в дальнейшем трудоустроиться на предприятия лесопромышленного комплекса, но и для сотрудников предприятия. Для каждого работника стажировка будет являться отличной возможностью не только показать свои способности, но и получить новые знания и опыт, что очень важно для работодателя. Работник на стажировке повышает свою квалификацию и в то же время показывает, как он справляется со своими обязанностями.

Проблема кадрового дефицита также может быть решена путём внедрения высокомеханизированных и автоматизированных технологий в заготовку и переработку древесины, повышения производительности труда в результате внедрения инноваций в менеджмент и организацию труда, улучшения социальной инфраструктуры и содействия интенсивному жилищному строительству в территориальных зонах концентрации предприятий лесопромышленного комплекса. Рациональное и последовательное использование перечисленных выше мер может способствовать развитию кадровой политики в лесопромышленном комплексе и стимулировать новый поток высококвалифицированных специалистов в данную отрасль.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Воякин А. Без кадров // Журнал Лесная индустрия. 2010. №5.
2. Иванова О. Лесопромышленный комплекс сегодня испытывает колоссальный дефицит кадров // Политематический журнал научных публикаций – Дискуссия. 2012. №4.
3. Мурзина Е. Резервы роста уральского ЛПК // Журнал ЛесПромИнформ. 2013. №2.
4. Пьянкова К., Чечихина С., Илюшин А. Высококвалифицированные кадры – основа успеха в агробизнесе // Международный сельскохозяйственный журнал. 2010. № 2.

© А.А. Киселева, А.А. Маст, ( ksenia--27@yandex.ru ), Журнал «Современная наука: Актуальные проблемы теории и практики».



ФГБОУ ВПО "Пермский государственный национальный исследовательский университет"