



**ЛИГА
ПЕРЕРАБОТЧИКОВ
МАКУЛАТУРЫ**

Совершенствование кадрового обеспечения предприятий лесного комплекса России

Пинягина Наталья Борисовна
советник генерального директора СРО «Лига ПМ»
Профессор МГТУ и. Н.Э. Баумана, д.э.н.

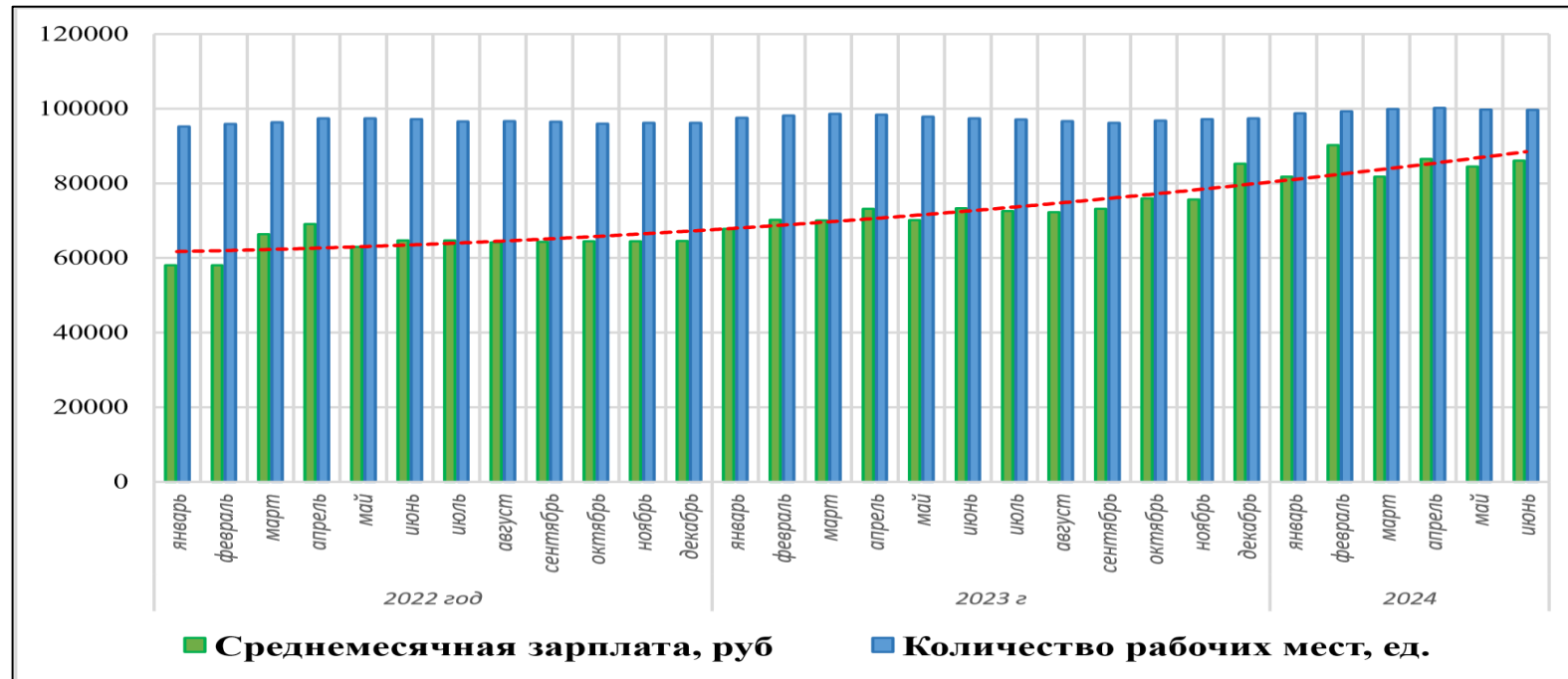
Основные показатели уровня кадрового обеспечения предприятий лесного комплекса

