

КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*Пішеніна Т.І., д.е.н., професор
Київський інституту бізнесу та технологій*

Становлення українського суспільства на інноваційний шлях розвитку істотно впливають на всі сфери підприємництва, формуючи необхідність зміни чинної концепції їх розвитку. Одним із основних напрямів розвитку підприємства є ефективне управління людським капіталом, який забезпечує не тільки формування та використання інноваційного потенціалу системи управління, а й визначає рівень інтенсивності інноваційних змін суб'єктів, що входять до її складу.

У сучасних економічних умовах для кожного підприємства найбільшу значущість мають цілі та завдання інноваційного розвитку, засновані на підвищенні ефективності використання можливостей людського капіталу. Матеріальні, технічні, технологічні, маркетингові та інші ресурси підприємства залучаються до його розвитку з різною мірою активності, але тільки людський капітал має потенціал до якісних змін досліджуваної системи. Ефективне використання людського капіталу здатне якісно змінити структуру підприємства на основі практичного впровадження нових знань та раціонального використання результатів інноваційної діяльності суб'єктів господарювання досліджуваної системи. Інноваційні зміни, орієнтовані на управління людським капіталом, сприятимуть приросту додаткової вартості на продукцію, роботи чи послуги та зміцненню конкурентоспроможності підприємства.

Доцільність змін в системі управління підприємством на основі інноваційного кадрового менеджменту на користь його розвитку обумовлена внутрішніми та зовнішніми факторами впливу. Зовнішні чинники сприяють розширенню масштабів інноваційної діяльності у досліджуваній системі. До них належать: використання ресурсів для забезпечення підтримки всіх фаз інноваційних процесів кадрового менеджменту від формулювання ідеї інноваційної розробки та створення нововведення до комерціалізації результатів інноваційної діяльності; встановлення комунікацій з діловими партнерами, замовниками, конкурентами, інвесторами, дослідницькими структурами з питань підвищення рівня інноваційного потенціалу.

Внутрішні фактори забезпечують управління інноваціями учасників досліджуваної системи та включають забезпечення: вмотивованості персоналу, інтеграції організаційно-управлінських та технологічних інновацій, високого рівня продуктивності праці співробітників.

Можна класифікувати дві різні групи взаємопов'язаних факторів, які визначають результативність та ефективність процесів інноваційного розвитку кадрового менеджменту: внутрішні чинники, спрямовані на встановлення та управління інноваціями співробітників, а також зовнішні фактори, що сприяють

розширенню кордонів та масштабів інноваційної діяльності на підприємстві.

Зовнішніми факторами інноваційного розвитку кадрового менеджменту вважаються фактори, що зумовлюють взаємодію із соціальним та економічним середовищем:

- застосування зовнішніх джерел ресурсного потенціалу для забезпечення підтримки фаз інноваційних процесів співробітників: від формулювання ідеї інноваційної розробки та створення нововведення до комерціалізації результатів інноваційної діяльності;
- встановлення екологічних комунікацій з діловими партнерами, замовниками, конкурентами, інвесторами, дослідницькими структурами та корпоративними навчальними закладами з питань підвищення рівня інноваційного потенціалу співробітників.

Внутрішні чинники інноваційного розвитку кадрового менеджменту мають включати:

- особливості співробітників (освіту, знання, навички які відрізняють їх від конкурентів, а також визначають інноваційну готовність та спроможність до саморозвитку;
- забезпечення інтеграції організаційно-управлінських та технологічних інновацій;
- забезпечення високого рівня продуктивності праці;
- забезпечення ефективних відносин із працівниками, широке залучення працівників до інноваційних процесів;
- забезпечення безперервного професійного навчання;
- побудова ефективної системи маркетингу, яка здійснює комплекс комунікацій зі споживачами продукції та послуг;
- ефективне управління кадровою інфраструктурою, якістю, організаційним розвитком;
- учасників регіону.

Розмір підприємства впливає на його здатність до концентрації фінансових та людських ресурсів для розробки та впровадження інновацій. За всіх рівних умов ведення інноваційної діяльності, чим більша кількість співробітників, тим більше у нього можливостей щодо відволікання частини своїх ресурсів у сферу інноваційної діяльності.

НЕОБХОДИМОСТЬ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ И КОМПЕТЕНЦИЙ В КАРЬЕРНОМ РОСТЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*Расулов Заур Юсиф оглу
Мингечевирский государственный университет,
Азербайджанский государственный экономический университет (UNEC)*

С конца прошлого столетия в восприятии людей стали происходить существенные изменения по поводу компетентности и профессионализма. А в прошлом было, наоборот, в производстве узкоспециализированные сотрудники представляли наибольшую ценность. Однако в те времена доступ к научной и