

УДК 005.95

**О.В. Михайлюк**  
Докторант ПрАТ «ВНЗ»МАУП»  
Луганський інститут

## **СУТНІСТЬ ТА СКЛАДОВІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті розглядаються різні підходи до визначення сутності та особливостей кадрового потенціалу підприємства. Автором визначено сутність та складові кадрового потенціалу підприємства.

**Ключові слова:** потенціал, трудовий потенціал підприємства, кадровий потенціал підприємства.

Інноваційні перетворення що відбуваються на сучасному етапі в Україні, вимагають першочергової уваги до розвитку кадрового потенціалу підприємства.

Загальні питання розвитку концепції управління потенціалом організації були досліджені такими вченими, як В. Авдєєнко, О. Амоша, М. Ануфрієв, В. Архіпова, М. Бухалков, А. Воронкова, В. Гавва, В. Герасимчук, В. Гнатушенко, Р. Дафт, І. Джаїн, О. Добикіна, І. Должанський, В. Заруба, Н. Іванов, О. Козирєва, Н. Краснокутська, Б. Крижанівський, Є. Лапін, Л. Ревуцький, М.Сліжіс, В.Спирін, В.Фальцман, О.Федонін, Е.Фігурнов, С.Хейнман, В. Хомяков, В. Хрумкий, Д. Черніков, П. Шаповалов, Д. Шевченко, Ю. Шипуліна та ін. У працях названих науковців розглядаються еволюція концепцій менеджменту та підходів до управління персоналом, визначено зміст сучасної системи управління персоналом, загальні принципи й методи стратегічного управління людськими ресурсами. Але у науковій літературі питання кадрового забезпечення підприємства окремо не вивчалось.

Мета статті: визначити сутність та складові кадрового потенціалу підприємства.

У численних публікаціях кадровий потенціал ототожнюється з трудовим потенціалом, хоча, на наш погляд, ці поняття відрізняються один від одного, але розглядати їх у відриві одне від іншого неприпустимо. На нашу думку, поняття кадрового потенціалу слід розглядати в контексті з поняттям потенціал взагалі. Тоді кадровий потенціал - це можливості певної категорії робітників, фахівців, інших груп працівників, які можуть бути приведені в дію в процесі трудової діяльності відповідно до посадових обов'язків і поставленими перед суспільством, регіоном, колективом цілями на певному етапі розвитку. Такий підхід до визначення кадрового потенціалу дає можливість всебічного аналізу будь-якої категорії кадрів на основі об'єктивних економічних законів у відповідності з обраним об'єктом, предметом дослідження, а також його цілями і завданнями.

Трудовий потенціал є узагальнюючою характеристикою здібності до праці, яка визначається можливостями участі окремої людини, різних груп робітників, а також суспільства в цілому в суспільно-корисній діяльності (за умови існуючого рівня розвитку продуктивних сил і виробничих відносин). Це поняття, що виникло на базі та в доповнення до категорій «трудові ресурси», «робоча сила», «робоча сила», «людський фактор», «людські ресурси», «сукупний робітник», пов'язане з ними окремими гранями якості, кількості та міри. Генетичним сполучним кільцем між всіма перерахованими категоріями є людина, яка одночасно виступає частиною населення та носієм здібностей до праці.

Для ряду досліджень характерні погляди на людину як носія трудового потенціалу [9; 10]. Термін “трудовий потенціал” став застосовуватися в період спроб переходу економіки на інтенсивний шлях розвитку, хоча в економічній літературі дослідники по-різному підходили до його визначення.

Одні ототожнювали трудовий потенціал з відповідними трудовими ресурсами з уточненням, що трудовий потенціал більш об'ємна категорія, яка має більшу кількість складових [9]. Інші характеризують трудовий потенціал як сукупність можливостей людини у використанні живої праці [10]. Треті трактують трудовий потенціал самої праці, її можливостей, які визначаються станом та ступенем відповідності об'єктивних та суб'єктивних факторів в конкретних соціально-економічних умовах [11].

В Указі Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» відзначається, що «трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність».