Показатели	2024 г.
Численность занятых в лесном комплексе по полному кругу, тыс. чел.	Около 700
Численность занятых в ЦБП, тыс. чел.	170
Доля занятых в ЦБП от общего количества занятых в лесном комплексе, %	24,3
Доля численности в лесном комплексе от общего количества занятых в России, %	1,1
Доля численности в ЦБП от общего количества занятых в России, %	0,3
Доля работников с профильным образованием на предприятиях комплекса, %	40-45
Количество организаций высшего профессионального образования по лесотехническим направлениям, ед.	46
Количество организаций высшего профессионального образования по профессиям для ЦБП, ед.	7
Количество организаций среднего профессионального образования по лесотехническим направлениям (техникумы, колледжи), ед.	32
Количество ежегодно выпускаемых высшими и средними образовательными организациями специалистов для лесного комплекса, тыс. чел.,	11
в т.ч.	
-ВУЗы	7
-организации среднего образования	4

Оценка потребности в квалифицированных кадрах предприятий и организаций лесного комплекса

Показатели	2023г.
Дополнительная потребность в кадрах предприятий лесопромышленного комплекса, тыс. чел.	70
Уровень удовлетворения потребности в кадрах предприятий лесного комплекса, %	65
Потребность предприятий ЛПК в кадрах с высшим и средним специальным образованием, тыс. человек.	16
Уровень удовлетворения потребности в кадрах с высшим и средним профессиональным образованием, %	45
Имеют высшее образование, %	32,2
Имеют среднее образование, %	27,9
Не имеют специального образования, %	37,9
Ежегодная потребность в целевой переподготовке кадров, тыс. чел.	более 7
Доля общей численности дипломированных специалистов, остающихся работать в лесном комплексе, %	53
Доля работников в лесном комплексе старше 50 лет или пенсионного возраста, %	35

Сравнительная динамика изменения количества рабочих мест и среднемесячной зарплаты на предприятиях ЦБП за 3 последних года. (кроме субъектов малого предпринимательства)



