



АРКТИЧЕСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРОТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ (АГАТУ)

Развитие корпоративного обучения в Лесном комплексе

Игорь Григорьев

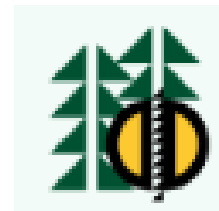
д.т.н., профессор

кафедра «Технология и оборудования лесного комплекса» АГАТУ

Ассоциация производителей машин и оборудования лесопромышленного
комплекса «ЛЕСТЕХ»

Сенатор Татьяна Гигель: лесная отрасль должна занять достойное место в экономике страны

- Развитие лесного комплекса – задача, поставленная руководством страны, что было вновь особо подчеркнуто в ходе совещания Президента Российской Федерации Владимира Путина 29 сентября. Её решение требует не просто особого внимания органов государственной власти всех уровней, а безотлагательного принятия скоординированных на самом высоком государственном уровне эффективных мер.
- при Комитете Совета Федерации по аграрно-продовольственной политике и природопользованию в течение 5 лет над проблемами ЛПК работает Экспертно-консультативный Совет по лесному комплексу
- Совет собрал высоких профессионалов, авторитетное научно-экспертное сообщество страны.
- несмотря на все предпринимаемые усилия, в отрасли остаются системные проблемы, которые необходимо решать безотлагательно.



Татьяна Гигель: Кадровое и научное обеспечение ЛПК

- Кадровое и научное обеспечение лесопромышленного комплекса — это острейшая проблема, которая здорово тормозит развитие отрасли. Эта тема практически ежегодно стоит на повестке дня Комитета Совета Федерации.
- Откуда возникает кадровый дефицит? К сожалению, в результате недостаточного количества учебных заведений, готовящих отраслевых специалистов. – Так ли это?

Сегодня в системе лесного образования

России - 46 вузов, 8 из них предлагают полный спектр

профильной подготовки лесных специалистов. Ежегодно выпускают около 15 тысяч молодых специалистов для лесного комплекса

Выпускники, даже если они закончили профильный факультет, не идут работать в отрасль. Константин Лашкевич, гендиректор RFP Group. - К примеру, у нас средний возраст сотрудников на производстве - 42 года, и с каждым годом он увеличивается.




Кадры решают все

В лесной отрасли России:

- 35 % работающих – работники старше 50 лет или пенсионного возраста;
- ежегодная потребность в специалистах составляет от 3 до 15 тыс. человек;
- с начала 2021 г количество вакансий в сфере лесной промышленности и деревообработки, опубликованных на hh.ru, вдвое превысило резюме;
- ежегодная потребность в целевой переподготовке кадров - более 7 тыс. человек





В этих
данных
много не
учтенного

- ПРОБЛЕМА обратной кадровой политики
- Назначают верных – пытаются спросить как с умных
- На многих лесопромышленных предприятиях лица ответственные за принятие решений (ЛПР) не имеют профильного образования, не владеют отраслевой терминологией, не понимают нюансов производства

«Классика жанра...»

Производительность харвестера от среднего объема хлыста не зависит – начальник лесозаготовительного участка ...

А что такое лесорастительное районирование? – начальник службы лесовосстановления ...

У меня есть паспортная производительность форвардера, при чем здесь среднее расстояние трелевки – мастер лесопункта ...

Трутовик – это насекомое – лесничий...

Руководящие кадры

Некомпетентность ЛПР лесопромышленных предприятий приводит к значительным потерям из-за неоптимальных управленческих решений.

Эффективный менеджер должен знать все нюансы подконтрольного процесса.



