

8. Плотников В. А., Федотова Г. В., Пролубников А. В. Государственно-частное партнерство и специфика его реализации в регионах России // Экономика и управление. 2015. 187 с.

9. Резниченко Н. В. Модели государственно-частного партнерства // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2018. 287 с.

10. Рогожин А. А. Опыт государственно-частного партнерства в развитии инфраструктуры в странах Юго-Восточной Азии // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. 2019. 456 с.

**Г. Н. Ярыгина,**  
аспирант

Полоцкий государственный университет

**Н. А. Томашевская,**  
ассистент

Полоцкий государственный университет

## **КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ: ОТ АКАДЕМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ К ПРАКТИЧЕСКИМ НАВЫКАМ**

***Аннотация.** Человеческий труд играет важную роль в производственном цикле, и деревообрабатывающая промышленность – не исключение. В Республике Беларусь лесные ресурсы являются национальным богатством. Примерно 2% в структуре промышленного производства приходится на деревообработку. В настоящее время в данной отрасли наблюдается кадровая проблема – нехватка управленческого и квалифицированного рабочего персонала. Одним из решений может стать практико-ориентированное адаптационное обучение посредством создания оперативного кадрового резерва из опытных сотрудников пенсионного возраста.*

***Ключевые слова:** деревообрабатывающая промышленность, рабочий персонал, квалифицированные кадры, кадровая проблема, практико-ориентированное обучение, оперативный кадровый резерв*

На современном этапе технический прогресс в деревообработке движется в направлении использования безотходных технологий, применения современного менее энергоемкого и более производительного оборудования с целью увеличения производительности труда, снижения себестоимости и улучшения качества производимой продукции. Это говорит о том, что от квалификации и профессиональных навыков работников предприятий зависит весь производственный цикл. Любое современное оборудование, которое позволяет добиваться высоких показателей производительности, не сможет работать эффективно без челове-

ского капитала. Неграмотное использование оборудования непрофессиональным персоналом может привести к выходу оборудования из рабочего строя [4].

На производственных предприятиях зачастую пустует до 25 % рабочих мест. Если говорить о молодежи, то они охотнее ищут работу в сфере обслуживания, коммерции и продажах. В большинстве высших учебных заведений обучают инженеров-теоретиков без практической подготовки к работе, у которых нет особого желания работать на производстве. Выпускники профессионально-технических училищ также не отличаются высоким уровнем теоретических и практических знаний по причине отсутствия высокопрофессиональных преподавателей-практиков в самих учебных заведениях. Устаревшая техническая база также негативно сказывается на обучении и подготовке новых кадров для производственных предприятий [4].

Большинство опытных и квалифицированных рабочих-станочников приближается к пенсионному возрасту, и это свидетельствует о «конфликте между разными поколениями», который с годами будет только увеличиваться [2]. Неспособность предприятий удерживать квалифицированные кадры в дальнейшем приведет к потере знаний и опыта предыдущего поколения. Новым сотрудникам требуется определенное время для приобретения необходимого опыта и навыков, прежде чем они станут такими же способными и производительными, как предыдущие сотрудники. Решение вопроса об удержании и обучении квалифицированных специалистов – один из способов повышения конкурентоспособности деревообрабатывающей отрасли.

Сложившаяся ситуация вынуждает предприятия собственными силами удовлетворять свои количественные и качественные потребности в персонале. Дополнительное обучение проходит непосредственно на рабочих местах, но и это не приносит особого результата, так как существует высокая вероятность того, что предприятие затратило свои ресурсы и средства, а сотрудник не задерживается и увольняется после обязательной отработки. В любом случае, обучение на практике необходимо, и основная его задача состоит в том, чтобы при минимальных затратах получить максимальный эффект.

Вопрос удовлетворения количественной потребности в персонале отчасти решается за счет объявленных вакансий на соответствующих информационных интернет-площадках и за счет целевых заявок в учреждения образования. Отметим также, что в современном мире инстаграммного имиджа среди молодых людей актуальным становится вопрос повышения престижа работы в деревообрабатывающей отрасли с целью сохранения молодых специалистов на долгосрочный период. Привлекательность любой работы в первую очередь определяет уровень оплаты труда, а во-вторых, условия работы. Финансовые решения по выплатам стимулирующего характера, наличие и качественный контент имид-

жевой рекламы – это уже область деятельности управленческого персонала, которому необходимо своевременно реагировать на изменения во внутренней и внешней среде предприятия.

Разрыв между получаемым академическим профессиональным образованием и практическими требованиями рынка труда существует уже давно – большинство предприятий ищут новых работников со стажем и опытом работы в данной отрасли – «готового специалиста», чтобы избежать дополнительных затрат на обучение и сократить время адаптации нового работника. Повышение практико-ориентированности отчасти достигается за счет прохождения практики непосредственно на будущих рабочих местах, однако это, как правило, небольшой период времени, за который невозможно приобрести даже базовые необходимые практические навыки.

Несмотря на разный возраст и причины прихода на предприятие, молодые и новые специалисты в большинстве своем проходят период адаптации: профессиональной, психологической, социальной, а для приезжих из других регионов и климатической. Специалисты по проблемам адаптации отмечают, что этот период у разных людей может длиться от одного месяца до трех лет исходя из индивидуальных способностей и особенностей людей [3].