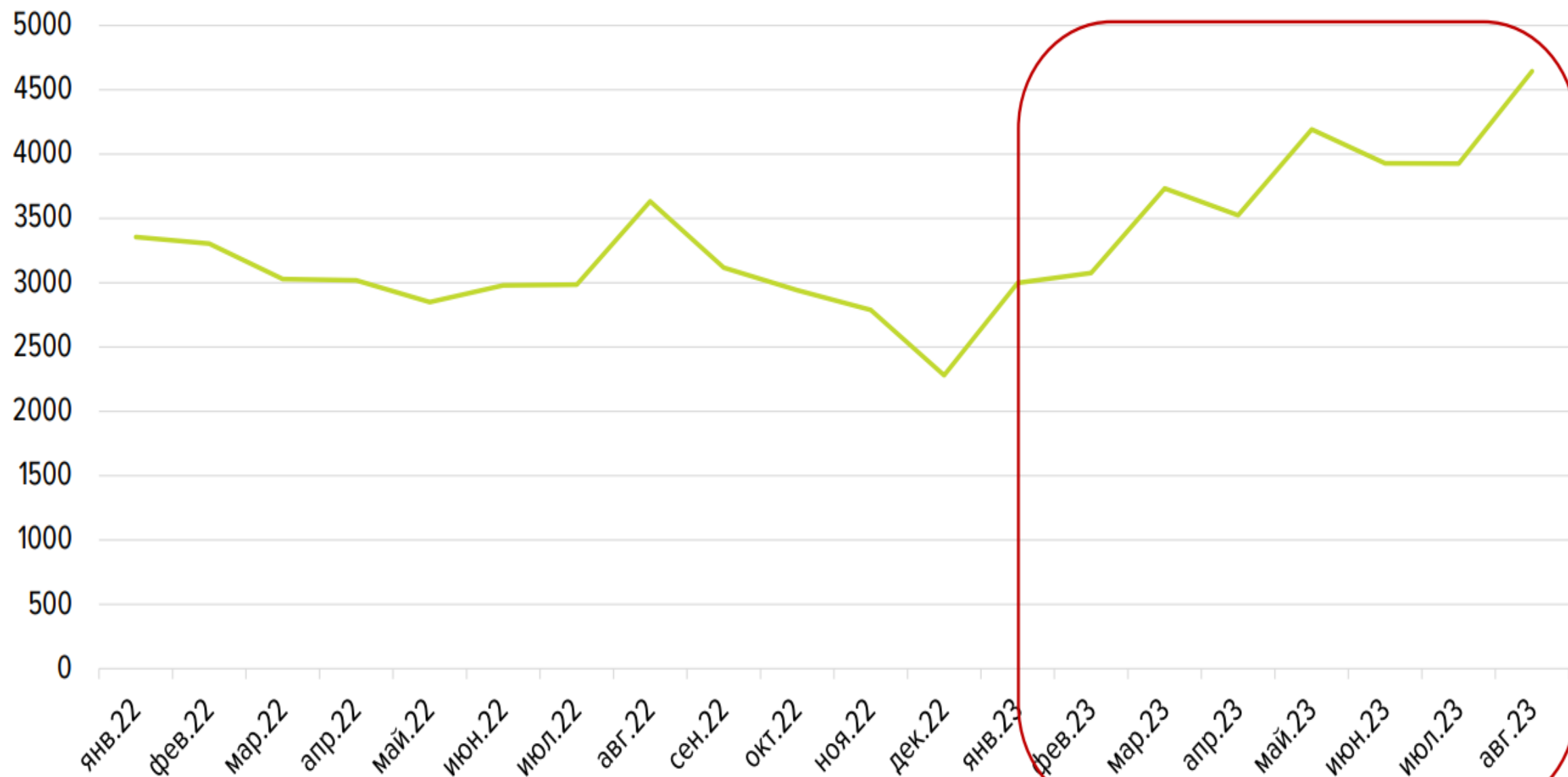
Показателя	1 пол. 2022	1 пол. 2023	1 пол. 2024	Изменения, 1 п.24г, %	
				к 1 п.22	к 1 п.23
Количество рабочих мест в ЦБП, тыс. ед.	97,2	97,4	99,8	102,6	102,4
Доля в общем количестве рабочих мест в ЛПК	24,5	24,5	26,4	1,9п.п.	1,9п.п.
Среднемесячная заработная плата в ЦБП, руб.	64712	73301	86133	133,1	117,5
Среднемесячная зарплата по ЛПК	47415	55697	67398	142,2	121,1
Процент превышения среднемесячной зарплаты в ЦБП по сравнению со среднемесячной зарплатой в ЛК	136,5	131,6	127,8	-8,7п.п.	-3,8п.п.
Среднемесячная зарплата в обрабатывающих производствах по России	59983	72832	88 637	147,8	121,7

По итогам 2023 года на сайте hh.ru было размещено по лесопромышленному комплексу более 64 тысячи вакансий. По сравнению с 2022 годом потребность в кадрах выросла на 35%.

В разрезе регионов больше всего вакансий размещено в Москве (15%), Московской области (12%), Санкт-Петербурга (8,7%). Более всего рост числа вакансий в леспроме произошёл в Свердловской области (+79), Ленобласти (+63%), Московской (+56%), Ростовской (+56%), Новосибирской (+53%) областей.