Сейчас

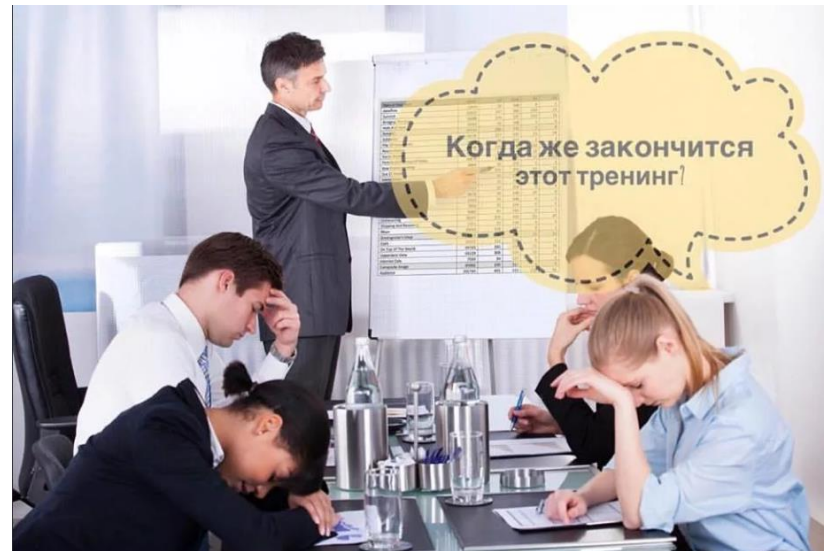
Многие предприятия делают ставку на уже давно работающих в отрасли сотрудников, зачастую переманивая их с других предприятий.

Этот путь имеет существенные временные ограничения, поскольку такие кадры постепенно стареют и уходят, а фонд заработной платы при этом значительно увеличивается

Не стой на месте

Для поддержания своей конкурентоспособности многие крупные лесопромышленные предприятия периодически проводят таргетированные мероприятия по повышению квалификации своих сотрудников.

Но вопрос с притоком новых кадров остается очень острым



Эффективность

это способность приносить эффект, результативность процесса, проекта и т. п., которые определяются как отношение эффекта, результата к расходам, которые обеспечили этот результат.

Машины призраки



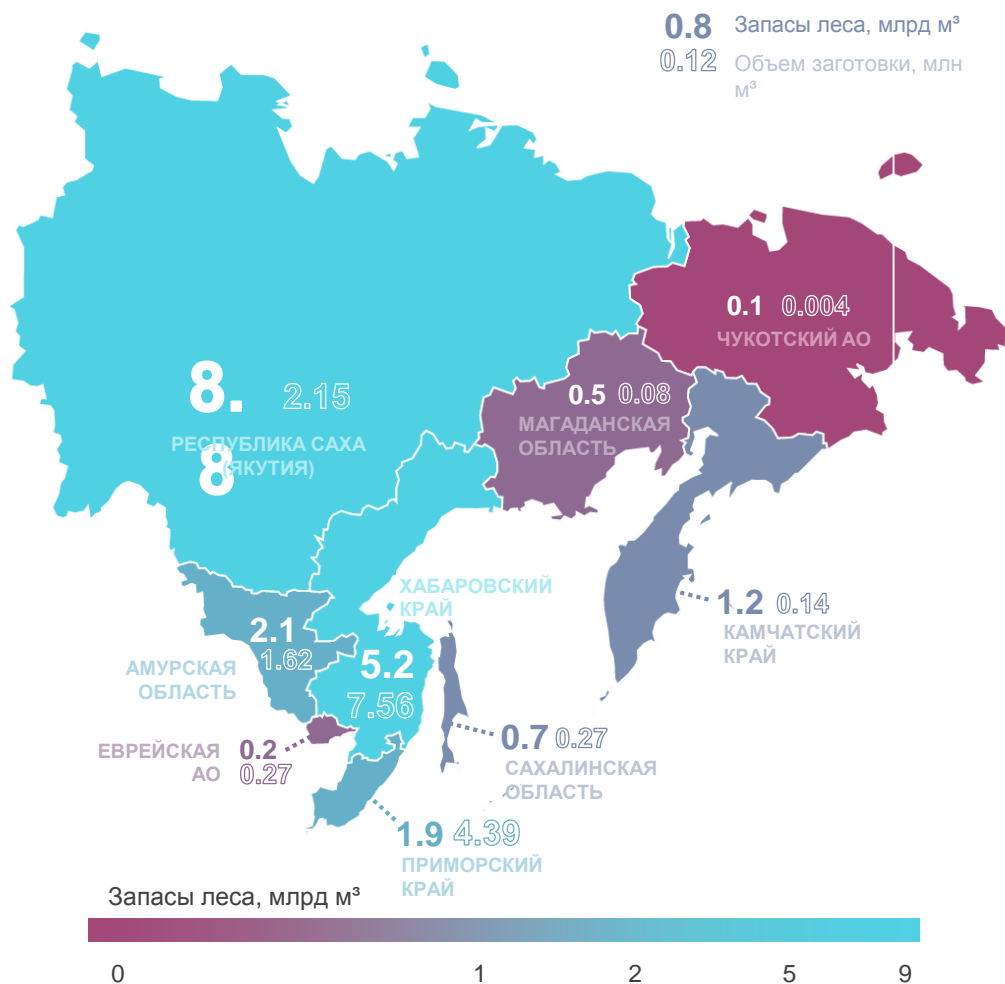
Лесные вузы ежегодно выпускают достаточное количество специалистов?

