

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2019, №6, Том 11 / 2019, No 6, Vol 11 <https://esj.today/issue-6-2019.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/101ECVN619.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Черкасова Л.А., Волдаев М.Н. Анализ кадрового потенциала лесного хозяйства Приволжского федерального округа // Вестник Евразийской науки, 2019 №6, <https://esj.today/PDF/101ECVN619.pdf> (доступ свободный).
Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Cherkasova L.A., Voldaev M.N. (2019). Analysis of the personnel potential of forestry in the Volga Federal district. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 6(11). Available at: <https://esj.today/PDF/101ECVN619.pdf> (in Russian)

УДК 338.2

ГРНТИ 06.77

Черкасова Лидия Александровна

ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», Йошкар-Ола, Россия
Доцент кафедры «Управления и права»
Кандидат экономических наук
E-mail: cher-lida@yandex.ru

Волдаев Максим Николаевич

ФГБОУ ВО «Поволжский государственный технологический университет», Йошкар-Ола, Россия
Институт леса и природопользования
Директор
Кандидат технических наук
E-mail: voldaevmn@volgotech.net

Анализ кадрового потенциала лесного хозяйства Приволжского федерального округа

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме необходимости упорядочения процессов формирования и развития управленческого кадрового потенциала лесного хозяйства региона. В статье представлены результаты анализа кадрового потенциала в разрезе субъектов Российской Федерации Приволжского федерального округа (ПФО). Для достижения поставленной цели авторами определены задачи по формированию и развитию кадрового потенциала; представлены рекомендации по совершенствованию управления кадровым потенциалом.

В работе применялись методы сравнительного и логического анализа, группировки, оценка статистических данных, расчет коэффициентов. Источниковую базу исследования составили данные, предоставленные Департаментом лесного хозяйства по Приволжскому федеральному округу; результаты авторских исследований кадрового потенциала организаций лесного хозяйства.

Результаты проведенного исследования позволили сделать ряд выводов о том, что: (1) успешная деятельность организации в значительной степени зависит от кадрового потенциала, который определяется, как общий состав постоянных работников организации, имеющих соответствующие качественные характеристики; (2) управление кадровым потенциалом организации следует рассматривать как важный резерв роста эффективности деятельности организации.

В целях совершенствования управления кадровым потенциалом лесного хозяйства региона приводятся рекомендации по формированию эффективного механизма привлечения и

закрепления молодых специалистов – выпускников образовательных учреждений высшего образования.

Ключевые слова: лесное хозяйство; кадровая политика; кадровый потенциал; управление кадровым потенциалом; регион; HR-служба

Введение (актуальность)

В настоящее время в лесопромышленном секторе Российской Федерации наблюдается дефицит квалифицированных кадров. Ежегодно российскими учебными учреждениями выпускается достаточно много дипломированных специалистов, однако выпускники не всегда стремятся работать по специальности. Причинами этому могут служить, во-первых, отсутствие материального стимула у молодых кадров, специализирующихся в отрасли лесного хозяйства и, во-вторых, сложности, возникающие при устройстве на работу из-за отсутствия стажа [1].

Негативным фактором в данном вопросе проявляется отсутствие системности в процессах интеграции образовательных учреждений с организациями и предприятиями лесной отрасли.

Существенное влияние на формирование «кадрового голода» в лесопромышленном комплексе оказал процесс «старения» кадров: 35 % от общей численности работающих составляют работники в возрасте старше 50 лет и пенсионного возраста. Таким образом, на данный момент ежегодная потребность в молодых квалифицированных специалистах всех уровней подготовки в России составляет от 3 до 15 тыс. чел., а в целевой переподготовке и повышении квалификации – более 7 тыс. чел. [2].

При этом очевидным остается факт, что эффективность управления кадровым потенциалом в современных условиях – один из наиболее значимых факторов непрерывного и прогрессивного развития экономики, в том числе и лесного хозяйства. Без мотивированных и квалифицированных сотрудников ни одна организация не в состоянии создать действенные функциональные подсистемы. Управление кадровым потенциалом становится актуальным в современных условиях, когда продукты, технологии, операционные методы и организационные структуры устаревают с небывалой скоростью, а знания и навыки сотрудников организации становятся главным источником ее долгосрочного процветания.