Регион	Диапазон зарплат в 2023 году	Диапазон зарплат в 2022 году	Доля вакансий от всего объёма	Динамика вакансий за год
Москва	80 460–160 000	68 966–137 931	14,6%	38%
Московская область	63 218–103 448	57 471–94 612	12%	56%
Санкт-Петербург	63 218–114 943	57 471–98 851	8,7%	43%
Краснодарский край	45 977–80 460	45 977–91 954	4,3%	44%
Архангельская область	52 874–91 954	40 230–68 966	3,1%	29%
Нижегородская область	50 000–100 000	51 724–91 954	2,8%	33%
Иркутская область	51 347–94 200	45 000–80 460	2,6%	-19%
Пермский край	45 977–82 759	50 000–103 448	2,5%	29%
Хабаровский край	50 591–80 460	40 000–63 218	2,5%	48%
Ленинградская область	57 471–80 460	40 230–80 000	2,3%	63%
Республика Татарстан	51 724–91 954	40 230–68 966	2,3%	30%
Красноярский край	57 471–103 448	57 471–91 954	2,2%	8%
Свердловская область	56 400–102 550	36 782–59 770	2,2%	79%
Томская область	41 379–68 966	51 000–74 713	1,9%	19%
Владимирская область	45 977–80 460	34 483–57 471	1,8%	8%
Новосибирская область	55 172–91 954	42 414–91 954	1,8%	53%
Калужская область	47 126–91 954	45 977–103 448	1,6%	46%
Тульская область	45 000–68 966	51 724–103 448	1,4%	6%
Ростовская область	51 724–91 954	43 678–90 489	1,4%	56%
Удмуртская Республика	45 000–68 966	34 483–57 471	1,3%	37%

Динамика изменения количества вакансий в лесном комплексе РФ



Источник: hh.ru

В 2023 году наиболее востребованными специалистами в лесопромышленном комплексе страны, судя по количеству вакансий, стали клиентские менеджеры (11% вакансий), инженеры-конструкторы (6%), а также токари, слесари, водители, разнорабочие, сварщики, операторы станков, электромонтажники, машинисты и упаковщики.

Профессия	Доля вакансий	Диапазон зарплат в вакансиях
Менеджер по продажам	11%	63 218–114 943
Инженер-конструктор, проектировщик	6%	74 713–172 414
Токарь, фрезеровщик, шлифовщик	5%	68 966–80 460
Слесарь, сантехник	5%	40 356–55 000
Сервисный инженер, инженер-механик	4%	94 828–137 931
Водитель	4%	63 218–114 943
Технолог	3%	68 966–126 437
Разнорабочий	2,9%	45 000–63 218
Сварщик	2,8%	80 460–140 000
Бухгалтер	2,4%	51 724–80 460
Оператор станков с ЧПУ	2,4%	71 178–111 034
Кладовщик	2,3%	51 724–80 460
Оператор производственной линии	2,0%	57 471–78 161
Электромонтажник	1,9%	45 977–120 690
Менеджер по закупкам	1,8%	60 000–104 224
Машинист	1,6%	57 471–95 000
Начальник смены, мастер участка	1,6%	89 080–101 724
Упаковщик, комплектовщик	1,3%	57 471–63 218

Условия работодателей и запросы кандидатов

Требования по опыту: за год работодатели в лесопромышленном секторе на 2 п. п. увеличили долю вакансий, подходящих для соискателей без опыта. В целом по рынку каждая пятая вакансия (20%) доступна соискателям без какого-либо опыта в профессии.

При этом бизнес стал на 8% чаще предлагать форматы частичной занятости.

Требования по наличию образования: спрос на специалистов, имеющих среднее специальное образование, в отрасли за год вырос на 2 п. п. (до 13%). И при этом на 2 п. п. (до 28%) упала доля вакансий с требованием у кандидатов наличия высшего образования.

Зарплатные запросы изменились в целом по рынку, и сфера леспрома не исключение: на данный момент соискатели, как правило, просят зарплату в диапазоне от 60 000 до 115 000 ₽. Это превышает запросы 2022 года в среднем на 10 000 ₽.

Основные факторы, формирующие кадровые риски для лесного комплекса, в том числе ЦБП

- ✓ недостаточный уровень оплаты труда на отраслевых предприятиях;
- ✓ низкий престиж профессии, особенно рабочих специальностей;
- ✓ процессы урбанизации и проблемы развития сельских территорий;
- ✓ отсутствие координации системы управления кадровой политикой на федеральном, региональном и отраслевом уровне;
- ✓ демографический кризис конца 90-х — начала 2000-х;
- ✓ отставание образовательной сферы от производства:
 - устаревшие образовательные программы;
 - возрастной педагогический состав (60+);
 - слабое финансирование стажировок преподавателей на современных предприятиях.

