

# «ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

студентки группы СМ-м-з-181  
направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент»  
профиль «Менеджмент организаций и деловое администрирование»  
Денисовой Екатерины Васильевны  
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный  
университет имени В. И. Вернадского»,  
Севастопольский экономико-гуманитарный институт (филиал)

---

## Аннотация

- Проблема кадрового потенциала является важной частью управленческой деятельности любого предприятия. В условиях рыночной экономики кадровый потенциал организации формирует уровень конкурентоспособности организации, также эффективность экономическую, долгосрочную перспективность нахождения организации в определенном рыночном сегменте. Человек, который работает в государственном учреждении, должен быть профессионалом с определенным набором навыков. Высококвалифицированные специалисты обеспечивают грамотное управление государственными структурами, организацию и успешное проведение экономических, социальных и политических реформ.
-

---

**Анализ последних исследований и публикаций** показал, что авторами на первый план поднимается вопрос о качестве кадрового потенциала государственных органов и кадровой политики, способствующей поддержанию этого качества на требуемом уровне. Достижение эффективного уровня профессионализма, совершенствование механизмов формирования кадрового потенциала напрямую зависит от радикального обновления системы профессионального образования, повышения требовательности к уровню профессионализма кадров, культивирования новых, а главное объективных и принципиальных подходов ко многим вопросам организации кадровой работы.

**Цель.** Изучение и определение способов развития кадрового потенциала на примере государственного учреждения.

---

---

## Вывод

Развитость государства и его модернизация в значительной мере зависят от кадров, определяющих характер и направление преобразований, а также от компетентности их действий, нравственных побуждений, движущих ими. Таким образом, российская практика формирования кадрового потенциала организации предполагает наличие резерва высококвалифицированных кадров для эффективной деятельности государственного аппарата.

---

---

## Список использованных источников

- Киричук С. Кадровое обеспечение органов власти// Служба кадров, 2016. - №9. С. 52
  - Колесников В.А. Государственные интересы в современной России: социально-политические особенности и факторы обеспечения, автореферат канд. дисс. Волгоград. 2016.
  - Лукьяненко В.И. Государственный аппарат России: Проблемы организации, управления, контроля. М.: РАГС, 2016. С. 55-60
  - Лысенко В. Технология аттестации государственных и муниципальных служащих // Кадры. 2015. №4. С. 35-70
-