

## МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА MECHANISM OF FORMATION OF PERSONNEL POTENTIAL OF ENTERPRISE

У статті проаналізовано теоретичні підходи до визначення поняття «кадровий потенціал», обґрунтовано власне бачення цієї категорії, під якою доцільно розглядати здатність працівників реалізувати свої потенційні можливості та здібності задля досягнення ефективного розвитку підприємства. Запропоновано механізм формування кадрового потенціалу підприємства, який передбачає сукупність певних етапів робіт, реалізація яких спрямована на вдосконалення, розвиток та покращення результативності роботи персоналу, що забезпечить конкурентоспроможність, економічне зростання та ефективність діяльності підприємства загалом. Визначено, що забезпечення високого рівня якості працівників та формування позитивного клімату в колективах є важливими чинниками ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції. Сформуовано фактори впливу на розвиток кадрового потенціалу підприємства, що дасть змогу виокремити сукупність тих, які опосередковано та безпосередньо впливають на нього, та класифікувати їх за ознакою зовнішнього та внутрішнього впливу.

**Ключові слова:** кадровий потенціал, підприємство, персонал, механізм, формування, фактори впливу.

В статті проаналізовані теоретичні підходи к определению понятия

«кадровый потенциал», обосновано собственное видение этой категории, под которой целесообразно рассматривать способность работников реализовать свои потенциальные возможности и способности для достижения эффективного развития предприятия. Предложен механизм формирования кадрового потенциала предприятия, который предусматривает совокупность определенных этапов работ, реализация которых направлена на совершенствование, развитие и улучшение результативности работы персонала, что обеспечит конкурентоспособность, экономический рост и эффективность деятельности предприятия в целом. Определено, что обеспечение высокого уровня качества работников и формирования положительного климата в коллективах являются важными факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции. Сформулированы факторы влияния на развитие кадрового потенциала предприятия, что позволит выделить совокупность тех, которые косвенно и непосредственно влияют на него, и классифицировать их по признаку внешнего и внутреннего воздействия.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, предприятие, персонал, механизм, формирование, факторы влияния.

УДК 331.1

**Бойківська Г.М.**

к.е.н., асистент кафедри педагогіки та соціального управління  
Національний університет  
«Львівська політехніка»

**Дончак Л.Г.**

к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій  
Вінницький навчально-науковий інститут економіки  
Тернопільського національного економічного університету

*The article analyzes the theoretical approaches to the definition of the concept "personnel potential" and justifies its own vision of this category. A mechanism for the formation of the personnel potential of the enterprise has been proposed, which provides for a set of certain stages of work, the implementation of which is aimed at improving, developing and improving staff performance, will ensure competitiveness, economic growth and the efficiency of the enterprise as a whole. It has been determined that the main purpose of forming the personnel potential of an enterprise is to provide the enterprise and its structural subdivisions with the necessary employees. Realization of this goal requires the efficiency and viability of the personnel policy of an enterprise aimed at recruiting staff, its ongoing training, advanced training, stimulation and motivation, ensuring career growth for employees, using a system of fair evaluation of each employee's work, and the like. It should be noted that each enterprise has its own specifics of work, industry affiliation and management apparatus. Therefore, the formations of staffing companies are individually suited. The factors of influence on the development of the personnel potential of an enterprise are formed, which will make it possible to single out the totality of those that indirectly and directly influence it, and to classify them on the basis of external and internal influence. An important role is played by the legal support of the personnel potential of the enterprise provides a set of internal regulations, orders, regulations, instructions, etc. aimed at the legal regulation of labor relations, compliance with and compliance with the norms and rules of the current legislation, protection of the rights and interests of each employee of the enterprise. The formation of an effective mechanism for the personnel potential of an enterprise, which provides for a combination of certain stages of work, will contribute to the improvement, development and improvement of staff performance; ensure competitiveness, economic growth and the efficiency of the enterprise as a whole.*

**Key words:** personnel potential, enterprise, personnel, mechanism, formation, influence factors.

**Постановка проблеми.** Незважаючи на сучасний динамічний розвиток підприємств, ефективність їх діяльності залежить перш за все від ефективної роботи персоналу. Саме людина й надалі залишається основним та незамінним фактором будь-якого виробництва. Підприємство, маючи наявності всі фінансові, матеріальні, інформаційні ресурси, не зможе досягти успіху без умінь та досвіду висококваліфікованих кадрів, тому механізм формування кадрового потенціалу набуває особливого значення за сучасних умов глобалізації економічних процесів, що вимагає від підприємств наявності ефективних трудових ресурсів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Окремі питання сутності, формування та розвитку кадрового потенціалу висвітлені в працях таких

вчених, як О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк, В.В. Безсмертна, Н.С. Краснокутська, Е.В. Маслов, А.І. Турчинов, В.М. Мельник. Напрацювання цих та багатьох інших науковців стали вагомим внеском та основою подальшого дослідження кадрового потенціалу.

