

УДК 630.63

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА

Харлова Е.В.

*Ст.преподаватель,
Алтайский государственный аграрный университет,
Барнаул, Россия*

Аннотация В статье исследуется кадровый потенциал лесопромышленного комплекса. Также представлены причины дефицита квалифицированных кадров. Приведены статистические данные по выпускникам образовательных организаций лесной отрасли. Кроме того в статье представлены данные по кадровому дефициту в лесной отрасли. Проанализированы причины низкой мотивации школьников к выбору профессии в лесной отрасли.

Ключевые слова: лесное хозяйство, лесной комплекс, кадровый потенциал, кадровый дефицит.

HUMAN RESOURCE POTENTIAL OF THE TIMBER INDUSTRY

Kharlova E. V.

*St.teacher,
Altai state agrarian University,
Barnaul, Russia*

Summary The article examines the human resources potential of the timber industry. It also presents the reasons for the shortage of qualified personnel. The article provides statistical data on graduates of educational institutions in the forestry sector. Additionally, the article presents data on the shortage of personnel in the forestry industry. The article analyzes the reasons for the low motivation of students to choose a profession in the forestry sector.

Keywords: forestry, forest complex, human resources, and staff shortages.

Лесное образование в России — это комплексная система подготовки специалистов для одной из важнейших отраслей страны. Россия обладает крупнейшими в мире лесными ресурсами — около 8 миллионов квадратных километров, что составляет примерно 20% от всех лесов планеты. Для эффективного управления этим богатством требуются квалифицированные кадры на всех уровнях [4].

Лесопромышленный комплекс (ЛПК) России на протяжении нескольких лет сталкивается с острой проблемой дефицита квалифицированных кадров, угрожающей устойчивому развитию всей отрасли. В основе проблемы лежат сразу несколько взаимосвязанных причин.

Главная причина — недостаток молодых работников. Хотя ежегодно высшие учебные заведения выпускают тысячи специалистов лесного хозяйства, подавляющее большинство из них выбирает другие сферы деятельности. В России более 200 образовательных организаций готовят специалистов для лесной отрасли. И только 53% из них приходят работать по специальности. Остальные 47%, на обучение которых государство тратило бюджетные деньги, уходят в другие сферы [8].

Один из наиболее весомых факторов при выборе дальнейшего пути для молодого человека — заработная плата. В некоторых регионах России, особенно в отдалённых районах с преобладанием лесных массивов, средний заработок лесничего или специалиста лесного хозяйства достигает 30 тысяч рублей в месяц. Для сравнения, средняя зарплата в других отраслях экономики, требующих сопоставимого уровня образования, существенно выше [8].

В лесном хозяйстве России занято чуть более 70 тысяч работников. Кадровый дефицит официально оценивается в 12 тысяч человек, из которых почти 5 тысяч — специалисты с высшим образованием [3].

Отсутствие интереса к лесному хозяйству среди абитуриентов заставляет вузы снижать проходные баллы, что неизбежно приводит к поступлению студентов с недостаточной мотивацией. В результате выпускники вузов оказываются плохо подготовленными к реальным условиям работы в отрасли, не обладают необходимыми практическими навыками и знаниями, что ещё больше снижает их конкурентоспособность на рынке труда.

Низкая мотивация школьников к выбору профессии в лесной отрасли также играет существенную роль. Устойчивый стереотип о тяжёлых, малооплачиваемых и неперспективных условиях труда формирует негативное восприятие профессии среди молодёжи. Отсутствие эффективной профориентационной работы и популяризации профессии лесника усугубляет эту проблему.

Кроме того, существует некоторая пропасть между запросами современных лесопромышленных предприятий и качеством подготовки специалистов в вузах. Техническая база многих учебных заведений устарела и не соответствует темпам технологического развития отрасли. В результате выпускники не обладают знаниями и навыками работы с современным оборудованием и технологиями, что снижает их ценность для работодателей. Недостаток взаимодействия между вузами и предприятиями ЛПК также затрудняет адаптацию образовательных программ к реальным потребностям рынка труда [5].

Решение проблемы кадрового дефицита в ЛПК требует комплексного подхода и тесного сотрудничества между вузами и предприятиями отрасли для обеспечения соответствия образовательных программ современным требованиям. Только совместными усилиями государства, образовательных учреждений и лесопромышленных предприятий можно обеспечить устойчивое развитие ЛПК России.

Важно показать, что лесная отрасль — это не только стабильность, но и перспективы роста. На предприятиях уже действуют программы горизонтальной ротации, открыты возможности для участия в исследовательских и цифровых проектах. Большая мотивация — это и профессиональные соревнования, такие как «Лесоруб», где мастерство владения техникой доведено до уровня искусства. Это формирует престиж профессии и задаёт планку развития.

Есть несколько причин, почему те, кто заканчивает обучение по лесным направлениям, не идут работать по специальности. Иногда студенты выбирают направление по инерции, без чёткого интереса. Иногда — сталкиваются, с нехваткой практических навыков. Решение здесь очевидно: больше практико-ориентированного обучения, стажировок и совместных проектов вузов с бизнесом. Когда студенты видят реальную ценность профессии, они чаще остаются в отрасли [2].

Чтобы удержать молодого специалиста в профессии важна комбинация факторов: достойная зарплата, современные условия труда, карьерные траектории. Молодые сотрудники хотят видеть перспективу — от мастера или технолога до руководителя или предпринимателя. Важны и социальные гарантии.

Часто звучит возражение о вахтовом методе или удалённых местах работы. Это особенность отрасли: значительная часть ресурсов расположена в труднодоступных районах. При расчётной лесосеке 730 млн кубометров фактическая заготовка составляет менее 200 млн. Это показывает, что у отрасли есть серьёзный запас для роста — как в освоении ресурса, так и в развитии переработки. Чтобы компенсировать фактор удалённости, предприятия предлагают привлекательные социальные пакеты: жильё, медицинское обслуживание, поддержку семей. Это повышает конкурентоспособность профессии для молодёжи [1].

Престижность растёт там, где есть современные проекты, высокие стандарты мастерства и признание достижений специалистов. Важно рассказывать об успехах отрасли, о тех, кто формирует её будущее, о международных инициативах и экологических проектах.

Библиографический список:

1. Болдырева Р.Ю., Мосин Ф.А. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал» // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки, № 1–2/2011.
2. Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н. Система управления кадровым потенциалом современной организации // Вопросы управления. – 2016. (дата обращения: 12.12.2019).
3. Буланов В. С. Методологические вопросы исследования рынка труда // Москва. 2019. С. 210-215.
4. Власенкова Е. В. Индексация заработной платы лесников. - Пермь. 2019. С. 63-65.
5. Самылкина В.А., Концепция привлечения молодых специалистов в АПК // Аграрная наука, 2011 № 1 С. 31–32.
6. Лесной Кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 4 декабря 2006 г. (N 201-ФЗ).
7. Молдован А. А. Лесопромышленный комплекс, его значение в экономике страны // Инновации. Наука. Образование. 2021. № 39. С. 292–302.
8. Седых В. Н. Лесообразовательный процесс. - Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 2009. 264 с
9. Стратегия развития лесного комплекса Российской Федерации до 2030 года. Электронный ресурс.

<http://static.government.ru/media/files/cA4eYSe0MObgNpm5hSavTdlxID77KCTL.pdf>

10. Федеральная служба государственной статистики. Статистические отчеты. 2019-2020 гг. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>. (Дата обращения 25.05.2026)