

*Дмитро Мельник, Руслан Задорожний*

## **ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА В КАДРОВІЙ РОБОТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Кадрова робота підприємства – це діяльність суб'єктів кадрової служби підприємства, головними функціями якої є аналіз, планування, прогноз кадрів; добір, розстановка, оцінювання і безперервне навчання кадрів; раціональне використання кадрів на виробництві, за допомогою чого здійснюється комплекс заходів для створення високопродуктивних і стійких виробничих колективів [2]. В сучасних умовах переходу підприємств України на шлях до інноваційного розвитку висувуються нові вимоги до організації кадрової роботи на підприємстві, оскільки необхідний добір кваліфікованих працівників, здатних до нововведень. Тому необхідне впровадження інноваційної політики у кадрову роботу.

Інноваційна політика в кадровій роботі підприємства – це комплекс організаційно-економічних заходів, що забезпечують відтворення людських ресурсів. Тому на кожному підприємстві необхідно мати конкретну науково обґрунтовану інноваційну кадрову політику. Керівництво підприємства повинне виробляти систему певних нормативно-управлінських документів, що включають основні напрями, форми і методи вдосконалення людських ресурсів, вдосконалення інноваційного компонента людського капіталу [1].

При наймі співробітників на роботу доцільно орієнтуватися на результати інноваційно-кадрового маркетингу, який проводиться безперервно спеціально виділеним персоналом. Для цього виробляється наукова концепція, що включає комплексну систему аналізу попиту і пропозиції на ринку праці, пов'язаних з появою перспективних професій. На цій основі формується банк даних про потреби в кадрах і наявних пропозицій. З урахуванням вимог до посадових функцій, передбачених новими професіями, виробляється політика підприємства по вдосконаленню інноваційного компонента людського капіталу працівників. Ці професії носять явно виражену інноваційну спрямованість. Функціональні посадові дії таких фахівців можуть використовуватися як прототип при формуванні стратегії управління інноваційною активністю працівників з використанням повчальних функцій змісту посадових інструкцій.

Інноваційно-просвітницька діяльність – вид інноваційно-кадрової роботи, що включає реалізацію конкретних наукових розробок в області відтворення трудових ресурсів у формі повного впровадження їх в практику. Тобто, розроблені на підприємстві методики і методичні рекомендації після їх апробації можуть перетворюватися на товарну продукцію, що приносить дохід, більшою чи меншою мірою

компенсуючий інвестиції в організацію просвітницької і учбової діяльності, направленої на підвищення інноваційної активності персоналу.

В умовах реалізації інноваційної політики підприємства економічно доцільно при оцінці окремих працівників використовувати такий критерій як готовність до інноваційної діяльності, що включає здібності до інноваційної самоосвіти і саморозвитку, гнучкість і сприйнятливість до нововведень, інноваційну компетентність.

Рівень об'єктивності розуміння керівництвом економічних функцій людського капіталу в інноваційному технологічному процесі безпосередньо залежить від правильності тлумачення поняття «інновація». По-перше, інновація – це нові дослідження і розробки, які в основному потребують фінансування. По-друге, – це процес суспільного, технічного і економічного розвитку. У суспільства, що розвивається, і у окремих громадян з'являються нові потреби, що визначають необхідність і напрями проведення досліджень, розробок і впровадження їх у виробництво і в повсякденне життя. Це, у свою чергу, обумовлює безперервність науково-технічного прогресу для забезпечення нової якості життя відповідно до сучасного стану цивілізації. Відбувається вдосконалення техніки і технологій. Технічний і технологічний розвиток можливий на шляхах оптимізації економічних процесів. У сучасних умовах економіка для забезпечення нової якості життя зазнає істотні зміни, стаючи інноваційною. Все це створює передумови для впровадження наукових розробок в структуру виробництва і відповідних технологій. Створюються принципово нові і модернізовані конкурентоспроможні технології, товари і послуги, що задовольняють потреби суспільства і громадян. Об'єкти, що задовольняють потреби будь-кого, мають підвищений попит і, отже, приносять додатковий прибуток. Інноваційний технологічний розвиток і функціонування інноваційної економіки стає можливим на основі упроваджених принципово нових форм організації праці і управлінських технологій. Тому організація праці і технології управління, а також кадрова робота підприємства теж повинні бути наповнені інноваційним змістом унаслідок оптимального функціонування інноваційної складової людського капіталу менеджерів різного рівня в управлінській структурі.

#### **Список використаних джерел:**

1. Корсун В. А. Системне стратегічне управління інноваційною активністю персоналу підприємства / В. А. Корсун // Менеджмент в новому столітті очима молодих учених. Зб. праць 1 науково-практичного семінару. – М. :МЕСІ, ІНІОН-РАН, 2007. – С. 72–77.
2. Шегда А. В. Основи менеджмента / А. В. Шегда. – К. : Знання, 1998 – 370 с.