Водночас сьогодні в економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування поняття «кадровий потенціал». Крім цього, недостатньо уваги приділяється дослідженню сучасного механізму формування кадрового потенціалу підприємства як умови забезпечення його висококваліфікованим персоналом та досягнення конкурентоспроможності.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження теоретичних аспектів та механізму форму-

вання кадрового потенціалу підприємства в сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу дослідження.**

Безперечно, будь-який результат роботи підприємства залежить від його кадрового забезпечення, компетентності та вмінь самих працівників, їх бажання досягти поставлених цілей. Низький рівень життя населення, постійний брак коштів, високий рівень безробіття та чимало інших факторів привели до того, що висококваліфіковані спеціалісти вимушені емігрувати за межі нашої країни, шукаючи там кращого життя. Крім цього, економіко-політична нестабільність у країні, недосконалість законодавства, відсутність ефективного соціального розвитку працівників зумовили низький рівень забезпечення кадрового потенціалу та недостатній розвиток механізмів його формування. Саме тому наявність ефективного та дієвого механізму формування кадрового потенціалу, що базується на сучасних методах та підходах, є однією з умов успішності підприємства та забезпечення його високої конкурентоспроможності.

Досліджуючи сутність кадрового потенціалу, зазначимо, що поняття «потенціал» у перекладі з латинського слова "potentia" означає приховані можливості, які в господарській практиці завдяки праці можуть стати реальністю [1, с. 170]. Отже, під потенціалом підприємства доцільно розуміти потенційні можливості господарюючого суб'єкта раціонально використовувати наявні на підприємстві ресурси задля забезпечення ефективного функціонування за умови високого рівня невизначеності зовнішнього середовища [2, с. 11]. Кадри є сукупністю кваліфікованих працівників підприємства, які володіють професійними знаннями, вміннями, навиками роботи та виконують поставлені перед ними завдання.

Розглядаючи поняття «кадровий потенціал», Н.С. Краснокутська під цією категорією розуміє сукупність здібностей та можливостей кадрів для досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства [3, с. 112]. Подібної думки дотримується О.В. Скорук, який вважає, що кадровий потенціал – це сукупність потенційних здібностей та можливостей кадрів підприємства, які використовуються або можуть бути використані в певний момент часу, щоби забезпечити виконання завдань перспективного розвитку підприємства та конкурентних переваг підприємства на ринку товарів, послуг та знань. На думку автора, кадровий потенціал підприємства є фактором конкурентної переваги як щодо управління персоналом, так і стосовно стратегічного менеджменту, оскільки під час його правильного використання будь-яке підприємство може досягти успіху в умовах посилення конкуренції та зростання ризику діяльності [4, с. 97–98].

Заслуговує на увагу думка В.В. Безсмертної, яка розглядає кадровий потенціал як сукупність

якісних та кількісних характеристик персоналу підприємства, які включають чисельність, склад і структуру, фізичні та психологічні можливості працівників, їхні інтелектуальні та креативні здібності, професійні знання та кваліфікаційні навички, комунікабельність і здібність до співпраці, ставлення до праці та інші якісні характеристики [5, с. 49]. Доцільно підтримати таку позицію автора, оскільки вона акцентує увагу на всебічному дослідженні кадрового потенціалу підприємства.

Деяко схожої думки дотримується Т.М. Хаянок, яка вважає, що кадровий потенціал варто розглядати як сукупність індивідуальних, психологічних, професійних, кваліфікаційних та інших характеристик кадрів підприємства, їх комплексу знань, вмінь, навиків, здібностей, досвіду та резерву можливостей, які задіяні в трудовій діяльності, з урахуванням специфіки галузі для реалізації поставлених цілей та задач виробництва або досягнення соціального ефекту [6, с. 66].

