

**КАВЕРЗИН А.А., МЕРЕЖКО М.В.,** преподаватель

## **СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ "КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ"**

В самом общем виде понятие "трудовой потенциал" характеризует определенные возможности, которые могут быть мобилизованы для достижения конкретной цели. Трудовой потенциал работника – это его возможная трудовая дееспособность, его ресурсные возможности в области труда. В ходе практической деятельности потенциальные возможности не всегда используются в полной мере. Под трудовым потенциалом предприятия подразумевается совокупная трудовая дееспособность его коллектива, ресурсные возможности в области труда списочного состава предприятия исходя из их возраста, физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков. Существует также подход, который рассматривает трудовой потенциал не только как массу труда, которым обладает производственный объект, но и включает условия реализации этого потенциала (техническую вооруженность труда, уровень его механизации, организации и т.д.). Способность работника к труду реализуется в определенных технических, экономических, организационных, социальных и других условиях и от этого зависят результаты труда. Однако такое понимание характеризует в большей степени не трудовой, а производственный потенциал предприятия. Одним из важнейших показателей, характеризующих производственные возможности предприятия, является численность промышленно-производственного персонала. Чем больше численность, тем при прочих равных условиях больше объем произведенной продукции. Такой путь увеличения объема производства классифицируется как экстенсивный. Однако показатель численности работников, даже по видам деятельности (занятые основной деятельностью, занятые в непроизводственных подразделениях предприятия), по категориям промышленно-производственного персонала, недостаточен для полной характеристики трудового потенциала, особенно для целей управления кадрами в условиях рыночной экономики. Необходима система показателей, характеризующих все стороны потенциала: функциональная, временная и пространственная структура; оценка с позиции человеческих ресурсов; оценка с позиции человеческого фактора производства.

Таким образом, содержание трудового потенциала раскрывает, с одной стороны, возможности участия работника (или всех членов коллектива предприятия) в общественно-полезной деятельности как специфического производственного ресурса; с другой – характеристику качеств работника (работников), отражающих степень развития его (их) способностей,

пригодности и подготовленности к выполнению работ определенного вида и качества.