УДК 330.341

**Ковтуненко Ксенія Валеріївна**

**доктор економічних наук, професор,**

**професор кафедри міжнародного менеджменту та інновацій**

**Національний університет "Одеська Політехніка"**

k.v.kovtunenko@op.edu.ua

https://orcid.org/0000-0002-3759-7950

**Бочевар Ірина Василівна**

**аспірант,**

**аспірант кафедри міжнародного менеджменту та інновацій**

**Національний університет "Одеська Політехніка"**

i.v.bochevar@op.edu.ua

<https://orcid.org/0009-0004-5012-3233>

**ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ПІСЛЯВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ**

Управління персоналом організації враховує широкий спектр функцій та завдань, вкладених у ефективне використання людських ресурсів задля досягнення стратегічних цілей організації. Сутність управління персоналом організації полягає в створенні і підтримки таких умов, при яких співробітники здатні максимально ефективно робити свій внесок в успішне функціонування організації.

Можна виділити декілька ключових аспектів управління персоналом організацій:

* планування кадрових ресурсів;
* підбір та найм персоналу;
* навчання та розвиток;
* управління продуктивністю;
* мотивація та стимулювання;
* управління конфліктами та вирішенням проблем;
* створення здорової організаційної культури;
* кар'єрне обслуговування та планування;
* управління змінами;
* соціальна відповідальність.

В умовах воєнного стану в Україні система управління персоналом організацій стикається з певними труднощами, таких як: безпека співробітників, недостатність ресурсів, психологічне та емоційне навантаження усіх членів організації, загрози конфіденційності даних, порушення системної безпеки тощо.

Вочевидь, що впровадження інновацій в систему управління персоналом організацій грає ключову роль в успішному функціонуванні організації у післявоєнний період. Інновації є одним з основних чинників забезпечення економічного та технічного розвитку організації.

Створення ефективної системи навчання та розвитку персоналу, що випереджає сучасні вимоги та формує ринок праці, впровадження гнучких форм трудових відносин, таких як віддалена робота, гнучкий графік та інші форми, допоможуть адаптувати персонал до нових умов роботи. Для вдосконалення системи управління персоналом організацій в умовах післявоєнної відбудови України стає можливим використання цифрових інструментів, таких як HR-аналітика, електронні системи управління персоналом, для ефективного моніторингу та оптимізації робочих процесів. Це надасть змогу для створення нових програм навчання, тренінгів та розвитку, спрямованих на підвищення навичок та компетенцій персоналу для підвищення продуктивності та адаптації до змін в організації. Модернізація існуючих систем мотивації, фінансових та нематеріальних заохочень стимулюватиме високий рівень роботи працівників та підвищення їх продуктивності.

Отже, нові системи управління персоналом організацій, які включають в себе управління змінами, інноваційні підходи до розвитку людських ресурсів, ресурсну оптимізацію та ефективне управління знаннями можуть стати відправною точкою для більш глибокого дослідження та розробки стратегії розвитку інновацій у системі управління персоналом організацій за умов післявоєнного відродження України.

Список літератури

Волянська-Савчук Л. В., Мацишина М. В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. 2019. № 1 (33). С. 34.

Лизунова О. М., Іщенко Я. Г., Кондрашова Г. В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. Економіка і суспільство. 2018. № 14. С. 449–451.

Мирошниченко Ю.В. Підвищення ефективності системи управління персоналом вітчизняних підприємств / Ю.В. Мирошниченко, Т.С. Молчанова // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2015. – № 4. – С. 45–50.

Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с.