Современная концепция управления организацией, в первую очередь, предполагает выделение из управленческой деятельности HR-службу. Управление кадровым потенциалом не является самоцелью, достижение которой осуществляется в отрыве от производственной и других сторон деятельности предприятия, а охватывает все многообразие деятельности человека. Таким образом, совокупность факторов, обуславливающих результативность труда работника и коллектива, формирующих трудовое и производственное поведение, признается одной из наиболее важных сфер жизни предприятия и способствует многократному повышению эффективности его работы.

Из вышесказанного следует, что важнейшей задачей управления кадровым потенциалом становится закрепление и развитие персонала.

В этой связи актуальным является всестороннее изучение кадрового потенциала, проблем его развития, оценка текущего состояния и разработка предложений по разработке системы управления кадровым потенциалом организации.

Методы

Методологической основой исследования явились работы отечественных и зарубежных ученых, занимающихся проблемами формирования и управления кадровым потенциалом.

Вопросы и проблемы управления кадровым потенциалом организаций рассматриваются в трудах зарубежных ученых М. Альберта, Дж. Иванцевича, Р. Марра, М.Х. Мескона, Ф. Хедоури, Г. Шмидта и др.

Идеи управления кадровым потенциалом рассмотрены такими российскими исследователями, как В.В. Адамчук, В.Г. Афанасьев, В.Р. Веснин, А.П. Волгин, Л.С. Дегтярь, А.Я. Кибанов, И.С. Маслова, Ю.Г. Одегов, В.Т. Пуляев, Л.С. Чижова и др. Ими изучены теоретические и практические аспекты управления кадрами, разработки системы управления персоналом в промышленных и других организациях.

Для достижения цели исследования, которая заключается в оценке кадрового потенциала лесного хозяйства региона, были использованы следующие методы: методы сравнительного и логического анализа, группировки, оценка статистических данных, расчет коэффициентов.

Результат

Кадровый потенциал это общая (количественная и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением положенных на него функций и достижением целей перспективного развития предприятия; это имеющиеся и потенциальные возможности работников как целой системы (коллектива), которые используются в определенный момент времени [3].

Кадровый потенциал является неотъемлемым элементом системы управления персоналом. Он представляет собой совокупность способностей и возможностей кадров, которая позволяет обеспечить эффективное функционирование организации. Говоря способности и возможности, мы имеем в виду профессиональные знания работников, навыки и умения, инновационность, компетентность и т. д. [4].

Формирование и использование кадрового потенциала осуществляется на основе ряда специфических принципов. Следует отметить, что принципы взаимосвязаны между собой, находятся в постоянном развитии, конкретизируются и совершенствуются. Кроме того, важно то, что принципы ориентированы на объединение интересов работников и организации [5].

Кадровый потенциал работников организации имеет два вида характеристик: количественные и качественные [6]. В связи с чем обеспечение их соответствия задачам организации способствует успешному её функционированию. Мониторинг характеристик персонала организации неотъемлемый элемент деятельности HR-службы при формировании системы управления кадровым потенциалом. HR-служба как ключевая подсистема управления кадровым потенциалом организации, определяет направления деятельности других функциональных подсистем.

Таким образом, основополагающим фактором экономического роста предприятия является адаптивная, гибкая, кадровая политика и четкая система управления кадровым потенциалом [6].

Система управления кадровым потенциалом – это совокупность взаимовлияющих отдельных функциональных подсистем, осуществляющих согласованную деятельность, целью которой является полное и своевременное обеспечение формирования, развития и использования потенциала каждого работника. Цель системы управления кадровым потенциалом четкая организация взаимодействия всех функциональных подсистем может быть достигнута за счет формирования эффективной кадровой политики, соответствующих принципов и методов управления персоналом, а также инновационной кадровой стратегии.

