

Демкина А.Р.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент О.А. Сычева  
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного  
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
E-mail: nastena.demkina9@mail.ru*

### **Исследование кадрового потенциала предприятия (на примере ГКУ РО «Нижне - Окское лесничество»)**

В условиях жесткой конкуренции в рыночной экономике особые значения приобретают качественные производственные ресурсы. Острый вопрос в этом плане ставится на перестройке кадрового персонала каждого отдельно взятого предприятия (организации, фирмы). Существуют ряд проблем в области повышения эффективности труда, совершенствования использования дорогостоящих и дефицитных кадровых ресурсов, которые являются приоритетным, которые приобрели особое значение для выживания и приспособления предприятий к новым для них экономическим ситуациям. Одна из основных причин этого явления является слабая обеспеченность кадрами способными нетрадиционно, на профессиональном уровне решать сложные задачи по управлению персоналом. Под кадрами предприятия понимается совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав [3].

В списочный состав включаются все работники, принятые на работу, связанную как с основной, так и не основной деятельностью. В зависимости от выполняемых ими функций кадры предприятия делятся на следующие категории: рабочие основные и вспомогательные, руководители, специалисты, служащие. Каждая категория работников в своем составе предусматривает ряд профессий, которые в свою очередь представлены группами специальностей [1].

Объектом данного исследования является ГКУ РО «Нижне - Окское лесничество». Лесной комплекс РФ включает лесное хозяйство и лесную промышленность. Общая площадь лесов, по данным статистической отчетности Рослесхоза на 01.01.2016, составляет 1 184 млн га, из них леса на землях лесного фонда — 1 146 млн га (96,8%), на землях обороны — 4,9 млн га (0,4%), на землях особо охраняемых природных территорий — 26,6 млн га (2,3%), на землях населенных пунктов — 1,5 млн га (0,1%), на землях иных категорий — 4,6 млн га (0,4%). Численность занятых в лесопромышленном комплексе оценивается в 533 тыс. чел. (0,8% занятых) на 2016 г. Доля сотрудников с профильным образованием на предприятиях комплекса составляет 40-50%, с учетом руководящих работников — 55-65% [4].

В соответствии с проведенным анализом кадрового потенциала на ГКУ РО "Нижне - Окское лесничество», структура персонала оценивается, прежде всего, по категориям работающих, для этого приводятся данные о количестве и удельном весе в общей численности работников рабочих.

Самый большой удельный в общей численности работников в лесничестве занимают рабочие, так в 2015 году они составляли 57,14%, а за 2016 году 56,25%. Самый низкий приходится на категорию специалисты, так за 2016 год удельная доля составила 6,25%, а за 2015 год составила 7,14%.

Коэффициент текучести рабочей силы в 2016 году ниже чем в 2015 году на 8 (6-14). В 2016 году было принято 3 человек, это меньше чем в 2015 году на 1 чел. Это связано со снижением производственных мощностей лесничества.

Коэффициент оборота по приему составил 19% за 2016 год это ниже чем в 2015 году на 10%, и уволено 6 человека, из них 1 чел. за нарушения трудовой дисциплины и 1 чел. в связи с сокращением численности персонала, 1 чел. по собственному желанию за 2016 год.

Коэффициент оборота по выбытию составил в 2016 году 38%, это выше чем за 2015 год на 2 % . *Значения коэффициентов приема превышающие 10%, свидетельствуют об интенсивном движении работников. Для коэффициента постоянства кадров высоким*

***признается значение 90% и выше. Низкие значения коэффициента постоянства кадров свидетельствуют о неблагоприятной ситуации на предприятии.***

В результате проведенного исследования кадрового потенциала ГКУ РО "Нижне - Окское лесничество» был представлен ряд мероприятий, разработанных в соответствии со стратегией развития лесного хозяйства [2]:

— разработать ряд методов подбора и расстановки кадров, движения по служебной лестницы и перемещения в должности;

— создания учебных центров отраслевого профессионального обучения и повышения квалификации персонала (на базе предприятия или ряда предприятий);

— разработка новых льгот и формы оплаты труда в целях привлечения и закрепления работников;

— воссоздание системы подготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов лесного комплекса.

Разработанные мероприятия, на мой взгляд, будут способствовать повышению кадрового потенциала ГКУ РО "Нижне - Окское лесничество».

### **Литература**

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018)
2. Приказ Минпромторга РФ N 248, Минсельхоза РФ N 482 от 31.10.2008 «Об утверждении Стратегии развития лесного комплекса Российской Федерации на период до 2020 года»
3. Александров, О.А., Егоров, Ю.Н. Экономический анализ. Учебное пособие / О.А. Александров, Ю.Н. Егоров. – М.: ИНФРА-М, 2016.– 288 с.
4. Официальный сайт Государственной статистики [www.gks.ru](http://www.gks.ru)- (дата обращения 20.03.2018 г.)