Многие из них до отраслевых предприятий не доходят....

- Во-первых, многие выпускники вузов, привыкнув к городской жизни, не готовы поменять ее на лесной поселок.
- Во-вторых, низкая рентабельность многих лесозаготовительных предприятий не позволяет им предложить конкурентоспособную зарплату, стимулирующую переезд специалиста в лесные условия.
- Далее начинает работать принцип замкнутого круга – не получая специалистов, обладающих знаниями о передовых технологиях отрасли, не обновляя кадровый состав управленцев, предприятие продолжает стагнировать, рентабельность продолжает снижаться, и оно становится все менее привлекательным для молодых специалистов.

На дальнем востоке - 51% запасов леса в АТР

Карта запасов леса и объемов заготовки по регионам ДФО



Источник: Росстат, Минприроды

Породный состав лесных насаждений ДФО

Хвойные

Лиственница

Ель

Пихта

Сосна

Кедр

Лиственные

Береза

Осина

Клен

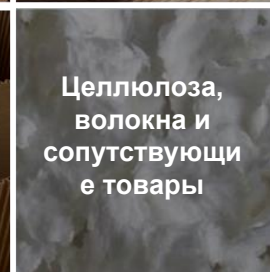
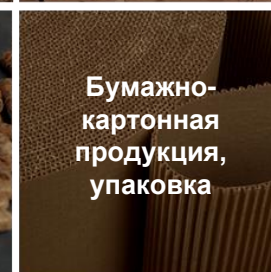
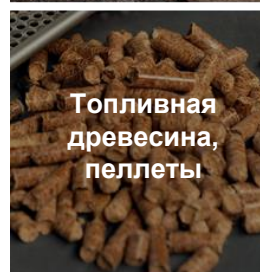
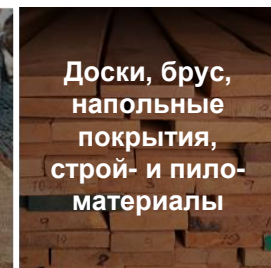
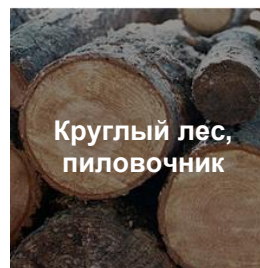
Липа

Дуб

Ясень

Преобладающие породы варьируются в зависимости от региона. В Республике Саха (Якутия) около 50-80% - даурская лиственница. В Хабаровском крае преобладающие породы – береза и лиственница, около 15-20% занимает ель. В Приморском крае распространены ценные породы (кедр, дуб, клен и др.) – от 15% до 80% на различных участках.

Перспективные направления по производству древесной продукции и ее экспорта



Инвестиционные проекты

семь мега проектов в лесопромышленном комплексе ДФО



1

Проект: ЦБК* **Расположение:** Амурск, Хаб. край
Инвестиции: 95 млрд руб.
Расчетная лесосека – 6 млн м³

2

Проект: ЛПК. **Расположение:** Томмот, Якутия
Инвестиции: 90 млрд руб.
Расчетная лесосека – 4.8 млн м³

3

Проект: ЛПК*. **Расположение:** Витим, Якутия
Инвестиции: 30 млрд руб.
Расчетная лесосека – 6 млн м³

4

Проект: ЛПК. **Расположение:** Солянка, Якутия
Инвестиции: 50 млрд руб.
Расчетная лесосека – 4.6 млн м³