Заслуговує уваги підхід до трудового потенціалу Т. Білоус, який вважає, що “трудовий потенціал” – це територіальна сукупність працездатного населення, яке володіє відповідною професійно-кваліфікаційною підготовкою, і має певне місце прикладання праці в народному господарстві з урахуванням певного рівня їх технологічного та технічного оснащення...” [1].

Отже, трудовий потенціал підприємства – це система якостей конкретного трудового колективу, пов'язана з обов'язковим взаємодоповненням, взаємозалежністю і взаємодією його членів.

Аналіз наведеного категоріального апарату показує, що під трудовим потенціалом розуміють здебільше сукупність трудових можливостей, яка формується за певних виробничих відносин і умов відтворення та за відповідності сучасним технологіям може бути ефективно використана виробничій діяльності.

Кадровий потенціал підприємства (від лат. Potentia - можливість, потужність, сила) - це загальна (кількісна та якісна) характеристика персоналу як одного з видів ресурсів, пов'язана з виконанням покладених на нього функцій і

досягненням цілей перспективного розвитку підприємства; це наявні та потенційні можливості працівників, як цілісної системи (колективу), які використовуються і можуть бути використані в певний момент часу. Кадровий потенціал є складовою частиною трудового потенціалу підприємства. У більшості економічних джерел названі терміни використовуються як синоніми. Категорія "кадровий потенціал" розглядає сукупного працівника не просто як учасника виробництва, а як невід'ємний й рушійний початок всіх стадій відтворювального процесу; як "носія" суспільних потреб, виконує функцію визначення мети, об'єктивно породжує і суб'єктивно задає стратегічні і тактичні цілі розвитку економіки [5].

Т. Білоус визначає кадровий потенціал «як сукупність здібностей всіх людей, які зайняті в даній організації і вирішують певні завдання. Кадровий потенціал закладений в тих функціях, які він виконує як професіонал і в силу своїх здібностей, знань досвіду» [1, с. 352].

На нашу думку, «кадровий потенціал підприємства - це узагальнююча характеристика сукупних здібностей і можливостей постійних працівників підприємства, які мають певну кваліфікацію, пройшли попередню професійну підготовку та володіють спеціальними знаннями, трудовими навичками і досвідом роботи у певній сфері діяльності ефективно виконувати функціональні обов'язки і давати певні економічні результати у відповідності з поточними і перспективними цілями підприємства.

Кадровий потенціал - це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал.

Основними складовими кадрового потенціалу є: освіта; рівень кваліфікації; професійні здібності; професійні навички; психометричні характеристики кадрів підприємства, що займаються інноваційною діяльністю [2].

Кадровий потенціал - це сукупна величина, що відображає фактично реалізовані і можливі до використання потенції співробітників організації. Кадровий потенціал - величина динамічна і не завжди точно передбачувана. Це цілком природно, адже індивідуальні потенції змінюються в часі і просторі залежно від складних зовнішніх умов впливу і внутрішнього стану носія, а інтегрування цих індивідуальних трудових потенціалів в системний кадровий не завжди дозволяє отримати позитивний ефект синергії [3].

При цьому, кадровий потенціал являє собою узагальнену, збірну характеристику людських ресурсів, прив'язану до місця і часу. Це об'єкт, що володіє впорядкованою внутрішньою структурою, цілісний комплекс взаємопов'язаних елементів, що мають особливу єдність із зовнішнім оточенням. Кадровий потенціал - це свідомо сформоване і координоване, відносно самостійне соціальне утворення з певними психологічними і фізичними

кордонами, існуюче і призначене для досягнення організаційних цілей у конкретних часових межах.

Вищесказане дозволяє зробити висновок, що кадровий потенціал у реальному вигляді може бути представлений можливостями працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними якостями, а також, що найбільш важливо на нашу думку, творчими здібностями. Кадровий потенціал підприємства наділений властивостями цілісності, які принципово відрізняють його від властивостей притаманних кожному працівникові окремо.