Современные организации далеко не все и нерегулярно или необъективно осуществляют мониторинг системы управления кадровым потенциалом. HR-службы целенаправленно

занимаются только планированием и прогнозированием количественной потребности кадров, состава кадров, что необходимо для выполнения плановых показателей. Остальные составляющие системы управления кадровым потенциалом игнорируются [6].

В целях оценки кадрового потенциала лесного хозяйства Приволжского федерального округа (далее ПФО), анализу подвергнуты наиболее важные характеристики кадрового состава: численный состав и возраст служащих. Данные характеристики позволяют интегрально оценить перспективы эффективного развития лесного хозяйства в ПФО.

Работа выполнена на материалах аналитических отчетов и статистических наблюдений, аналитических материалов адаптации и аттестации персонала, развития наставничества и оценки эффективности технологий управления персоналом региональных органов управления лесным хозяйством субъектов РФ, входящих в ПФО, в разрезе региональных органов исполнительной власти в области лесного хозяйства (министерства, департаменты или управления), казенных учреждений (контрольно-надзорные функции), бюджетных или автономных учреждений (мероприятия в области охраны, защиты и воспроизводства лесов) за 2018 г.

Обеспеченность организации трудовыми ресурсами определяется путем сравнения фактического количества работников с плановой потребностью (табл. 1, 3, 5).

Таблица 1

Обеспеченность кадрами регионального органа управления лесным хозяйством (Министерства и Департаменты) в ПФО

Субъект РФ в ПФО	Фактическая обеспеченность кадрами, %
Оренбургская область	100,0
Республика Мордовия	100,0
Республика Татарстан	100,0
Самарская область	100,0
Удмуртская Республика	96,8
Пензенская область	96,4
Саратовская область	96,2
Пермский край	95,8
Нижегородская область	95,3
Обеспеченность кадрами в ПФО (среднее значение)	94,6
Республика Марий Эл	93,3
Республика Башкортостан	92,1
Кировская область	90,4
Ульяновская область	83,6
Чувашская Республика	80,5

Источник: департамент лесного хозяйства ПФО по состоянию на 31.12.2018 г.

Заполнение штатных единиц в региональных органах управления лесным хозяйством в среднем по ПФО составляет 94,6 %, в Оренбургской, Самарской областях, республиках Мордовия и Татарстан – 100 %. Выше среднего значения обеспеченность кадрами в таких субъектах РФ, как Нижегородская, Пензенская, Саратовская области, Пермский край и Удмуртская республика. Дефицит сотрудников в рассматриваемом периоде составил 71 человек или 5,4 % к штатной численности. Обеспеченность кадрами ниже среднего значения в таких субъектах: Республика Марий Эл, Республика Башкортостан, Кировская область и самая неблагоприятная кадровая ситуация сложилась в Ульяновской области (83,6 %) и Чувашская Республика (80,5 %), соответственно дефицит кадров составляет 16,4 % и 19,5 %.

В целях объективной оценки кадрового потенциала регионального органа управления лесным хозяйством анализу подвергнута одна из наиболее важных характеристик кадрового состава – возраст персонала. (табл. 2, 4, 6).

Таблица 2

Структура управленческого состава регионального органа управления лесным хозяйством (Министерства и Департаменты) в ПФО по возрасту

Возрастная группа	Топ-менеджеры (институциональный уровень), %	Менеджеры среднего звена (управленческий уровень), %	Менеджеры низового звена (технический уровень), %	Среднее значение по возрастным группам, %
До 35 лет	13,2	18,6	33,2	29,5
От 35 до 60 лет	71,7	77,4	61,7	64,8
Старше 60 лет	15,1	4,0	5,1	5,7

Источник: департамент лесного хозяйства ПФО по состоянию на 31.12.2018 г.

Данная характеристика позволяет оценить перспективы эффективного функционирования государственных органов исполнительной власти. Средний возраст (определено как среднее арифметическое) служащего в региональном органе управления лесным хозяйством составляет 46,5 года.