Існує думка про те, що кадровий потенціал – це ресурсні можливості робітників, які вони використовують для підвищення ефективності функціонування підприємства [7, с. 68]. Таке визначення, на нашу думку, не зовсім точно розкриває сутність цієї категорії, оскільки не зрозуміло, що саме мається на увазі під ресурсними можливостями.

Проведений аналіз дослідження поняття «кадровий потенціал» показав наявність значної кількості різних поглядів на трактування цього терміна, що свідчить про його складність та багатогранність. Проте, узагальнивши наведені вище визначення, можемо погодитися з тим, що під кадровим потенціалом доцільно розуміти здатність працівників реалізувати свої потенційні можливості та здібності задля досягнення ефективного розвитку підприємства.

Досвід роботи з персоналом на багатьох підприємствах показує, що забезпечення високого рівня якості працівників та формування позитивного клімату в колективах є важливими чинниками ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції. Активізація інноваційної діяльності на підприємстві є заслугою перш за все його працівників. З'являються нові робочі місця, що потребує для підприємства висококваліфікованих кадрів, які здатні працювати в умовах нових технологій. Сьогодні виникла потреба формування нової дієвої системи роботи з кадрами, потрібна нова кадрова політика, впроваджувати яку повинні професіонали [8, с. 235–236].

Формування якісного та професійного кадрового потенціалу підприємства є складним та важливим аспектом його діяльності, що дає змогу визначити перспективні напрями роботи, вивчити потенційні можливості та здібності працівників, а також досягти конкурентних переваг. Саме ефективно сформований кадровий

потенціал є запорукою успіху будь-якого підприємства та забезпечення його конкурентоспроможності.

Механізм формування кадрового потенціалу підприємства передбачає сукупність певних етапів робіт, реалізація яких спрямована на досягнення кінцевого результату (рис. 1).

Основною метою формування кадрового потенціалу підприємства є забезпечення підприємства та його структурних підрозділів необхідними працівниками. Реалізація цієї мети вимагає ефективності та дієздатності кадрової політики підприємства, спрямованої на набір персоналу, його постійне навчання, підвищення кваліфікації, стимулювання та мотивацію, забезпечення кар'єрного росту працівників, використання системи справедливого оцінювання роботи кожного працівника тощо. Слід зазначити, що кожне підприємство має свою специфіку роботи, галузеву приналежність, апарат управління, тому до формування кадрового забезпечення підприємства підходять індивідуально.

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства визначає основні загальні принципи, тобто положення й правила, яких варто дотримуватись під час роботи з персоналом. Основними такими принципами є:

- принцип системності, який полягає в тому, що кадровий потенціал розглядається як цілісна система, що складається з певної сукупності пов'язаних між собою елементів;
- принцип єдності, за якого всі поставлені перед працівниками цілі та завдання повинні бути спільно виконанні та спрямовані на досягнення загальної мети підприємства;
- принцип цілісності, який передбачає єдність основних елементів кадрового потенціалу підприємства;
- принцип рівних можливостей, за якого існує рівність між усіма працівниками, незважаючи на їх соціальну, релігійну, гендерну, національну чи іншу приналежність;
- принцип справедливості, який передбачає забезпечення кожного працівника однаковими



Рис. 1. Механізм формування кадрового потенціалу підприємства

Джерело: розроблено авторами самостійно

можливостями для розвитку, рівними умовами праці, справедливою винагородою за результати праці;

– принцип відповідальності, який передбачає відповідальність кожного працівника за результати своєї роботи;

– принцип комплексності, який забезпечує системність проведення аналізування, оцінювання, планування й моделювання всіх робіт, пов'язаних з формуванням кадрового потенціалу.

Формуючи кадровий потенціал підприємства, доцільно дослідити та врахувати вплив можливих внутрішніх та зовнішніх факторів. Так, до внутрішніх чинників, які впливають на кадровий потенціал та його формування, належать політика підприємства, соціально-психологічний клімат в колективі, рівень соціального та правового захисту працівників, організаційна культура, мотивація працівників та система стимулювання, умови праці тощо [8, с. 78].

Крім цього, важливим внутрішнім фактором, який, можна сказати, має найбільший вплив на формування ефективного кадрового потенціалу, є система управління персоналом (кадровий менеджмент). Кадровий менеджмент є ні чим іншим, як гарантією успіху підприємства, адже якісна робоча сила – це лише основа ефективної роботи суб'єкта господарювання. Для того щоби досягти бажаної результативності, необхідно вміти правильно організувати працівників, сприяти позитивному клімату в колективі, забезпечити відповідними умовами праці тощо. Лише тоді підприємство зможе стати потужним суб'єктом, здатним протистояти жорстким умовам конкуренції та досягти стабільного стратегічного розвитку [9, с. 236].