Як вказує А. Кібанов кадровий потенціал підприємства не можливо розглядати відокремлено від двох інших взаємопов'язаних потенціалів: трудового потенціалу та індивідуального потенціалу людини [4].

Трудовий потенціал людини характеризується сукупністю його властивостей до праці. Однак він має певні межі, які визначаються його розумовими та фізичними здібностями, моральними та інтелектуальними якостями та іншими особистими характеристиками.

В загальному розумінні, за визначенням В. Приймака, трудовий потенціал працівника містить у собі:

- 1) психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан його здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т. п.;
- 2) кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;
- 3) особистісний потенціал – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм відносини до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини [6].

На нашу думку, атрибут “трудовий” стосовно визначення потенціалу індивіда або особистості використовувати не слід. В даному випадку більш коректним буде використання поняття особистісний потенціал, який фіксує як здібності не лише до праці, а й до творчості, самовдосконалення, саморозвитку.

Кадровий потенціал підприємства та підвищення ефективності його використання є досить складним процесом, і він включає в себе ряд процесів, успішне і послідовне виконання яких призводить до формування стійкого, надійного та конкурентоспроможного колективу. У цілому ефективність підприємства залежить від кваліфікації службовців, їх розміщення і використання, що впливає на обсяг і темпи приросту вироблюваної продукції, використання матеріально-технічних засобів [7].

Необхідно враховувати, що кадровий потенціал підприємств не є простою арифметичною сумою потенціалів працівників. За умови продуктивної спільної роботи кадровий потенціал підприємства може значно перевищувати її. Тут спрацьовує синергетичний ефект, пов'язаний з величезними можливостями

групової, спільної роботи, з високим ступенем співробітництва, великою відповідальністю кожного працівника, його високою організаційною культурою.

Для характеристики кадрового потенціалу необхідно оцінювати кількісні і якісні показники [8].

З кількісної сторони для характеристики кадрового потенціалу підприємства використовуються такі показники, як: чисельність персоналу; кількість робочого часу, можливого до обробки при нормальному рівні інтенсивності праці.

Якісна характеристика кадрового потенціалу спрямована на оцінку: фізичного і психологічного потенціалу працівників підприємства (здатність працівника до праці - стан здоров'я, фізичного розвитку, витривалість); обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навичок, освітнього і кваліфікаційного рівня; відповідальність, свідома зрілість, інтерес, співпричетність до економічної діяльності підприємства.

Потенціал, виступаючи в єдності просторових і часових характеристик, концентрує в собі одночасно три рівні зв'язків і відносин [348]:

По-перше, відображає минуле, тобто являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення і обумовлює її можливість до функціонування і розвитку. У цьому плані поняття "потенціал" фактично приймає значення поняття "ресурс";

По-друге, характеризує сьогодення з точки зору практичного застосування та використання готівкових здібностей. Це дозволяє провести різницю між реалізованими і нереалізованими можливостями. У цій своїй функції поняття "потенціал" частково збігається з поняттям "резерв".

По-третє, орієнтований на розвиток (майбутнє): у процесі трудової діяльності працівник не тільки реалізує свої наявні здібності, але і набуває нові сили і здібності. Представляючи собою єдність стійкого і мінливого станів, потенціал містить у собі в якості "потенції" елементи майбутнього розвитку.

З іншого боку, кадровий потенціал являє собою взаємодіючу сукупність потенціалів груп людей, що є співробітниками організації.

Таким чином, ми визначаємо кадровий потенціал підприємства як узагальнюючу характеристику сукупних здібностей і можливостей керівництва підприємства, працівників, які мають відповідну професійну кваліфікацію, і які володіють необхідними спеціальними знаннями, вміннями, навичками, особистісними якостями для успішного виконання функціональних обов'язків у відповідності до перспективних завдань підприємства.

Кадровому потенціалу як складній системі притаманні всі особливості і закони існування складних систем: закон цілісності або емерджентності кадрового потенціалу, закон пропорційності і композиції, закон ієрархічності, закон необхідної різноманітності по відношенню до кадрового потенціалу, закон самоорганізації, закон самозбереження, закон розвитку.

