

## УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ СТРАТЕГІЄЮ В ІНТЕРЕСАХ ЕФЕКТИВНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Студ. Романчук Р.С.

Наук. керівник доц. Коваль Л.А.

Центральноукраїнський національний технічний університет

Засвоєння моделі інноваційного розвитку потребує переорієнтації традиційної роботи з кадрами, створення дієвої мотиваційної сфери на підприємстві, формування сукупності нових трудових цінностей, відродження системи, яка б дозволяла формувати професійну та життєву компетентність працівника: вміння орієнтуватись у соціально-трудовах відносинах, обирати адекватні та ефективні способи спілкування, вирішення трудових конфліктів, здатність до самовдосконалення, професійного розвитку.

У загальному вигляді кадрова стратегія інноваційного підприємства має передбачати три стрижньових блоки, а саме:

I. Задоволення якісних та кількісних потреб підприємства у конкурентоспроможній робочій силі (завдяки пошуку необхідних працівників на ринку праці; проведенню профорієнтації, якісному відбору майбутніх кадрів, цільовій підготовці кадрів за певним напрямом безпосередньо на підприємстві та за його межами, у закладах освіти на контрактній основі за рахунок підприємства, заохочення прагнень працівника до розвитку конкурентоспроможності тощо);

II. Оптимізацію розставлення кадрів, їх руху на підприємстві (управління професійною адаптацією працівників, атестація працівників; підготовка резерву кадрів на висування, планування кар'єри на основі вивчення індивідуальних потреб та інтересів, трудових мотивів, схильності до розробки та впровадження інновацій; визначення динаміки конкурентоспроможності персоналу, дослідження потенціалу кадрового зростання працівника, ротація кадрів, забезпечення взаємодії професійної і службової кар'єр тощо);

III. Створення необхідних умов для ефективного використання та розвитку трудового потенціалу персоналу в інтересах ефективної інноваційної діяльності підприємства (інтенсифікація виробництва, гуманізація, інтелектуалізація праці, скорочення витрат часу, запровадження гнучких графіків роботи для персоналу, зайнятого інноваційною працею, гнучка система управління стимулами (моральне, статусне, матеріальне заохочення винахідництва та раціоналізації, ефективної праці та професійного самовдосконалення); створення тимчасових творчих колективів (інноваційних груп з числа вчених, інженерів, техніків, економістів, фахівців у сфері маркетингових досліджень, інноваційного менеджменту), залучення персоналу до участі в управлінні підприємством, власністю, прибутку тощо).

Кожен працівник має розглядатися на підприємстві як потенційне джерело нововведень, тому акцент в управлінні працею менеджери мають робити саме на розвиток ініціативи і творчого відношення до праці, формування системи корпоративних цінностей, стрижнем якої має стати інноваційна культура. З нашої точки зору, кадрове управління інноваційного підприємства має спрямовуватися передусім на цільові зміни трудової мотивації людей, щоб досягти максимальної віддачі, високих кінцевих результатів в інноваційному процесі. Останнє можливо лише тоді, коли кінцевою метою кадрової стратегії стає максимальне наближення інтересів керівників підприємства (власників) і найманих працівників, реалізація їх трудових очікувань.