Щодо факторів зовнішнього середовища кадрового потенціалу підприємства, то до них варто віднести рівень освіти в країні, стан ринку праці, демографічну ситуацію країни, законодавчу базу, рівень життя населення, соціальні фактори, економіко-політичні чинники тощо. Такі фактори мають опосередкований вплив на формування кадрового потенціалу підприємства, що змушує керівництво приймати відповідні радикальні рішення.

Варто зазначити, що формування кадрового потенціалу підприємства практично не можливе без його об'єктивного та всебічного оцінювання. Проведення такого оцінювання передбачає аналіз кількісної та якісної сторін роботи працівників. Так, основними кількісними характеристиками оцінювання можуть бути кількість працівників, їх продуктивність праці, структура персоналу, вік, плинність кадрів тощо.

Якщо ж з кількісними показниками оцінювання кадрового потенціалу простіше щодо розрахунку та аналізу, то якісні параметри, які передбачають знання, вміння, навички в тій чи іншій сфері діяль-

ності, рівень освіти, комунікабельність, особистісні якості, здібність до співпраці, креативність, ініціативність, здатність до інновацій тощо, визначити значно складніше. Для такого оцінювання необхідний індивідуальний підхід до кожного працівника окремо. Проте загальне об'єктивне оцінювання потенціалу кожного працівника та підприємства загалом дасть змогу визначити подальші основні напрями роботи з персоналом на підприємстві.

Для підвищення рівня кадрового потенціалу підприємства, крім бажання, вмінь та можливостей самих працівників, необхідна злагожена та цілеспрямована робота керівної ланки господарюючого суб'єкта, яка повинна бути спрямована на правове, соціальне та інформаційне забезпечення кадрового потенціалу, розвиток та підвищення кваліфікації працівників підприємства, механізм стимулювання персоналу на підприємстві.

Правове забезпечення кадрового потенціалу підприємства передбачає сукупність внутрішніх положень, розпоряджень, регламентів, інструкцій тощо, спрямованих на правове регулювання трудових відносин, дотримання та виконання норм і правил чинного законодавства, захист прав та інтересів кожного працівника підприємства. Таке забезпечення кадрового потенціалу є так званою захисною оболонкою для його персоналу, адже кожен працівник зможе краще реалізувати себе як фахівець, знаючи про наявність на підприємстві дієвої системи правового забезпечення.

Безумовно, велике значення під час формування кадрового потенціалу відводиться соціальному забезпеченню працівників підприємства. Варто погодитися з тим, що соціальна система підприємства – це система соціального захисту, забезпечення необхідних умов праці, продуктивності зайнятості працівників та адекватності оплати їхньої праці, розвиток та використання їх творчої ініціативи, підвищення їх загальноосвітнього рівня та професійного зростання, формування та підтримка трудових відносин і соціального партнерства, впливу поліпшення житлових та культурно-побутових умов працюючих, а також вжиття інших заходів соціального характеру [10, с. 413].

В процесі будь-якої господарської діяльності підприємства постійно проходять потоки різної інформації, від якої залежать виробництво, реалізація товарів, робіт, послуг, прийняття управлінських рішень, навчання працівників тощо. Для формування кадрового потенціалу велике значення має як внутрішня інформація, яка відображає стан самого підприємства, так і зовнішня, що утворюється за межами суб'єкта господарювання. Отже, виникає необхідність створення налагодженої та ефективної інформаційної системи, тобто сукупності пов'язаних між собою елементів з приймання, накопичення, опрацювання, збереження, передачі інформації, що є одним з

основних компонентів кадрового забезпечення на підприємстві.

Високий рівень невизначеності зовнішнього середовища, глобалізація економічних процесів, інноваційна спрямованість розвитку підприємств висувають все більші й більші вимоги до їх працівників. Сьогодні недостатньо забезпечити підприємство відповідними працівниками з професійними вміннями та здібностями, знаннями та можливостями, досвідом роботи та кваліфікаційними навичками. Персонал підприємства потрібно постійно розвивати, підвищувати їх кваліфікацію, стимулювати до результативної роботи. Безумовно, все це вимагає додаткових фінансових коштів. Однак не слід забувати про те, що людина й надалі залишається важливою та незамінною складовою функціонування підприємства, від ефективної роботи якої залежить ефективність роботи господарюючого суб'єкта загалом.