5

Проект: ЛПК, ЦБК. **Расположение:** Тында, Амур. обл.
Инвестиции: 158 млрд руб.
Расчетная лесосека – 7 млн м³

6

Проект: ЛПК, ЦБК. **Расположение:** Сахалинская обл.
Инвестиции: 28 млрд руб.
Потребность в сырье – 1.2 млн м³

7

Проект: ЛПК. **Расположение:** Новый Ургал, Хаб. край
Инвестиции: 5 млрд руб.
Расчетная лесосека – 2.6 млн м³

**Инвестиции – 456 млрд. руб.
6,5 тысяч рабочих мест. Откуда?**

* ЛПК – лесоперерабатывающий комплекс
ЦБК – целлюлозно-бумажный комбинат

Лесные ресурсы и вузы

направление подготовки 35.03.02 - Технология лесозаготовительных и
деревоперерабатывающих производств (2019 г.)

МГУЛ - 130
СПбГЛТУ - 100

ПетрГУ,
СЛИ,
САФУ,
ВГЛТУ,
ПГТУ,
ВГЛТУ,
КНИТУ

Трудоустройство в
отрасль - ?

ЛЕСНЫЕ РЕСУРСЫ РЕГИОНОВ РОССИИ 2016



Практика крупных холдингов

- Специальный образовательный Segezha Group проект в Соколе
- Создан учебный центр для сотрудников ГК «УЛК»
- Учебный центр Илим, г. Братск
- Проект ВЭБ.РФ в Красноярске
- 6 учебных центров PONSSE
- И т.д.