При цьому, кадровий потенціал підприємства включає потенціал колективної діяльності, який створюється за рахунок потенціалів діяльності кожного працівника та їх колективів, а також синергії від їх взаємодій.

Кадровий потенціал працівників підприємства містить у собі:

- 1) психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан його здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т. п.;
- 2) кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;
- 3) особистісний потенціал – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм відносини до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

### **Література:**

1. Бліорус Т. В. Формування кадрового потенціалу підприємства // Матеріали всеукраїнської наукової конференції “Шляхи активізації вітчизняного виробництва: теорія і практика, проблеми підготовки фахівців”. – Хмельницький: ХІЕП, 2001. – С. 350-355.
2. Дудар Т. Роль кадрового потенціалу у забезпеченні ефективного менеджменту в аграрній сфері // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2002. – Випуск 6. – с. 7 – 10.
3. Каніщенко Г. Стратегічний менеджмент // Матеріали навчального семінару для українських викладачів економіки та бізнесу. – К.: СЕУМЕ, 1999. – 60 с.
4. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 304 с.
5. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2003. - 504 с.
6. Приймак В. І. Трудовий потенціал і механізм його реалізації у регіоні / Монографія. – Львів. - 2002. – 383 с.
7. Точенов И. В. К вопросу об оценке кадрового потенциала предприятия // Вісник Донбаської державної академії будівництва і архітектури. – 1999. – Вип. 5 (19). – с. 69 – 71.
8. Травин В. В., Дятлов В. А. Менеджмент персонала предприятия. – 4-е изд. – М.: Дело, 2007. – 270 с.
9. Умерова С. Е. Трудовий потенціал як одна из основних економічних характеристик регіону // Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції «Наука і освіта '2004». Том 13. Управління трудовими ресурсами. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2004. – с. 99–101
10. Ясінець П. С. Управління підприємством / П. С. Ясінець – К.: Лібра, 2008. – 212 с.

11. Яхнін Я. К. Сучасні підходи до управління підприємством / Я. К. Яхнін – К.: Наук.думка, 2010. – 143 с.

**Михайлюк А.В. Сущность и составляющие кадрового потенциала предприятия. – Статья.**

В статье рассматриваются различные подходы к определению сущности и особенностей кадрового потенциала предприятия. Автором определена сущность и составляющие кадрового потенциала предприятия.

**Ключевые слова:** потенциал, трудовой потенциал предприятия, кадровый потенциал предприятия.

**Mikhailyuk A. Essence and elements of human resources companies.**

Innovative transformation taking place at present in Ukraine, requiring priority attention to the development potential of the company.

Common questions of management concepts were explored potential of such scholars as V. Avdeenko, A. Amosha, M. Anufriev, V. Arkhipov, M. Buhalkov, A. Voronkov, V. Gavva, V. Gerasymchuk, V. Gnatushenko, P. Daft, J. Dzhayin, A. Dobykina, I. Dolzhansky, V. Zaruba, N. Ivanov, A. Kozyrev, N. Krasnokutskaya, B. Kryzhanivsky, E. Lapin, L.Revutsky, M.Slizhis, V.Spirin, V.Faltsman, O.Fedonin, E.Fihurnov, S.Heynman, V. hamsters, B. Crisp, D. Chernikov, P. Shapovalov, E. Shevchenko, Y. Shipulina. The writings of these scholars considered the evolution of management concepts and approaches to personnel management, defining the content of modern human resources management system, general principles and methods of strategic human resource management. But in the scientific literature, the question of staffing companies not individually studied.

Purpose of the paper : to determine the nature and components of the potential of the company .In numerous publications, human resources identified with an employment potential, though, in our opinion, these concepts differ from each other , but to consider them in isolation from one another is unacceptable. In our opinion , the concept of human resources should be considered in the context of the concept of capacity whatever. Then human resources - is the possibility of certain categories of workers, professionals , and other groups of workers who can be brought into action in the workplace in accordance with the duties and delivered to the community, region , group of targets at a certain stage of development. This approach to defining human capacity allows comprehensive analysis of any category of personnel on the basis of objective economic laws in accordance with the selected object under study and its goals and objectives.

