

ІННОВАЦІЙНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Щелкунова А.В.

Науковий керівник - доц. каф. «Менеджменту зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності», канд. екон. наук Лапін О.В.

Стратегія інноваційного розвитку кадрового потенціалу організації не тільки будується на підготовці кадрового потенціалу, а й залежить від наявних кадрових ресурсів і резервів, а також від стану інвестиційної активності співробітників. Крім того, доводиться вносити істотні поправки у зв'язку з жорсткими фінансовими обмеженнями. Стратегія інноваційного розвитку кадрового потенціалу організації конкретизується в планах щодо формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу.

В умовах переходу до ринку сутність раціонального використання кадрів підприємства, полягає в більш повному виявленні й реалізації здатностей кожного працівника підприємства, посиленні творчого й змістовного характеру праці, піднятті професійно-кваліфікаційного рівня працівників з урахуванням його всебічного стимулювання й відповідної оцінки внеску кожного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства. Навіть якщо підприємство має удосконалену матеріально-технічну базу виробництва, має у своєму розпорядженні новітню техніку й технологію, виробничий процес не може здійснюватися нормально у випадку нераціонального використання кваліфікаційних і інших здатностей працівників .

Професійна підготовка підвищує чутливість людей до нових розробок, розбудовує в людині ділові навички й робить його винахідливим. Також важливу роль у розвитку професійних знань відіграє бізнес-освіта, основним завданням якої є підготовка висококваліфікованих фахівців, здатних вирішувати нестандартні завдання й ухвалювати правильні управлінські розв'язки в умовах складних ринкових трансформацій.