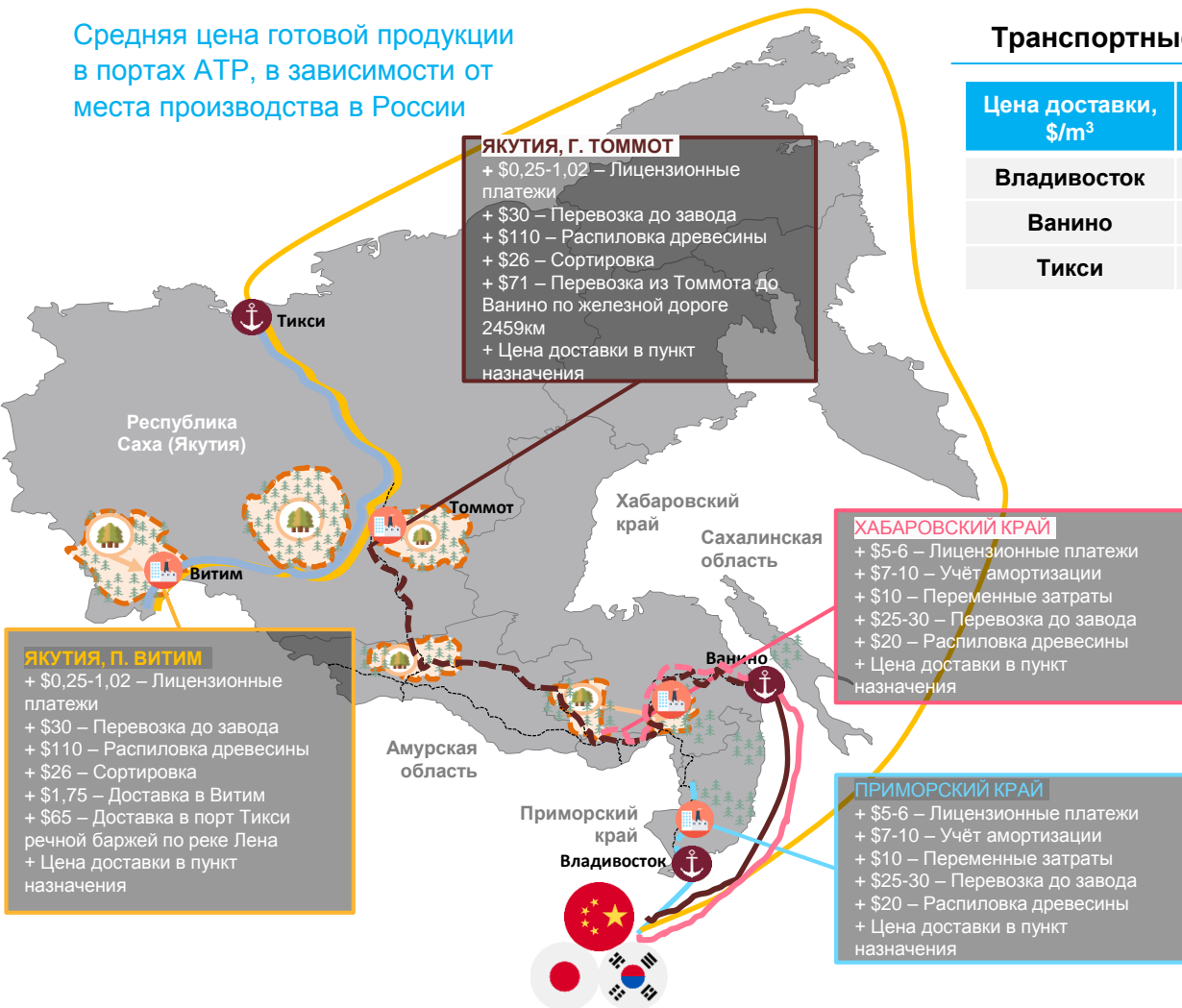
Получается

- Лесопромышленные компании готовят кадры своими силами или с помощью учебных центров компаний – производителей техники
- **Для кого готовят кадры столичные отраслевые вузы?**



Ценовая цепочка




Средняя цена готовой продукции в портах АТР, в зависимости от места производства в России



Транспортные ставки по видам

Цена доставки, \$/m ³	Шанхай, Китай	Суйфэньхэ, Китай	Япония	Корея
Владивосток	25-30	20	30	25
Ванино	25-30	20	30	25
Тикси	35-40	-	35-40	30-35

Транспортные ставки по видам

Цена логистики	\$/m ³ /km
	0,04-0,14
	0,035
	0,018-0,022

Обозначения

-  Места заготовки
-  Лесопереработка
-  Морской порт
-  Железная дорога
-  Река
-  Пути доставки

Места подготовки кадров?

Корпоративное обучение

это получение новых навыков и умений сотрудниками одной компании, с целью повышения эффективности работы каждого сотрудника в отдельности и всей компании в целом

Обучение персонала компании

это инвестиции в саму
компанию.

Ценность любой компании
заключается в
профессиональных кадрах

Корпоративный центр обучения

Это продукт, состоящий из:

- комплекта внутренней документации по учебному центру;
- из квалифицированного персонала, пакета необходимых курсов.
- Это носитель единых стандартов системы обучения персонала.
- КЦ предназначен для развития определенных теоретических знаний и практических навыков у отдельных категорий сотрудников.

Корпоративный центр обучения

является организационной структурой, способной решать большое количество задач, будучи центром по подготовке персонала и носителем корпоративных знаний и культуры, при этом он еще призван выполнять функции HR, маркетингового звена и центра прибыли.

Факторы, показывающие необходимость создания КЦ

- Сложность производства (продукта) и/или технологии продаж.**
- Значительная гибкость (изменчивость) производства.**
- Способ распространения продукта (силами собственного персонала или через сеть магазинов/представительств).**
- Необходимость обучения клиентов**

История корпоративного обучения

Формирование первых корпоративных сообществ (1636–1799 гг.)

Развитие идеи корпоративного обучения (1800–1902 гг.)

Возникновение бизнес-школ (1902–1960 гг.)

Открытие корпоративных университетов (1961–1989 гг.).

Развитие корпоративных университетов и внедрение интерактивных и информационных технологий корпоративного обучения (1990 г. – наст. время).

Впервые корпоративное обучение применила компания McDonald's (1961 г), для которой было важно так готовить свои кадры, чтобы идеология фирмы присутствовала везде, во всех странах, где представлена эта торговая марка.

Позднее этот опыт использовали компании Coca-Cola, Motorola, Procter&Gamble, General Electric и многие другие ведущие производители с мировым именем.

Современный этап развития

- корпоративного обучения связан с развитием корпоративных университетов и применением в них современных образовательных технологий.
- Начало данного этапа пришлось на 90-е годы XX в., в это время произошел значительный рост количества корпоративных университетов (от 400 до 1600), они стали образовываться даже в небольших компаниях со штатом от 500 человек.
- Данные структуры в различных компаниях имеют различные формы организации и названия: корпоративные академии, институты, университеты.