The employment potential is the general characteristic ability to work, which is determined by the individual possibilities of participation of different groups of workers , and society as a whole in socially useful activities (subject to the existing level of development of productive forces and relations of production ). It is a concept that emerged in the base and in addition to the categories of "labor", "human factor",

"human resources", "total worker", the associated individual faces as the number and extent. Genetic connecting ring between all the listed categories is a person who serves the population of both the carrier and the ability to work. In several studies the characteristic view of man as the bearer of the labor potential [9, 10].

The term " employment potential " was used during attempts to transition the economy to intensive development, although in the economic literature scholars in different ways suited to its definition. Some identified the employment potential of the relevant workforce with the specification that the employment potential of a volume category, which has a large number of components [ 9]. Other characterize the employment potential as a set of human capabilities in the use of human labor . [10] Others interpret the employment potential of the work, its opportunities, and defined as the extent to which objective and subjective factors in specific socio-economic conditions [11].

The Decree of the President of Ukraine "On the main directions of development of labor potential in Ukraine for the period till 2010" states that " employment potential - is the total number of citizens of working age who , in certain attributes (health, physiological characteristics , educational, professional and intellectual level , socio - ethnic mentality ) are able and intend to pursue his career . "Noteworthy approach to the employment potential of T. Belous, who believes that " working capacity " - a set of territorial workforce that has the appropriate professional qualification training, and has a definite place of employment in the national economy , taking into account a certain level of technological and technical equipment ... "[ 1].

Thus, the employment potential of the company - a system of specific qualities of the personnel associated with the binding complementarity, interdependence and interaction of its members. Analysis of the categorical apparatus shows that under the employment potential mostly understood set of employment opportunities, which is formed from certain relations of production and reproduction and the conditions for compliance with modern technology can be effectively used in production activities.

Human resources of the enterprise ( from Lat. Rotentia - the ability , power , strength) - the total ( quantitative and qualitative ) characteristics of staff as one of the types of resources related to the implementation of its functions and achieving long-term goals of the enterprise , is available and potential employees as an integrated system (collective ) that are used and can be used at a time . Human resources are an integral part of the employment potential of the company . In most economic sources mentioned terms are used interchangeably. The category of " human resources " is not easy considering the total employee as a member of , but as an integral and start driving all stages of the reproductive process , as a "carrier " of social needs , the function of goal , objective and subjective generating sets strategic and tactical goals of economic development [5].

T. Bilous defines human resources "as a set of abilities of all people involved in the organization and solve certain tasks. Human resources inherent in those functions that it performs like a pro , and because of their abilities , knowledge, experience "[1 , p. 352 ].



We believe that " human resources company - is a general characteristic of comprehensive skills and capabilities of permanent employees who have certain qualifications, passed the previous training and specialized knowledge , skills and experience in a particular field of activity effectively perform functional responsibilities and give some economic results in accordance with current and future goals of the enterprise.

Human resources - is the employment opportunities of the enterprise , the ability of staff to generate ideas , create new products , his education, qualifications , physiological characteristics and motivational potential.

The main components of human resources are: education, qualifications , professional skills , professional skills, psychometric properties of frames enterprises engaged in innovation activities [2].

Human resources - a total value that reflects the actually realized and possible to use the potency of the organization's staff . Human resources - the value is dynamic and not always accurately predictable. This is quite natural , because the individual potencies vary in time and space depending on the complex influence of external conditions and internal state media , and integrating these individual employment potentials in the human system is not always possible to get a positive synergy effect [3].

At the same time , human resources is a generalized , human resources team characteristics tied to place and time. This object has ordered internal structure, a coherent set of interrelated elements that have a special unity with the external environment . Human resources - is deliberately shaped and coordinated , relatively independent social entity with certain psychological and physical boundaries , existing and intended to achieve organizational goals within a specific time .The foregoing suggests that human potential in real form can be submitted abilities of workers, quality of vocational and professional training , employment , personal , psychological , and physiological properties, as well as , most importantly we believe that creativity . Potential of the company comes with an integrity that distinguishes it from properties inherent to each employee individually.