Наиболее оптимальная возрастная структура характерна для менеджеров низового уровня, в то время как в группах топ-менеджеров и менеджеров управленческого уровня слабо выражен принцип замещения, что негативно влияет на кадровый потенциал. На уровне топ-менеджмента только в таких субъектах как, Нижегородская область, возрастная группа до 35 лет – 12 человек или 16 %; в Республике Татарстан – 1 чел. или 25 %; в Ульяновской области – 1 чел. или 33 %. В остальных субъектах ПФО кадры данной возрастной группы отсутствуют. Можно сделать обоснованный вывод о том, что в ближнесрочной перспективе возникнет проблема отсутствия кадрового резерва из числа работников до 35 лет, которые не смогут в полной мере заместить выбывающих работников остальных возрастных групп (при среднем возрасте 46,1 лет), и это неминуемо приведет к дефициту кадровой обеспеченности.

В связи с этим Департаментом лесного хозяйства по Приволжскому федеральному округу должны быть предусмотрены мероприятия, способствующие привлечению молодежи.

Таблица 3

Обеспеченность кадрами подведомственных казенных учреждений регионального органа управления лесным хозяйством в ПФО

Субъект РФ в ПФО	Фактическая обеспеченность кадрами, %
Республика Башкортостан	100,0
Самарская область	98,6
Республика Мордовия	95,1
Пермский край	95,0
Республика Марий Эл	95,0
Пензенская область	94,5
Республика Татарстан	94,4
Обеспеченность кадрами в лесном хозяйстве ПФО (среднее значение)	93,1
Оренбургская область	92,2
Ульяновская область	91,6
Удмуртская Республика	89,0
Саратовская область	82,7
Чувашская Республика	66,1

Примечание: работники подразделений данного уровня в Нижегородской области являются сотрудниками территориальных органов Департамента и числятся в листе Министерства (источник: департамент лесного хозяйства ПФО по состоянию на 31.12.2018 г.)

В целом обеспеченность кадрами подведомственных казенных учреждений регионального органа управления лесным хозяйством в ПФО составляет 93,1 % и ниже, чем

обеспеченность служащими министерств и ведомств на 1,5 %. Дефицит кадров в казенных учреждениях составляет 6,9 %. Выше среднего значения обеспеченность кадрами в таких субъектах РФ, как Республика Башкортостан, Самарская область, Республика Мордовия, Пермский край, Республика Марий Эл, Пензенская область, Республика Татарстан. Обеспеченность кадрами ниже среднего значения в таких субъектах: Оренбургская область, Ульяновская область, Удмуртская Республика, Саратовская область и Чувашская Республика. Наибольшая потребность в кадрах наблюдается в Республике Удмуртия – 11,0 %; Саратовской области – 17,3 % и Чувашская Республика – 33,9 %.

Таблица 4

**Структура кадров подведомственных казенных учреждений
регионального органа управления лесным хозяйством в ПФО по возрасту**

Показатели	Возрастная группа		
	До 35 лет	От 35 до 60 лет	Старше 60 лет
Руководители и заместители руководителей казенных учреждений, %	23,9	68,5	7,6
Руководители подразделений, %	22,7	67,1	10,2
Менеджеры низового звена (технический уровень), %	39,8	55,1	5,1
Специалисты, %	23,2	64,9	11,9
Среднее значение по возрастным группам, %	29,5	64,8	5,7

Источник: департамент лесного хозяйства ПФО по состоянию на 31.12.2018 г.

Средний возраст коллектива казенных учреждений регионального органа управления лесным хозяйством составляет 41,6 года.

Возрастная структура кадров подведомственных казенных учреждений более оптимальная по сравнению со структурой управленческого состава, исключая менеджеров низового уровня (табл. 2), принцип замещения работает эффективнее, т. к. возрастная группа сотрудников до 35 лет составляет практически 30 %, а пенсионного возраста и старше менее 6 %, что положительно влияет на кадровый потенциал организации.