**Висновки з проведеного дослідження.** Отже, під кадровим потенціалом доцільно розглядати здатність працівників реалізувати свої потенційні можливості та здібності задля досягнення стабільного розвитку підприємства. Формування ефективного механізму кадрового потенціалу підприємства, який передбачає сукупність певних етапів робіт, сприятиме вдосконаленню, розвитку та покращенню результативності роботи персоналу, що забезпечить конкурентоспроможність, економічне зростання та ефективність діяльності підприємства загалом.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Розуменко С.М. Теоретичні підходи до визначення сутності потенціалу підприємства як економічної категорії. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2013. № 3 (23). С. 170–172.
2. Дончак Л.Г. Потенціал підприємства: сутність та загальні підходи до формування. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2018. № 4. С. 7–11.
3. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2007. 352 с.
4. Скорук О.В. Теоретичні основи формування та використання кадрового потенціалу суб'єктів підприємництва. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Вип. 7. С. 95–98.
5. Безсмертна В.В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства. *Економіка і управління*. 2007. № 3. С. 48–53.
6. Хаянок Т.М. Формування кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства. *Агросвіт*. 2015. № 9. С. 65–68.
7. Дискіна А.А. Кадровий потенціал – важливий чинник економічного розвитку підприємства. *Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 67–71.
8. Бойківська Г.М. Напрями підвищення ефективності використання виробничого потенціалу пере-

робних підприємств системи АПК : монографія. Тернопіль : Крок, 2012. 238 с.

9. Дончак Л.Г., Добіжа В.В. Удосконалення кадрового менеджменту на підприємстві. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 17. С. 233–239.

10. Семенова Л.Ю., Шаповал А.Ю. Соціальна політика підприємства як складова соціальної політики держави. *Молодий вчений*. 2016. № 10 (37). С. 413–416.

#### REFERENCES:

1. Rozumenko S.M. (2013) Teoretychni pidkhody do vyznachennia sutnosti potentsialu pidpriemstva yak ekonomichnoi katehorii [Theoretical approaches to the definition of the essence of the enterprise's potential as an economic category]. *Zbirnyk naukovykh prats Tavriiskoho derzhavnoho ahrotekhnolohichnoho universytetu*, no. 3 (23), pp. 170–172 (in Ukrainian).
2. Donchak L.H. (2017) Potentsial pidpriemstva: sutnist ta zahalni pidkhody do formuvannia [The potential of the enterprise: the nature and common approaches to the formation]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, no. 4. pp. 7–11 (in Ukrainian).
3. Krasnokuts'ka N.S. (2007) *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka*, [Potential of enterprise: forming and estimation], Tsentr navchal'noi literatury, Kyiv (in Ukrainian).
4. Skoruk O.V. (2016) Teoretychni osnovy formuvannia ta vykorystannia kadrovoho potentsialu subiektiv pidpriemnytstva [Theoretical foundations of use of human resources and business entities]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*, vol. 7. pp. 95–98 (in Ukrainian).
5. Bezsmertna V.V. (2007) Strategy of human resource potential management in the enterprise [Strategy of management of personnel potential of the enterprise]. *Ekonomyka y upravlenye*, vol. 3, pp. 48–53 (in Ukrainian).
6. Khaianok T.M. (2015) Formuvannia kadrovoho potentsialu silskohospodarskoho pidpriemstva [Formation of human resource capacity agricultural enterprise]. *Ahrosvit*, no. 9, pp. 65–68 (in Ukrainian).
7. Dyskina A.A. (2018) Kadrovyy potentsial – vazhlyvyi chynnyk ekonomichnoho rozvytku pidpriemstva [Personal potential – an important factor of economic development of the enterprise]. *Intelekt XXI*, no. 2, pp. 67–71 (in Ukrainian).
8. Boikivska G.M. (2012) Naprjamy pidvyshhennja efektyvnosti vykorystannja vyrobnychoho potentsialu pererobnykh pidpriemstv systemy APK [Directions of increasing the efficiency of using the production potential of the processing enterprises of the AIC system]. *Valuable educational discourse*. Ternopil : Krok. 238 p. (in Ukrainian).
9. Donchak L.H., Dobizha V.V. (2018) Udoskonalennia kadrovoho menedzhmentu na pidpriemstvi [Improvement of personnel management at the enterprise]. *Ekonomika i suspilstvo*, vol. 17. Pp. 233–239 (in Ukrainian).
10. Semenova L.Yu., Shapoval A.Yu. (2016) Sotsialna polityka pidpriemstva yak skladova sotsialnoi polityky derzhavy [Social policy as a component of the enterprise social policy]. *Molodyi vchenyi*, no 10 (37), pp. 413–416 (in Ukrainian).