Преимущества и недостатки корпоративного обучения персонала

- + Повышение квалификации сотрудников и эффективности работы
- + Повышение лояльности персонала
- + Конкурентное преимущество при найме сотрудников;

- Предубеждения руководителя
- Скептическое отношение сотрудников
- Избыток корпоративного образования также вреден как его недостаток

Инвестиции в знания всегда дают наибольшую прибыль

Эффективность – это отношение результата к затраченным усилиям.

Результативность – это достижение цели при сохранении заданных ограничений и различных ресурсов, например временных.

Эффективным сотрудником является прежде всего тот, кто формирует положительный результат с вероятностью успеха 99%.

Корпоративная этика

это свод этических правил корпорации. Система норм поведения и коммуникативных техник взаимодействия сотрудников компании внутри корпорации и с внешней средой.

Определенная культура поведения сотрудников компании, убеждения, традиции, взаимоотношения между руководителями и сотрудниками, между подразделениями, а также клиентами и партнерами.

решение о корпоративном обучении
принимает руководство
компании, оно же устанавливает
цели и задачи, определяет круг
участников процесса обучения,
его вид и способ проведения.

Корпоративное обучение может осуществляться

в форме лекций, семинаров, тренингов, деловых игр или в комбинации этих форм.

Если трудовая деятельность сотрудников предполагает постоянные изменения, то обучение носит систематический характер.

К этой категории работников можно отнести, например, бухгалтеров, операторов программного обеспечения.

Для решения единовременных конкретных задач проводятся одноразовые тренинги.

Наиболее распространенными методами корпоративного обучения в России

являются модульное обучение, наставничество, обучение в рабочих группах, обучение действием и метафорическая игра. Дистанционные методы обучения набирают популярность и привлекают все большее количество компаний их применяющих, также можно отметить тенденцию увеличения числа площадок, реализующих образовательные программы дистанционно.

Для обучения

- руководство компании может воспользоваться услугами внешней тренинговой компании. Но все чаще они стараются иметь в штате своего тренера, что сокращает расходы на образование.
- Сегодняшняя динамика рынка приводит к постоянному росту численности сотрудников и одновременно к большой текучести кадров, вследствие чего потребность в хорошо подготовленных специалистах остается неудовлетворенной. В связи с этим возрастает потребность в создании корпоративных систем обучения персонала.
- Общеизвестно, что затраты на обучение сотрудников представляют собой одну из наиболее выгодных инвестиций, поскольку обеспечивают долговременную эффективность и устойчивость компании.

По формату

корпоративное обучение может быть выездным или проводиться непосредственно на месте работы в офисе или на предприятии. В последнее время все большей популярностью пользуется дистанционная форма обучения с использованием мультимедийных технологий.

Отбор персонала

Из учебных групп подготовки операторов работать могут **60%**, а реально будут работать через год не более **30%**.

Поиск хороших кандидатов – неперенное условие дальнейшей эксплуатации машин. Предпочтительно, чтобы у идеального кандидата в операторы было лесоводственное или техническое образование, лучше всего высшее. Здесь выбор «чрезмерно образованного» оператора не вызовет проблем, поскольку такой оператор может улучшать как собственные показатели, так и показатели других, а позже он может стать хорошим мастером или менеджером в компании.

При подборе операторов среди кандидатов используйте тесты на определение личности. Современные тесты очень полезны при описании личности. Особенно они необходимы для выявления черт характера, которые абсолютно не подходят для данной работы. **Тесты стоят денег, но это не сравнимо с затратами на обучение неподходящего кандидата.**

9. Врач-терапевт (Ф.И.О.) Трифоновский Н.С. (дата освидетельствования) 17.05.16
Заключение Противопоказаний выявлено отсутствуют

10. Врач-хирург (Ф.И.О.) Трифоновский Н.С. (дата освидетельствования) 17.05.16
Заключение Противопоказаний выявлено отсутствуют

11. Врач-невролог (Ф.И.О.) Трифоновский Н.С. (дата освидетельствования) 17.05.16
Заключение Противопоказаний выявлено отсутствуют

