

**В.Л. Соколов**  
ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный  
технологический университет» (СибГТУ), г. Красноярск

## **ВОПРОСЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕСНОЙ ОТРАСЛИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

Рассмотрены вопросы обеспеченности персоналом компаний в лесной отрасли Красноярского края. Описаны проблемы, которые появляются в результате взаимодействия образовательных учреждений с работодателями.

*Ключевые слова:* лесная промышленность, учебные заведения

**V.L. Sokolov**  
Siberian State University of Technology (SibGTU), Krasnoyarsk

## **STAFFING ISSUES OF COMPANIES IN THE FOREST INDUSTRY OF KRASNOYARSK REGION**

Staffing issues of companies in the forest industry of Krasnoyarsk region were examined. There were described problems which appear from the interaction of educational institutions with employers.

*Key words:* forest industry, educational institutions.

В настоящее время одним из показателей эффективности работы вузов является трудоустройство выпускников. Методика расчета данного показателя основана на учете отчислений в пенсионный фонд, производимых трудоустроившимися выпускниками или их работодателями. Сегодня по степени заинтересованности в выпускниках системы высшего образования все предприятия лесной отрасли Красноярского края можно условно разделить на три группы:

1) крупные предприятия, развивающиеся в рамках инвестиционных проектов, формирующие кадровый потенциал заново и испытывающие «кадровый голод»;

2) средние предприятия, заинтересованные в незначительном количестве выпускников с высшим образованием, в том числе с целью омоложения ИТР, и характеризующиеся ограниченной ротацией кадров;

3) мелкие предприятия с числом работников до 50 человек, ориентированные на привлечение работников со значительным опытом работы, приобретенным на других предприятиях отрасли, и не заинтересованные в трудоустройстве вчерашних выпускников.

Необходимо отметить, что в последнее десятилетие значительно изменилась структура лесной и деревообрабатывающей отраслей края – произошла децентрализация и разукрупнение, сменились собственники предприятий. При этом часть мелких и средних предприятий «ушли в тень», и трудоустроившиеся на эти предприятия выпускники не улучшают показатель вуза по трудоустройству. Таким образом, основными потребителями выпускников, гарантирующими улучшение показателя вуза по трудоустройству, на наш взгляд, являются крупные организации.

Особенностью таких организаций является то, что представители топ-менеджмента, как правило, не являются выпускниками региональных профильных вузов, а зачастую и не имеют профильного образования. При этом руководители среднего звена (служб и производственных подразделений) – в большинстве случаев выпускники вузов края и соседних регионов.

При формировании кадрового состава крупных предприятий используются современные методы отбора персонала на все ступени от рабочих до ИТР, в том числе с применением собеседований, психологического тестирования, стажировок, обучения на рабочих местах и других технологий. Большинство таких организаций тесно взаимодействует со службами занятости края и соседних регионов, готово к взаимодействию с вузами по вопросам подготовки выпускников, организации баз практик и стажировок обучающихся. Однако анализ структуры вакансий показывает, что в настоящее время в основном востребованы высококвалифицированные специалисты рабочих профессий (операторы современных лесозаготовительных и деревоперерабатывающих комплексов, станков с ЧПУ, обрабатывающих центров, установок и т.п.), а кадровый состав ИТР полностью укомплектован.

Решение проблемы трудоустройства выпускников вузов в современных условиях краевого рынка труда заключается в увеличении доли выпускников, освоивших программу прикладного бакалавриата с освоением рабочей профессии. Это, в свою очередь, может быть достигнуто только при синхронизации основных образовательных программ (ООП) вузов, профессиональных стандартов и участия работодателей в разработке профессиональных компетенций ООП в качестве партнеров при сетевом взаимодействии.

Вторым направлением улучшения показателя трудоустройства является подготовка выпускников в рамках целевого приема, однако из этого процесса выключены компании, не имеющие государственного

участия. Необходимо отметить, что в лесной и лесоперерабатывающей отраслях именно негосударственные компании являются основными работодателями.

**Г.А. Прешкин, А.В. Солдатов**  
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный  
лесотехнический университет», Екатеринбург

## **ИННОВАЦИИ И БУДУЩЕЕ УНИВЕРСИТЕТА**

Роль технического парка в условиях новой экономики заключается в коррекции направлений подготовки специалистов, научно-исследовательской деятельности, усилении мотивации научно-педагогических кадров, в создании временных групп для решения важных прикладных задач

*Ключевые слова:* инженерный персонал, лесной комплекс, инновации.

**G.A. Preshkin, A.W. Soldatov**  
Ural State Forest University, Yekaterinburg

## **INNOVATIONS AND FUTURE OF THE UNIVERSITY**

The role of Technical Park in conditions of the new economy consists in the decisive correction of directions the training, scientific research activity, strengthening of the motivation of scientific and teaching staff to the creation of temporary teams for the solution of important applied problems

*Key words:* engineer's personal, forest complex, the innovations.

Индикатором кризисного состояния лесопромышленных отраслей российской экономики является недостаточное использование ежегодного прироста древесных запасов, низкий уровень использования потребительских свойств сырья при выработке товаров с высокой добавленной стоимостью и т.д. В таких случаях создают хозяйствующие субъекты путём объединения капитала частных собственников лесопромышленных производств и государственного капитала собственника лесных ресурсов как имущества [1,2]. По мнению авторов, является очевидной необходимостью создание природно-хозяйственных комплексов (ПХК) с акционерным частно-государственным капиталом взаимосвязанных структур. Только они вызовут