**Boikivska Galyna**

Candidate of Economic Sciences,  
Assistant Lecturer at Department of Psychology,  
Pedagogics and Social Management  
L'viv Polytechnic National University

**Donchak Lesia**

Candidate of Economic Sciences,  
Associate Professor at the Department of Economy  
of Enterprises and Corporations  
Vinnitsa Research Institute of Economy  
Ternopil National Economic University

## MECHANISM OF FORMATION OF PERSONNEL POTENTIAL OF ENTERPRISE

**The purpose of the article.** Despite the modern dynamic development of enterprises, the effectiveness of their activities depends primarily on the effective work of the staff. Therefore, the mechanism of formation of personnel potential is of particular importance in the modern conditions of globalization of economic processes, requires from enterprises the availability of effective labor resources. The purpose of the article is to study the theoretical aspects and the mechanism of formation of the personnel potential of the enterprise in modern conditions.

**Results.** Undoubtedly, any result of the work of an enterprise depends on its staffing, competence and skills of the employees themselves, their desire to achieve their goals. That is why the presence of an effective and efficient mechanism for the formation of personnel potential, based on modern methods and approaches is one of the conditions for the success of an enterprise and its high competitiveness. Personnel are a set of qualified employees of the enterprise, possessing professional knowledge, skills and perform their tasks.

The analysis of the study of the concept of "personnel potential" gives grounds to consider the ability of workers to realize their potential and the ability to achieve effective development of the enterprise under this category.

The mechanism of formation of personnel potential of the enterprise provides a set of certain stages of work, the implementation of which is aimed at achieving the end result.

The main purpose of the formation of personnel potential of the enterprise is to provide the enterprise and its structural divisions with the necessary employees. Realization of this goal requires the efficiency and viability of the personnel policy of an enterprise aimed at recruiting staff, its ongoing training, advanced training, stimulation and motivation, ensuring career growth for employees, using a system of fair evaluation of each employee's work, and the like. The basic principles of human resources are: the principle of consistency, unity, integrity, equal opportunities, justice, responsibility and comprehensiveness.

Forming the personnel potential of the enterprise, it is expedient to study and take into account the influence of possible internal and external factors. So, the internal factors that influence the personnel potential and its formation include the company's policy, the socio-psychological climate in the team, the level of social and legal protection of workers, organizational culture, employee motivation and incentive system, working conditions, and the like. As for the environmental factors of the personnel potential of an enterprise, they should include the level of education in the country, the state of the labor market, the demographic situation in the country, the legal framework, the standard of living of the population, social factors, economically political and the like.

It should be noted that the formation of the personnel potential of the enterprise is almost impossible without its objective and comprehensive assessment. Such an assessment involves the analysis of quantitative (number of employees, their labor productivity, personnel structure, age, staff turnover, etc.) and qualitative (provide knowledge, skills, skills in a particular field of activity, level of education, communication skills, personal qualities, the ability to cooperate, creativity, initiative, ability to innovate, etc.) of the parties to the work of employees. A general objective assessment of the potential of each employee and the enterprise as a whole will make it possible to determine further main areas of work with personnel.

To increase the level of personnel potential of an enterprise, besides the desire, skills, capabilities of the employees themselves, a coherent and purposeful work of the management of the economic entity is needed, which should be aimed at legal, social and informational support of personnel potential, development and advanced training of employees staff in the enterprise. For the purpose of effective management and formation of personnel potential, the need arises to create a streamlined and efficient information system – a set of interconnected elements for receiving, accumulating, processing, storing, transmitting information is one of the main components of staffing in an enterprise.

**Practical implications.** So, under the personnel potential, it is advisable to consider the ability of workers to realize their potential and the ability to achieve sustainable development of the enterprise. The formation of an effective mechanism for the personnel potential of an enterprise, which provides for a combination of certain stages of work, will contribute to the improvement, development and improvement of staff performance; ensure competitiveness, economic growth and the efficiency of the enterprise as a whole.