12. Врач-офтальмолог (Ф.И.О.) Трифоновский Н.С. (дата освидетельствования) 14.05.16
Заключение Противопоказаний выявлено отсутствуют

13. Врач-психиатр (Ф.И.О.) Трифоновский Н.С. (дата освидетельствования) 17.05.16
Заключение Противопоказаний выявлено отсутствуют

Врач-психиатр (подпись) Трифоновский Н.С. (Ф.И.О.)
М.П. врача Центр Наркологии и Психоневрологического диспансера № 5 (противопоказания имеются/отсутствуют)
Физ. лица № 5 (Наркологический диспансер № 5)
М.П. диспансера Центр Наркологии и Психоневрологического диспансера № 5

Для справки
Итого: в кратком осмотре противопоказаний не выявлено

Закон № 71
ООО «Машпринт», г. Воронеж, 2015 год. Уровень «В».

Наставничество

- – **это** процесс индивидуального обучения персонала, осуществляемый силами более опытных и компетентных сотрудников.



Собственные программы

Ирина Кузьмина,

руководитель направления

по подбору и адаптации персонала компании "Свеза", считает, что нужно прорабатывать и внедрять свои собственные программы обучения.



Молодые кадры

- Большинство студентов, обучающихся на бюджетных местах в **СТОЛИЧНЫХ** лесных вузах не идут работать в лесные регионы.
- Если человек выбрал лесную специальность, то нет смысла учить его лесу в столицах.



Предложение

- Затраты на лесное образование (как и многие другие лесные статьи расходов) по регионам должны распределяться пропорционально объемам планируемой заготовки и переработки древесины, а также работ по лесовосстановлению, лесоустройству, и т.д.

Частно-государственное партнерство

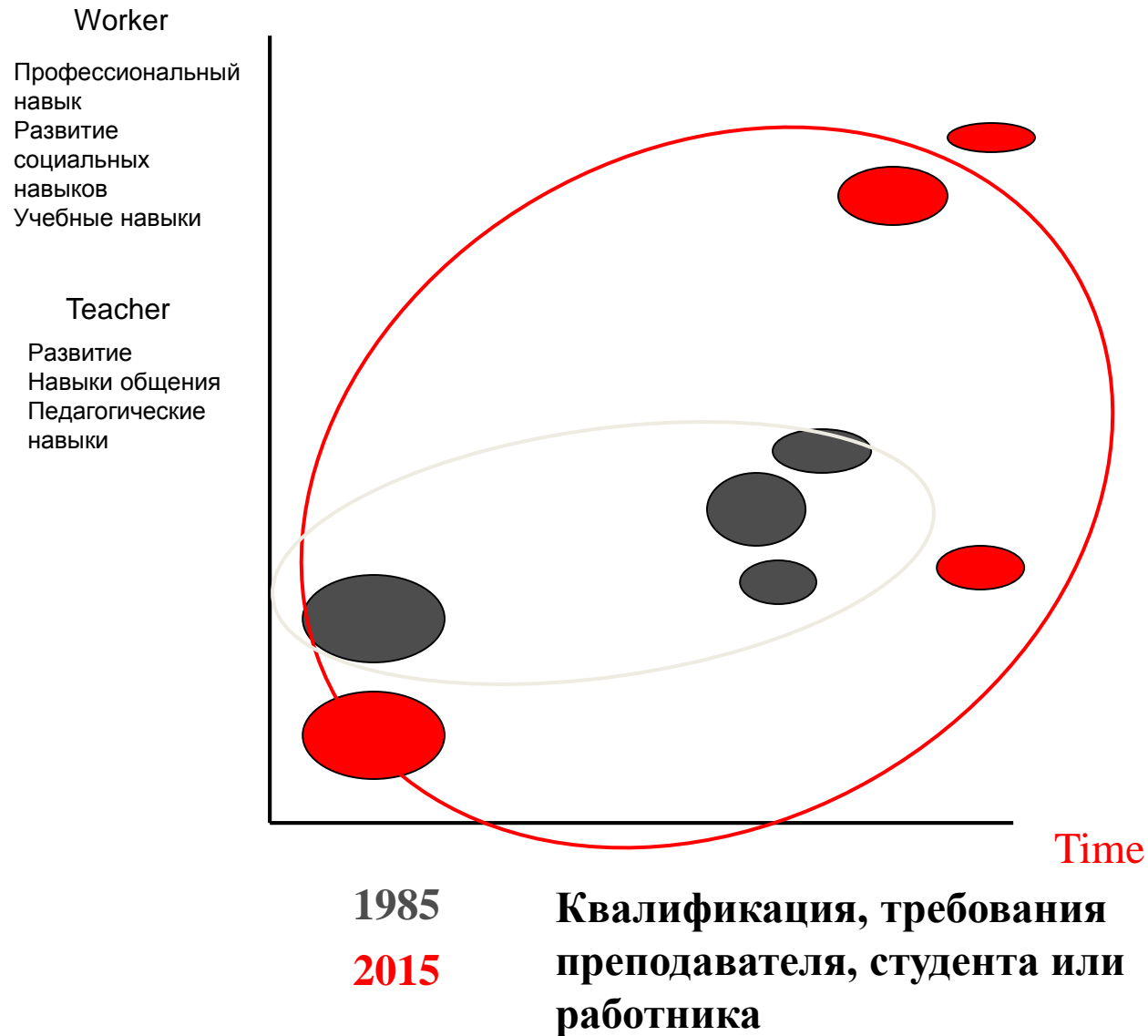
- Создание корпоративного учебного центра является очень затратным мероприятием, а постоянное поддержание его в активном жизнеспособном состоянии — еще более затратным.
- **Письмо Министерства образования и науки РФ от 04.02.2011 г. № 03-66 “О применении механизмов частно-государственного партнерства в сфере образования”**