As pointed out by A. Kibanov potential of the company can not be considered in isolation from the other two inter-related potentials : employment potential and individual human potential . [4]

The employment potential of people characterized by a set of its features to work. However, it has certain limits that are determined by its mental and physical abilities , moral and intellectual qualities , and other personal characteristics.

In the general sense , as defined by W. Primak, employment potential employee includes:

1) physiological capacity - the ability and inclination of man, his health , performance, endurance , type of nervous system , etc.;

2) qualifying potential - volume , depth and diversity of general and specific knowledge of skills and abilities , resulting in the ability of the employee to work a certain content and complexity;

3) personal capacity - the level of civil consciousness and social maturity, degree of assimilation employee relations to labor standards , values, interests, needs and demands in the workplace , based on the hierarchy of human needs [6].

In our opinion , the attribute "working " on defining the potential of the individual or the individual should not be used . In this case, would be more correct to use the concept of personal potential, which captures both the ability not only to work but also for creativity, self-improvement, self-development. Potential of the company and improve its use is quite complex , and it involves a series of processes , the successful and consistent implementation of which leads to the formation of stable , reliable and competitive team. Overall effectiveness of the enterprise depends on the skills of employees , their location and use that affects the amount and growth rate of manufactured products , the use of the material and technical means [7].

Please note that the potential of the company is not a simple arithmetic sum of potential employees. If productive collaboration potential of the company can greatly exceed it. This triggered a synergistic effect due to the enormous potential group , teamwork , a high degree of cooperation, great responsibility of each employee , his high organizational culture .To characterize the human resources necessary to assess the quantitative and qualitative indicators [8].

On the quantitative side to characterize the potential of the company used indicators such as number of employees , the number of working hours , possible to handle with normal intensity of labor.

Qualitative characterization of human resources aimed at assessing : physical and psychological potential employees ( the employee 's ability to work - health, physical development , endurance ) of general and specialized knowledge , labor skills, education and qualification , responsibility , conscious maturity, interest spivprychetnist to economic activity .

Potential , acting in communion spatial and temporal characteristics, concentrating at once three levels of connections and relationships [348 ]

First, it reflects the past , that is a set of properties accumulated by the system during its formation and determines its ability to function and development. In this regard, the term " potential" actually takes the meaning of " life ";Secondly, it describes the present in terms of practical application and use of cash abilities. This allows you to distinguish between realized and unrealized possibilities. In his function of " potential" overlaps with the term " reserve" .

Thirdly , focused on the development of (future ): in the course of employment the employee not only sells their existing abilities, but also acquires new powers and abilities. Representing a unity sustained and changing conditions , the potential includes as " potency " elements of future development.

On the other hand, human resources is a potential set of interacting groups of people who are employed by the organization. Thus, we define the potential of the company as a general characteristic sovokupnyh abilities and capabilities of the company's management , employees who have relevant professional qualification and who have the specialized knowledge , abilities , skills, personal qualities to successfully

perform duties in accordance with Policy objectives of the enterprise. Human capacity as a complex system has all the features and principles of existence of complex systems : the law of emergence, integrity of human resources , the law of proportionality and composition hierarchy Act , the law required diversity in relation to human resources , the law of self -preservation law , the law of development. Thus, the potential of the company include the potential of collective action , which is created by the potential of each employee and their teams, as well as the synergy of their interaction.

Human resources employees includes:

1) physiological capacity - the ability and inclination of man, his health , performance, endurance , type of nervous system , etc.;

2) qualifying potential - volume , depth and diversity of general and specific knowledge of skills and abilities , resulting in the ability of the employee to work a certain content and complexity;

3) personal capacity - the level of civil consciousness and social maturity, degree of assimilation employee relations to labor standards , values, interests, needs and demands in the workplace , based on the hierarchy of human needs.

**Keywords:** potential employment potential enterprise human resources company.