

## ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

студент гр. М-31 **Курило Ю.С.**  
*Сумський державний університет (Україна)*

На сьогоднішній день важливим фактором успіху організації є її конкурентоспроможний персонал. В першу чергу це пов'язано з тим, що ефективна діяльність підприємства залежить як від якісних і кількісних характеристик працівників, так і від результативності методів і механізмів управління ними.

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 [1]. Керівництво підприємства повинне виробляти систему певних нормативно-управлінських документів, що включають основні напрями, форми і методи вдосконалення людських ресурсів, вдосконалення інноваційного компоненту людського капіталу [2].

Слід відмітити, що на зарубіжних підприємствах людина розглядається як найвища цінність. Розвиток і поширення цієї концепції, яка одержала назву концепції управління людськими ресурсами, перетворився на найважливішу тенденцію, що перебуває у взаємозв'язку і взаємодії з такими тенденціями менеджменту як глобалізація економіки, перехід від традиційних принципів управління («стабільність, економічність, контроль») до нових («партнерство, гуманізація, екологічність»), поширення підприємницького управління [3].

В умовах динамічного розвитку науково-технічного прогресу фахівці дійшли висновку, що одним з основних компонентів ефективної роботи підприємств є підвищена увага до кадрів і методів управління їх спільною діяльністю в умовах високоавтоматизованих технологій [4].

Можна виділити основні концепції управління персоналом:

- соціальні інновації не менш важливі, ніж технологічні;
- капітал вкладається не тільки в технологію, але і в кадри;
- координація активності співробітників забезпечується через взаєморозуміння і засоби комунікації;
- необхідне спільне рішення проблем колективом. Велику роль грає взаємозв'язок стратегії управління персоналом із стратегією розвитку організації [3].

Отже, найбільш важливим елементом розвитку організації є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує безпосередня залежність конкурентоспроможності організації від якості трудового потенціалу персоналу. Кожен керівник повинен розуміти важливість ролі людського ресурсу в організації і максимально спрямовувати свої зусилля на розвиток персоналу, що в свою чергу підвищить продуктивність роботи фірми.

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник. – К.:КНЕУ, 2009. – 224 с.
2. Корсун В. А. Системне стратегічне управління інноваційною активністю персоналу підприємства / В. А. Корсун // Менеджмент в новому столітті очима молодих учених. Зб. праць I науково-практичного семінару. – М.:МЕСІ, ІНІОН-РАН, 2007. – С. 72-77
3. Родченко В. В. Международный менеджмент: Учебное пособие.- К.:МАУП, 2000. – 240с.
4. Андрушків М. І., Реверчук Н. Й., Савенко І. Л. Становлення підприємництва в умовах ринкової економіки, - К.:Молодь, 2004. – 324с.

*Науковий керівник: асистент **Смоленніков Д.О.***

Курило, Ю.С. Інноваційні підходи до кадрової політики організації [Текст] / Ю.С. Курило; наук. кер.: Д.О. Смоленніков // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції імені проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 27 травня 2015 р. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. - Суми : СумДУ, 2015. - С. 491-492.