Цитаты



- Ирина Кузьмина, руководитель направления по подбору и адаптации персонала компании "Свеза": нам необходимо укреплять связи со средними и высшими учебными заведениями. И делать это не в одиночку каждой компании, а объединяясь в альянсы по отрасли.
- Константин Лашкевич, гендиректор RFP Group: дуальное образование - образовательное учреждение дает студенту теоретическую часть, а предприятие - практическую

Мир меняется, и наши ожидания тоже.



ЧГУ – Горный университет

СОВМЕСТНЫЕ ПРОГРАММЫ С ПАРТНЕРАМИ



Вывод 1

В результате симбиоза государственного учебного заведения и корпоративного учебного центра получается наиболее эффективное образовательное пространство, как для студентов вуза или колледжа, так и для слушателей учебного центра компании – а значит и выигрыш самой компании.

Сохраняя возможность учить тех кого надо, тому чему надо, и так как надо, компания получает экономия на необходимых лицензиях, помещениях, на методистах, а также возможность на месте еще добрать будущий персонал из студентов очной формы обучения.



Как показывает практика

компании – производители лесных машин и оборудования, а также их дилеры, с удовольствием участвуют в оснащении учебного процесса самыми современными техническими решениями, и даже конкурируют между собой в этом вопросе, когда дело касается центров подготовки будущих потребителей их продукции.

Производители машин и оборудования отрасли хорошо понимают, где учат будущих лесопромышленников и помогают в оснащении учебного процесса

В АГАТУ за 4 года созданы:

- Учебный класс компании Хускварна
- Учебный класс компании Штиль
- Учебный класс компании Понссе
- Учебный класс компании Rain Bird
- Учебный класс компании Светлобор



В свою очередь

государственное учебное заведение получает финансирование на ремонт и оснащение части аудиторного фонда, и, может быть, общежитий. Получает возможность лучшей организации практик для желающих работать в отрасли студентов, и обеспечить приработок учебно-вспомогательного, а может быть и профессорско-преподавательского персонала.

Вывод 2

Подходящими для создания на их базе корпоративных учебных центров лесной отрасли, являются:

- В Северо-Западном федеральном округе – Петрозаводский государственный университет, Ухтинский государственный технический университет.
- В Центральном федеральном округе – Воронежский государственный лесотехнический университет имени Г.Ф. Морозова.
- В Приволжском федеральном округе – Поволжский государственный технологический университет.
- В Дальневосточном федеральном округе – Арктический государственный агротехнологический университет, Тихоокеанский государственный университет.
- В Сибирском федеральном округе – Братский государственный университет, Уральский государственный лесотехнический университет.