Особенность деревообработки заключается в умении эффективно и безопасно работать на разных типах оборудования. Это требует от молодых специалистов высокой заинтересованности и усердия в обучении с первых дней работы. С другой стороны, это адаптационное обучение на местах требует отвлечения квалифицированных работников от исполнения их прямых обязанностей и создает дополнительную социальную нагрузку по наставничеству.

Если рассматривать крупное предприятие, то отвлечение сотрудников от производственного процесса для обучения молодых специалистов незаметно скажется на конечном выходе продукции, также как и недоработка самого молодого специалиста. Касательно небольших предприятий – вклад каждого работника значим, и недоработки могут негативно повлиять на итоговый результат в целом по предприятию. Следует также отметить, что на крупных предприятиях, как правило, в структуре управления кадров предусмотрен отдел профессионального обучения, повышения квалификации и развития персонала. В штатном расписании крупных предприятий для работы с новыми кадрами также могут быть предусмотрены психолог, социолог, инженер-программист и другие специалисты.

На наш взгляд, для сохранения знаний и опыта предыдущего поколения рабочих-станочников и организации эффективного обучения на местах предлагается создание оперативного кадрового резерва из «молодых» пенсионеров предприятия. Зная все тонкости работы, за оговоренное вознаграждение возможно привлекать сотрудников, недавно вышедших на пенсию, к обучению новых ра-

ботников и молодых специалистов. Данный резерв может пополняться и сокращаться в зависимости от желания и физических возможностей резервистов. Бывшие сотрудники из резерва могут быть также полезны при принятии управленческих решений в непредвиденных ситуациях.

Наиболее привычное понимание оперативного кадрового резерва в современной системе управления персоналом: оперативный (или текущий) резерв – это кадровый резерв на замещение конкретных должностей в конкретные сроки. В него входят, как правило, 2–3 опытных сотрудника, которые уже замещали вышестоящих руководителей и готовы без какого-либо дополнительного обучения занять вышестоящие должности [1].

В нашем случае оперативный кадровый резерв создается не с целью продвижения и замещения должностей, а с целью преемственности поколений и передачи накопленного опыта, знаний и умений. Оперативность определяется наличием знаний и готовностью их передать. Слабая сторона данного кадрового резерва – актуальность знаний при внедрении новых технологий и обновлении деревообрабатывающего оборудования. При формировании резерва желательно учитывать индивидуальные способности людей к наставничеству и умение грамотно построить отношения с молодым поколением. В идеальном варианте – для каждого молодого специалиста (или группы новых людей) подбирать своего наиболее подходящего наставника.

Обучение является многогранным феноменом в целях инновационного развития на современном этапе. Это говорит о том, что необходимо развивать возможности обучения таким образом, чтобы увеличивалась вовлеченность всех слоев и групп населения в процесс обучения для приобретения и формирования новых навыков в условиях современных технологий, с одной стороны, а с другой – чтобы сохранялся и передавался накопленный опыт и знания от поколения к поколению.

Для устранения кадровой проблемы отсутствия достаточного числа квалифицированных молодых специалистов, готовых работать в деревообрабатывающей отрасли, и устранения разрыва между профессиональным образованием и требованиями рынка труда мы предлагаем:

- уделять больше внимание практикоориентированности обучения;
- создавать привлекательный имидж отрасли;
- формировать оперативный кадровый резерв из числа пенсионеров предприятий для привлечения их к работе по адаптации и обучению молодых специалистов и новых сотрудников на местах.

Отдельное предприятие не может повлиять на систему обучения, но может участвовать в создании рекламного контента и самостоятельно формировать оперативный кадровый резерв для обучения молодых специалистов. Таким образом, даже на маленьком предприятии будет возможность сократить период

адаптации и получить подготовленного специалиста, готового работать на долгосрочную перспективу.

\*\*\*

1. Исаев Г. В. Формирование и развитие резерва, выдвижение и расстановка руководящих кадров различных уровней управления // Analytics quality management / ООО «Акварель Медиа». 2019. URL: <https://aqm.by/stati/hr/formirovanie-i-razvitie-rezerva-vydvizhenie-i-rasstanovka-rukovodyashchikh-kadrov-razlichnykh-urovne/> (дата обращения: 27.03.2022).

2. Милл М. Э. Механизмы удовлетворения потребности в персонале деревообрабатывающего предприятия // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2011. № 3. С. 94–98.

3. Панфилова А. П. Наставничество и обучение на рабочем месте: терминологический анализ зарубежных методов // Современные технологии управления ISSN 2226-9339 / ООО «Международный центр научно-исследовательских проектов». 2016. №12 (72). Номер статьи: 7202. URL: <https://sovman.ru/article/7202/> (дата обращения: 25.03.2022).

4. Ярыгина Г. Н., Зенькова И. В., Зиновьева И. С. Использование образовательных ресурсов веб-инструмента превентивно под создание рабочих мест с высокой добавленной стоимостью в деревообрабатывающей отрасли // Повышение эффективности управления устойчивым развитием лесопромышленного комплекса : материалы Всероссийской научной конференции, посвященной 90-летию Воронежского государственного лесотехнического университета им. Г. Ф. Морозова (15–16 октября 2020 г.). Воронеж, 2020. С. 483–490. DOI: [10.38006/907345-73-7.2020.483.490](https://doi.org/10.38006/907345-73-7.2020.483.490).