

## **Основні напрями формування інноваційного персоналу на підприємстві**

**А.В. Малецький, здобувач, А.В. Малецька, студентка**

*Автомобільно– дорожній інститут ДВНЗ «Донецький Національний технічний університет»*

*84646 Україна, м. Горлівка, вул. Кірова, 51*

В умовах ринкової економіки існує конкуренція суб'єктів господарювання. Утримання конкурентних позицій підприємства на ринку залежить від багатьох чинників, зокрема від інноваційного персоналу та інтелектуального капіталу, носієм якого є кадровий потенціал підприємств, оскільки він відіграє чималу роль у забезпеченні економічного зростання країни і підвищенні ефективності її інноваційного розвитку, виробництва матеріальних і нематеріальних благ якості життя населення. Сьогодні конкурентні відносини, що формуються в Україні виявляють неготовність багатьох підприємств та їхнього персоналу до розробки і впровадження інновацій. Отже, існує потреба у створенні дієвої системи стимулів, яка була б спроможна на базі інтенсифікації розвитку виробництв ефективно спонукати персонал підприємств прояву творчості у праці, професійного розвитку та різноманітних інновацій.

Вивчення публікацій Антонюка В., Колот А. та дотримуючись їх тверджень та точки зору дозволило сформулювати основні напрями формування інноваційного персоналу на підприємстві [4; 5]:

1. Реформуванню системи освіти в Україні, зокрема професійної, шляхом розробки нових державних освітніх стандартів, навчальних дисциплін і програм; посилити вимоги до самостійної роботи, яка розвиває здатність до творчості, індивідуального мислення; створити сприятливі організаційні, економічні та правові умови для розвитку.
2. Забезпеченню розробки механізмів реалізації напрямків державної програми зі стимулювання розвитку інноваційної діяльності підприємств та підвищення їхньої інноваційної активності.
3. Переорієнтації менеджменту підприємств на всебічну підтримку і

заохочення трудової діяльності творчого змісту; оновленню кадрової політики підприємств на основі її орієнтації на вибір, підготовку та збереження висококваліфікованих інженерів, здатних до розробки і впровадження інновацій, забезпечення розвитку інноваційної культури персоналу, вивчення схильності працівників до творчості, можливостей використання їхніх здібностей і знань в інноваційній діяльності підприємства.

4. Розробленню заходів щодо підвищення рівня мотивації персоналу до інноваційної праці, підвищення рівня інноваційної активності працівників. Інвестування в розвиток людського капіталу підприємства, запровадження системи безперервного навчання на виробництві.

Створення ефективної системи розвитку інноваційного персоналу на підприємстві та стимулювання творчої праці є невід'ємною умовою успішного функціонування організації. Сьогодні заходи поліпшення умов інноваційного розвитку та системи мотивації активної інноваційної поведінки роботодавців і найманих працівників є недостатньо ефективними. Отже, здійснення їх повинно проходити комплексно, створюючи цілеспрямовану політику держави і самих підприємств.

### **Перелік посилань.**

1. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності і проблеми формування та використання / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2007. - № 5. – С. 42.

2. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007.- № 4. – С. 4.