Таблица 5

**Обеспеченность кадрами бюджетных и автономных учреждений,
подведомственных федеральным органам исполнительной власти,
органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации,
органам местного самоуправления (при наличии)**

Субъект РФ в ПФО	Фактическая обеспеченность кадрами, %
Оренбургская область	100,0
Пензенская область	100,0
Республика Мордовия	100,0
Ульяновская область	97,9
Саратовская область	97,8
Самарская область	89,7
Удмуртская Республика	86,9
Республика Башкортостан	81,5
Чувашская Республика	79,2
Обеспеченность кадрами в ПФО (среднее значение)	77,5
Республика Татарстан	72,1
Пермский край	68,6
Кировская область	68,2
Нижегородская область	65,6
Республика Марий Эл	24,4

Источник: департамент лесного хозяйства ПФО по состоянию на 31.12.2018 г.

Заполнение штатных единиц в бюджетных и автономных учреждениях в среднем по ПФО составляет 77,5 %, в Оренбургской, Пензенской областях, Республике Мордовия – 100 %. Выше среднего значения обеспеченность кадрами в таких субъектах РФ, как Ульяновская область, Саратовская область, Самарская область, Удмуртская Республика, Республика Башкортостан, Чувашская Республика. Обеспеченность кадрами ниже среднего значения в таких субъектах: Республика Татарстан, Пермский край, Кировская область, Нижегородская область, Республика Марий Эл. Дефицит кадров в бюджетных и автономных учреждениях составляет 1710 человек или 22,5 %, в большей степени не хватает работников низового звена участковых подразделений, питомников, цехов переработки, в разрезе профессий – мастеров, лесников, трактористов, рамщиков и др., в Республике Марий Эл дефицит кадров составляет 75,6 % или 65 человек.

Таблица 6

**Структура кадров по возрасту в бюджетных
и автономных учреждениях субъектов Российской Федерации в ПФО**

Возрастная группа	Руководители и заместители руководителей бюджетных и автономных учреждений, %	Руководители участковых подразделений, %	Специалисты, %	Работники низового звена, %	Среднее значение по возрастным группам, %
До 35 лет	20,0	20,6	30,0	24,1	24,5
От 35 до 60 лет	66,6	67,8	63,7	65,0	65,1
Старше 60 лет	13,4	11,6	6,3	10,9	10,4

Источник: департамент лесного хозяйства ПФО по состоянию на 31.12.2018 г.

Средний возраст сотрудников в бюджетных и автономных учреждениях составляет 47,5 года, при этом численность сотрудников возрастной группы до 36 лет в сравнение с численностью возрастной группы старше 60 лет больше в 2,3 раза. В случае, выхода на пенсию или увольнения сотрудников старшего возраста замещение вакантных рабочих мест будет оперативно обеспечено из числа молодых специалистов.

В большинстве случаев, при работе, связанной с деятельностью лесопромышленного комплекса, специалистам не хватает достаточных качественных знаний и навыков. Данный недостаток может быть связан с постоянно меняющимися требованиями к уровню подготовки специалистов. Решить данную проблему возможно, укрепив научное и методическое влияние вузов на отрасль лесной промышленности [7].

Для эффективного управления персоналом и развития его возможностей необходима периодическая оценка кадрового потенциала, которая позволит достичь оптимального уровня качества труда при определенных затратах, технической и информационной оснащенности труда. Оценка кадрового потенциала – важная и достаточно сложная задача. Для ее решения необходимо определить его структуру и основные показатели [8].

Анализ кадрового потенциала организации непосредственно связан с мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, планированием деловой карьеры сотрудников, работой с кадровым резервом, с подбором персонала, его переподготовкой и повышением квалификации [9].

Основой развития потенциала персонала являются результаты его анализа и оценки, позволяющие выявить возможности сотрудников, обеспечить своевременную реализацию управленческих решений, повысить производительность труда и конкурентоспособность организации.

В рамках данного исследования были изучены механизмы привлечения и закрепления кадров в региональных органах управления лесным хозяйством субъектов РФ в ПФО.

