



СЕКЦІЯ 2

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ ЗМІН

Ірина Агєєва, к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування
Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного,
м. Запоріжжя, Україна

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙ НА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Актуальність дослідження. Сучасний менеджер нерідко стикається з різноманітними проблемами, що вимагають від нього певної здатності до необхідних змін в управлінні. Досягти цього можливо на основі інноваційної діяльності. У сучасних умовах інновації набувають особливої актуальності, оскільки є інструментом для підвищення ефективності. Це також стосується і трудових відносин на підприємствах. Лише ефективне використання трудового потенціалу та інновації є визначальними для майбутнього України.

Управління працею на підприємствах передбачає основні задачі:

- визначення потреби підприємства у працівниках різних спеціальностей та кваліфікації;
- аналіз ринку праці та управління зайнятістю;
- відбір персоналу;
- адаптація персоналу;
- планування кар'єри персоналу, професійного зростання;
- забезпечення сприятливих умов праці;
- організація трудових процесів та встановлення оптимальних співвідношень між кількістю одиниць обладнання та чисельністю персоналу;
- розробка систем мотивації праці;
- визначення систем оплати праці;
- управління конфліктами.

Для ефективного управління працею необхідно шукати більше інноваційні способи.

Персонал підприємства – основа будь-якого інноваційного процесу, тому що вони забезпечують інноваційні ідеї та створюють нові проекти [1, с.49].

Однією з складових модернізації трудових відносин є використання соціальних інновацій.

На думку Бойко-Бойчук Л.В., соціальні інновації – це:

- ідеї, стратегії, форми організацій;
- процес здійснення змін (впровадження нових рішень);
- здійснення змін у поведінці, у процесах впливу на зміни, у регулюванні, політиці, організаційних структурах і практиках [2, с. 94].

Соціальні інновації пов'язані з появою організаційних та технологічних інновацій. Вони охоплюють різні напрями, зокрема гнучкі форми зайнятості, автоматизація кадрового обліку та системи управління персоналом.

Одним з напрямів соціальних інновацій є розвиток нових форм зайнятості. Упровадження дистанційної роботи, гнучкого графіка сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності працівників, а також забезпечують можливість поєднувати професійну діяльність з особистим життям.

В сучасних умовах цифрова трансформація впливає на соціальну інновацію в трудових відносинах. Вчені пропонують впроваджувати різні системи, які дозволяють підприємствам не лише краще розуміти потреби працівників, а й швидко адаптуватися до змін у трудових відносинах. Це такі як управління людськими ресурсами (Human resource management systems), інформаційні системи управління персоналом (Human resource information systems), системи управління людським капіталом (Human capital management) [3]. Ці системи забезпечують автоматизацію кадрового обліку, обліку робочого часу, управління заробітною платою, функцій управління людськими ресурсами, таких як рекрутинг, онбординг, визначення компенсацій та винагород, управління талантами, розвиток кар'єри, організації навчання. Все це дозволяє знизити адміністративне навантаження та оптимізувати витрати.

Ще одним важливим напрямом соціальних інновацій є навчання та підвищення кваліфікації. Воно дозволяє працівникам на підприємстві адаптуватися до змін у технологічному середовищі. Сьогодні на підприємствах розвивають різні види корпоративного навчання, такі як підготовка нових працівників, перепідготовка, онлайн-курси, тренінги, семінари тощо. Все це сприяє не лише професійному, а й особистісному розвитку персоналу.

Висновки. Впровадження HR-рішень на підприємствах дозволить підвищити ефективність управління людським капіталом, оптимізувати кадрові процеси та допоможуть створити умови для безперервного навчання працівників. Інновації відіграють важливу роль у трудових відносинах на підприємствах, оскільки вони сприяють підвищенню мотивації працівників, зменшенню конфліктності в колективі та зростанню продуктивності праці [4].

Список використаних джерел

1. Чабан Г. В., Чабан В. Г. Інноваційні підходи в управлінні персоналом. *Економічний вісник університету. Економіка знань, інноваційна економіка*. 2022. № 53. С. 47—52. DOI: <https://doi.org/10.31470/2306-546X-2022-53-47-52>.
2. Бойко-Бойчук Л.В. Поняття «соціальна інновація»: типи визначень, приклади застосування. *Наука та інновації*. 2009. Т. 5. № 3. С. 94—99.
3. Рогов В. Г. Цифрова трансформація HR-функцій. Інновації в суднобудуванні та океанотехніці: матеріали XV Міжнародної науковотехнічної конференції (м. Миколаїв, 26-27 вересня 2024 р.). Миколаїв, 2024. С. 659—662. URL: https://www.researchgate.net/publication/390348296_Cifrova_transformacia_HRfunkcij (дата звернення: 17.05.2025).
4. Антохов, А. А., Парфентьева, О. Г., Агеева, І. В. Вплив соціальних інновацій на ефективність трудових відносин в українських підприємствах. *Актуальні питання економічних наук*, 2025. (10). URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15240489> (дата звернення: 19.05.2025).
5. Goi, V., Ahieieva, I., Mamonov, K., Pavliuk, S. and Dligach, A. (2023). The Impact of Digital Technologies on the Companies' Strategic Management. *Econ. Aff.*, 68(02): 1291-1299/ URL: https://www.researchgate.net/publication/372756203_The_Impact_of_Digital_Technologies_on_the_Companies'_Strategic_Management (дата звернення: 20.05.2025).