

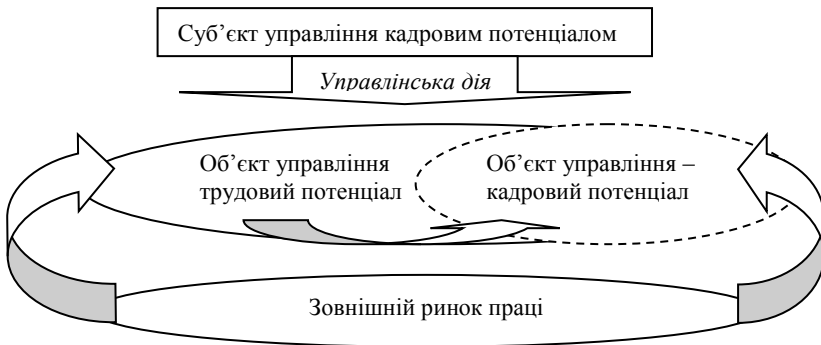
# УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Білоус В.О., гр. ЕП-50

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Смачило В.В.**  
Харківський національний університет будівництва та архітектури

Авторське дослідження в сфері дефініції людини в процесі праці, дозволило встановити різницю між трьома соціально-економічними категоріями: «людський потенціал», «трудова потенціал», «кадровий потенціал» та зробити висновок про не ідентичність вказаних понять. Лише в процесі праці людський потенціал набуває властивостей трудового потенціалу та кадрового відносно його використання на підприємстві. При цьому, співвідношення кадрового та трудового потенціалу підприємств слід розглядати як ціле та часткове, а їх різниця кількісно може визначатися як резерв зростання кадрового потенціалу.

З метою нарощення кадрового потенціалу підприємства доцільно проводити ряд заходів, які повинні носити систематичний та комплексний характер. Їх якість визначається ефективністю функціонування кадрової служби підприємства та стратегією його розвитку. Перелік та послідовність дій щодо виявлення та розвитку кадрового потенціалу представлено на рис. 1.



**Рисунок 1 – Управління розвитком кадрового потенціалу**

З рис. 1 очевидно, що суб'єкт управління впливає на трудовий потенціал підприємства з метою підвищення його якісних характеристик та переведення до категорії кадрового потенціалу. Взаємодія із зовнішнім ринком праці дозволяє кількісно та якісно також впливати на кадровий та трудовий потенціали підприємства, тим самим забезпечуючи його розвиток.