Таблица 7

Реализация мер поддержки молодых специалистов
в региональном органе управления лесным хозяйством в ПФО

Меры поддержки						
Предоставление «подъемных» средств молодым специалистам	Не реализуется					
Льготное кредитование приобретения (строительства) жилья	Отсутствует					
Иные меры по обеспечению работников жильем (какие)	Отсутствуют					
Первоочередное обеспечение детей работников местами в дошкольных учреждениях и школах	Отсутствует					
Субъекты РФ	Кировская область	Республика Башкортостан	Республика Татарстан	Самарская область	Удмуртская Республика	Чувашская Республика
Меры социальной поддержки, для студентов вузов, обучающихся по договорам о целевом обучении:						

- стипендии;	не реализуется	не реализуется	реализуется	не реализуется	не реализуется	не реализуется
- содействие в поиске жилья на время прохождения производственной практики;	не реализуется	не реализуется	не реализуется	реализуется	не реализуется	не реализуется
- оплата проезда до места учебы;	не реализуется	не реализуется	реализуется	не реализуется	не реализуется	не реализуется
- оплата проезда до места прохождения производственных практик;	не реализуется	не реализуется	реализуется	не реализуется	не реализуется	не реализуется
- иные меры поддержки	материальная помощь сотрудникам при заключении брака, рождении детей.	1. пиломатериалы, дрова по льготной цене для семей студентов; 2. впервые поступающим на работу выпускникам выплачиваются единовременные выплаты	не реализуется	молодые специалисты лесной отрасли могут получать льготы в соответствии с законом Самарской области от 06.07.2015 № 76-ГД «О молодом специалисте в Самарской области»	для специалистов лесного хозяйства предусмотрены стимулирующие выплаты: надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты	предоставление служебных наделов категориям работников лесного и охотничьего хозяйства, имеющих право на получение земельных участков, являющихся служебными наделами, в безвозмездное пользование, в соответствии с постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 18 сентября 2017 г. № 366

Из данных таблицы 7 следует, что далеко не во всех субъектах РФ ПФО меры поддержки молодых специалистов «работают», в отдельных субъектах только на этапе привлечения: договор о целевом обучении, в котором предусматривается выплата стипендии, оплата проезда до места учебы, т. е. то, что интересует студента, а в процессе работы в сфере лесного хозяйства проблемам молодого специалиста в период интеграции в первые годы работы во многих регионах не всегда уделяют должное внимание.

Для привлечения молодых специалистов необходимо совершенствование систем материального и морального стимулирования труда и профессионального развития, введение инновационных, используемых в других отраслях, стимулирующих систем [10].

Заключение

Управление кадровым потенциалом подразумевает приведение в соответствие способностей работников и целей организации. Задачей системы управления персоналом является не только удовлетворение потребностей организации в укомплектовании персоналом, но и наиболее полное удовлетворение потребностей работников [4].

Таким образом, в заключение проведенного исследования теоретических и методических аспектов управления кадровым потенциалом, представляется возможным сделать ряд важных выводов.

1. Успешная деятельность организации в значительной степени зависит от кадрового потенциала, который определяется, как общий состав постоянных работников организации, имеющих соответствующие качественные характеристики.
2. Управление кадровым потенциалом организации следует рассматривать как важный резерв роста эффективности деятельности организации.

Для повышения эффективности управления кадровым потенциалом лесного хозяйства региона, обусловленного в настоящее время дефицитом квалифицированных и мотивированных профессиональных кадров, рекомендуем:

1. При формировании эффективного кадрового потенциала организации целесообразно применять современные кадровые технологии подбора и отбора персонала, в том числе и молодых специалистов – выпускников с профильным высшим образованием. Сотрудничество с потенциальными сотрудниками из числа студентов вузов должно начинаться со 2–3 курса обучения в форме производственной практики, участия в корпоративных мероприятиях формального характера, участия в работе творческих молодежных командах и т. д.
2. Для развития кадрового потенциала персонала сформировать внутриорганизационную систему обучения и повышения квалификации персонала. Такая система более гибкая, адаптивная к изменяющимся организационным потребностям в развитии персонала.
3. В целях улучшения возрастной структуры коллективов, необходимо создать эффективный механизм привлечения и закрепления молодых специалистов (ученический договор (гл. 32. ТК РФ), институт наставничества, профориентационная работа, меры финансовой поддержки).
4. Внедрить в практику управления персоналом, систематическую оценку кадрового потенциала, результаты которой позволят руководству своевременно принимать оптимальные управленческие решения в кадровой сфере.

