

проектов. При отсутствии такой поддержки попытки разработать товары с применением новых технологий обречены на неудачи. Следовательно, повышение инновационной культуры на предприятии будет способствовать мотивации работников к инновационной деятельности.

Ю.И. ИГНАТЬЕВА, магистр, г. Харьков, НТУ «ХПИ»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЕЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Кадровый инновационный потенциал организации - это мера способности и готовности персонала и руководства организации осуществлять инновационную деятельность в рамках данной организации. Современные методы развития кадрового потенциала организации основаны на активном использовании возможностей рынка труда, формировании кадровой политики, а также на совершенствовании механизмов инновационного развития технологий управления персоналом. При этом методы инновационного формирования кадрового потенциала организации базируются на принципах нормативно-правового регулирования и разработке стандартов управления кадрами. Это позволяет провести анализ внутриорганизационной структуры и перспектив совершенствования данного направления деятельности на основе взаимодействия отделов PR (Public Relations – связей с общественностью) и HR (Human Resources – человеческих ресурсов) организации, эффективно планировать условия его применения и активно развивать инфраструктуру управления кадровыми ресурсами.

По-сути, организацию взаимодействия PR и HR отделов с целью совершенствования инновационного развития исследуемого нами потенциала компании можно считать своеобразной инновацией, способствующей повышению рациональности использования кадровых ресурсов. Каждый отдел занимает важное место в структуре организации и по-

своему влияет на процессы инновационного развития кадрового потенциала.

Кадровые службы или отделы HR любой фирмы были и остаются одним из ключевых звеньев ее структуры. Но теперь эта работа требует настоящего творческого подхода, потому что вместо формальной записи в трудовой книжке «кадровик» должен уметь раскрыть, понять человека, определить, годится ли он на конкретную должность. Да и сам список кадровых специалистов заметно расширился. Современные сотрудники служб персонала (HR-менеджеры) отмечают необходимость подхода к трудоустройству не с точки зрения организации, а с позиции человека. Если последний на своем месте будет чувствовать себя комфортно, то в целом выиграет и компания, а если позволять ей «перемалывать» людей, превращая их в безликие кадры, то в результате в проигрыше окажутся и фирма, и специалисты.

По мнению ряда исследователей, новые модели управления предусматривают:

- формирование корпоративной (организационной) культуры предприятия способствующей инновационной;
- создание условий для самообразования работников, повышения их квалификации и постоянного самосовершенствования;
- повышение творческой (креативной), организаторской роли сотрудников компании;
- адаптивное и гибкое использование «человеческого ресурса»;
- информационное обеспечение сотрудников компании;
- материально-техническое обеспечение трудовых процессов литературы

Список литературы: 1. Сериков А.В. Компетентностный подход к формированию инновационного мышления. // В кн. «Формирование промышленных кластеров в концепции инновационного развития региона». СПб.: Изд. «Инфо-да». 2008. Стр. 202-209; 221-228-0,8 п.л.; 2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. переведен с англ. Под ред. С.К. Мордовина. СПб Питер, 2008. 3. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации: учеб. пособие. — Изд. 2-е. -М.: «РАГС», 2005. 224 с. 4 Бурменко Т.Д., Даниленко Н.Н., Туренко Т.А. «Сфера услуг: экономика», - М.; КНОРУС, 2007. - 328 с.