Перечень проблем и вызовов, тормозящих улучшение кадрового обеспечения отраслей лесного комплекса

- низкая адаптация образовательных программ к новым технологиям и современному оборудованию;
- разрыв между теоретическими знаниями и фактическими требованиями современных производств;
- низкий уровень мотивации школьников, поступающих на направления лесной направленности (ассоциация с тяжелыми, малооплачиваемыми условиями труда);
- недостаточная адаптация ВУЗов к изменениям запросов компаний - техническая база учебных заведений не соответствует темпам модернизации предприятий и внедрения инновационных технологий;
- распределение контрольных цифр специальностей без учета реальной потребности в кадрах по регионам;
- низкая активность использования целевого приема по дисциплинам для ЦБП;
- слабое соответствие квалификации специалистов предприятий современным технологиям и оборудованию целлюлозно-бумажных предприятий, низкий уровень переподготовки кадров.

Многоступенчатая сквозная организация непрерывной подготовки кадров для целлюлозно-бумажных предприятий на примере Архангельского ЦБК



ПРЕДПРИЯТИЕ
Архангельский ЦБК

САФУ
Северный
Арктический
Федеральный
университет

НИТ
Новодвинский
индустриальный
техникум

ШКОЛЫ

**ДОШКОЛЬНЫЕ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

**СИСТЕМА НЕПРЕРЫВНОЙ
ПОДГОТОВКИ КАДРОВ
«СТУПЕНИ», ДЕЙСТВУЮЩАЯ
НА АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ ЦБК»**

02

Предложения по улучшению кадрового обеспечения отраслей лесного комплекса

- ✓ взаимодействие работодателей и образовательных организаций с целью организации базовых кафедр и учебных классов на предприятиях по профилю их деятельности;
- ✓ создание новых систем профессиональной ориентации выпускников, путём повышения престижа профессий целлюлозно-бумажной направленности;
- ✓ создание условий, обеспечивающих приток и закрепление молодых специалистов, разработка мер материального обеспечения и социальной поддержки работников, повышение их уровня жизни;
- ✓ формирование позитивного образа ЦБП в СМИ, раскрытие возможностей карьерного роста и продвижения по социальной лестнице молодых специалистов;
- ✓ поддержка и стимулирование создания семейных династий, работающих в отрасли;
- ✓ образование отраслевых и государственных фондов, учреждающих стипендии для студентов и ученых, готовых идти работать на предприятия и в научные учреждения ЦБП;
- ✓ совершенствование иммиграционной политики с целью привлечения иностранных специалистов;
- ✓ создание привлекательных условий для трудоустройства иностранных студентов, обучающихся по отраслевым профессиям;
- ✓ обмен эффективными практиками привлечения кадров предприятиями отрасли, обсуждение и тиражирование успешных примеров наставничества, разработка мер стимулирования наставников по результатам работы;
- ✓ привлечение сотрудников предприятий для преподавания в образовательных учреждениях.

Предлагаемые изменения в налоговый кодекс, улучшающие кадровое обеспечение отраслей лесного комплекса

► Дополнить перечень доходов, освобождаемых от обложения налогом на доходы физических лиц, следующими видами доходов:

- ✓ компенсации работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях, а также другие аналогичные расходы;
- ✓ стипендии студентам, выплачиваемые организациями.

► Включить в Налоговый Кодекс РФ следующий пункт: «Освободить от налогообложения расходы налогоплательщика на содержание российских образовательных учреждений, осуществляющих обучение, профессиональную подготовку и переподготовку работников по профилю налогоплательщика, в виде технического оснащения учебного процесса, мебели, доплаты преподавателям и т.п.»

► При включении расходов, связанных с инвестированием в образовательные учреждения среднего профессионального образования, в расчет налога на прибыль предприятия в значительной мере будут заинтересованы финансировать развитие СПО, повышать технологическую оснащенность образовательных учреждений, способствовать подготовке высококлассных специалистов в соответствии с перспективными требованиями рынка труда и производства.

Спасибо за внимание!