Понимая важность развития кадрового потенциала, в связи с тем, что потенциал организации заключен в кадрах, проблемы, связанные с совершенствованием управления кадровым потенциалом, постоянно должны находиться в центре внимания руководства. Так как практика подтверждает, что человеческие возможности являются определяющими в достижении стратегических целей организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Веселова А.О., Керзина Е.А. Развитие кадрового потенциала лесопромышленного комплекса (на примере пермского края) https://publikacia.net/archive/uploads/pages/2014_9/31.pdf.
2. Колесникова А.В., Основные проблемы и вызовы в развитии отечественного лесного комплекса // ЭКО, 2013. № 11. С.21.
3. Болдырева Р.Ю., Мосин Ф.А. Анализ существующих подходов к понятию «кадровый потенциал». – Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки, № 1–2/2011.
4. Пурьжова Л.В., Арутюнян Г.А. Кадровый потенциал организации: особенности формирования и управления // Молодой ученый. – 2016. – №24. – С. 228–231. – URL <https://moluch.ru/archive/128/35531/> (дата обращения: 24.01.2020).
5. Кожина Е.В. Управление формированием трудового потенциала персонала предприятия как важнейший инструмент обеспечения конкурентоспособности // Российское предпринимательство. – 2009 – №11–1. – С. 98–102.
6. Балынская Н.Р., Кузнецова Н.В., Синицына О.Н. Система управления кадровым потенциалом современной организации <http://vestnik.uapa.ru/ru/authors/2604/> (дата обращения: 12.12.2019).
7. Гладких Я.Н. Развитие аутсорсинга в лесопромышленном комплексе Пермского края // Экономика и менеджмент систем управления – 2012 – №4.3 (6) – С. 355–360.
8. Ибрагимов А.У., Ибрагимова Л.А., Караваева М.В. Сущность и структура кадрового потенциала // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2014. № 2 С. 49–53.
9. Игнатова В.В. Этический потенциал специалиста в области управления персоналом: общетеоретический аспект / В.В. Игнатова, Т.В. Шендель // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2014. – № 3. – С. 124–128.
10. Самылкина В.А., Концепция привлечения молодых специалистов в АПК // Аграрная наука, 2011. № 1. С. 31–32.

Cherkasova Lidiya Aleksandrovna

Volga state technological university, Yoshkar-Ola, Russia
E-mail: cher-lida@yandex.ru

Voldaev Maxim Nikolaevich

Volga state technological university, Yoshkar-Ola, Russia
E-mail: voldaevmn@volgatech.net

Analysis of the personnel potential of forestry in the Volga Federal district

Abstract. The article is devoted to the urgent problem of the need to streamline the processes of formation and development of the managerial personnel potential of the forestry of the region. The article presents the results of the analysis of personnel potential in the context of the subjects of the Russian Federation of the Volga Federal district (PFD). To achieve this goal, the authors defined the tasks for the formation and development of human resources; recommendations for improving the management of human resources are presented. The methods of comparative and logical analysis, grouping, evaluation of statistical data, calculation of coefficients were used. The source base of the study was made up of data provided by the Department of forestry in the Volga Federal district; the results of author's research of the personnel potential of forestry organizations.

The results of the study made it possible to draw a number of conclusions that: (1) the success of an organization depends to a large extent on human resources, which is defined as the total number of permanent employees of the organization, with appropriate quality characteristics; (2) the management of human resources of the organization should be considered as an important reserve for the growth of the effectiveness of the organization. In order to improve the management of the personnel potential of forestry in the region, recommendations are given for the formation of an effective mechanism for attracting and securing young professionals-graduates of higher education institutions.

Keywords: forestry; human resources policy; human resources potential; human resources management; region; HR-service