

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Прискорення соціально-економічного розвитку суспільства, поступова й неухильна інтеграція України в європейській простір та потреба у визначенні пріоритетів повоєнного розвитку, надає особливого значення зміні якісних характеристик підготовки фахівців для всіх галузей діяльності, здатних до нових інновацій, творчості, професійного володіння різноманітними засобами, формами і методами роботи. Інноваційний розвиток системи управління людськими ресурсами відіграє важливу роль у підвищенні конкурентоспроможності країни, підвищенні якості життя населення та створенні сприятливих умов для сталого економічного зростання та передбачає використання інноваційних методів та підходів для управління та розвитку людських ресурсів.

Формування інноваційного бачення розвитку людських ресурсів потребує визначення основних обмежень та умов, які в найбільшій мірі здійснюють вплив та окреслюють вимоги до розробки стратегічних орієнтирів. Виявлення особливостей і тенденцій функціонування людських ресурсів, перш за все, визначається кон'юнктурою ринку праці, його трансформацією відповідно вимог та викликів світової економічної системи. Дослідження міжнародного та національного ринку праці дозволяє визначити такі основні його ознаки: транзитивність ринку праці, потребує поєднання існуючих методів регулювання зайнятості з інноваційними, спрямованими не на захист, а гнучкість ринку праці, повинні містити методи подолання соціального відторгнення на ринку праці [2]; прекаризаційні процеси на ринку праці та проблеми гідної зайнятості, які проявляються у збільшенні попиту на нестандартні види зайнятості; висока ступінь трудової міграції, яка спричиняє дефіцит висококваліфікованих кадрів на ринку праці України.

До основних джерел інноваційного розвитку та вдосконалення системи управління людськими ресурсами можна віднести: освіту, навчання, розвиток та перекваліфікацію; робочі умови та баланс роботи та особистого життя; управління талантами; стимулювання інновацій та співробітництво усіх суб'єктів системи управління людськими ресурсами.

Забезпечення доступу до якісної освіти та навчальних ресурсів є важливим елементом інновацій в освіті у вигляді різноманітних варіантів он-лайн навчання, розвитку інтерактивних платформ для навчання. Постійний процес навчання та перекваліфікації працівників дозволяє їм адаптуватися до швидко змінюючихся вимог ринку праці. Інновації в цій сфері включають навчання на робочому місці, індивідуальні плани розвитку, та інші методи. Використання інноваційних методів для виявлення, розвитку та утримання талановитих працівників важливо

для досягнення успіху за допомогою аналітики даних, програм для визначення потреб у кадрах, та стратегій збереження талановитих працівників. Інноваційні рішення в сфері організації робочого процесу, включаючи впровадження робототехніки та дистанційної роботи, можуть вплинути на якість життя працівників і сприяти їхньому продуктивному функціонуванню. Підтримка інновацій спрямованих на вдосконалення процесу управління персоналом таких як нові методи підбору персоналу, оцінки та розвитку, може зробити більш ефективним та сприяти досягненню стратегічних цілей підприємства у сфері людських ресурсів.

Інноваційне управління людськими ресурсами грає важливу роль у підвищенні ефективності зайнятості населення. Це важлива умова для створення сприятливого соціально-економічного середовища, зниження безробіття та підвищення якості життя громадян.

Існує багато ініціатив на різних рівнях стосовно напрямів вдосконалення системи управління людськими ресурсами. Першим кроком до впровадження таких ініціатив є розробка програм соціально-економічного розвитку за відповідним спрямуванням. Однією з найбільш вразливих категорій працівників на ринку праці є молоді фахівці, випускники навчальних закладів освіти. Розробка програм підвищення ефективності молодіжної зайнятості потребує визначення інноваційних підходів. В умовах нових економічних викликів метою таких програм повинно бути створення стійкої та інноваційної системи вищої освіти, яка відповідає потребам сучасного суспільства і забезпечує ефективну молодіжну зайнятість з урахуванням наслідків пандемії COVID-19 та економічних наслідків російського вторгнення в Україну. Програма має бути побудована за допомогою розробки нової екосистеми вищої освіти, яка б відповідала сучасним вимогам до якості освітніх послуг та адаптації випускників на ринку праці, ґрунтувалась на активній співпраці з роботодавцями, стимулюванню самозайнятості та впровадження імпульсних програм стимулювання працевлаштування.

Список літератури

1. [Koster F., Benda L.](#), Innovative human resource management: measurement, determinants and outcomes. *International Journal of Innovation Science*, Vol. 12 No. 3, 2020, pp. 287-302. <https://doi.org/10.1108/IJIS-03-2020-0027>
2. Познанська І.В. Трансформація соціально-трудових відносин на сучасному ринку праці. *Матеріали XXI Міжнародної науково-практичної конференції «Наукові проблеми господарювання на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях» Одеського національного економічного університету* (м.Одеса, 26-27квітня 2023р), Одеса: ОНЕУ, 2023. С. 293-294
3. Пікулик О., Власюк Н. Проблеми розвитку людських ресурсів у сучасній ринковій економіці. *Економіка та суспільство*. 2022. №35. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-35-51>