

СУЧАСНІ ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Сагачко Ю.М., кандидат економічних наук, доцент,
Державний біотехнологічний університет м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0168-266X>

Регін А.М., аспірант,
Державний біотехнологічний університет м. Харків, Україна

Актуальність дослідження сучасних інновацій в управлінні трудовими ресурсами визначається швидкими змінами в економічному середовищі, технологічним прогресом та соціокультурними трансформаціями. Нові виклики, які ставляться перед підприємствами в умовах глобальної конкуренції, в умовах воєнних дій на території України, вимагають не лише адаптації традиційних методів управління персоналом, але і впровадження інноваційних стратегій та практик. На сучасному етапі розвитку бізнесу важливо розуміти, що людський капітал стає визначальним фактором конкурентоспроможності підприємств. При цьому виникає необхідність в удосконаленні методів управління персоналом, щоб вони відповідали сучасним вимогам і сприяли формуванню гнучких, адаптивних організацій, здатних ефективно функціонувати в умовах невизначеності та стрімкого розвитку технологій. Окрім того, впровадження інновацій у сфері управління трудовими ресурсами може сприяти підвищенню задоволеності працівників, покращенню їхнього професійного розвитку та забезпеченню стійкого внеску в досягнення стратегічних цілей підприємства. Таким чином, аналіз та впровадження інновацій в управління трудовими ресурсами стає ключовим фактором успіху сучасних організацій у конкурентному бізнес-середовищі.

Сучасне управління людськими ресурсами, як його називають у його нинішньому вигляді, є результатом дуже тривалого процесу. Так принципи наукового управління, розроблені Фредеріком Тейлором передбачають технічну підготовку працівників у специфічних галузях, об'єднання управлінської ефективності та наголошення на єдності керівництва. Ця концепція підкреслює важливість забезпечення балансу між владою та відповідальністю, впровадження дисципліни та створення чіткої ієрархії в організації. Теорії бюрократичної організації, розробленої Анрі Файолем, що визнає необхідність визначення чітких правил і структур для оптимального управління персоналом [1, 2].

Управління людськими ресурсами передбачає встановлення політики та процедур, спрямованих на вирішення завдань та стратегічних планів бізнесу. Однією з основних цілей цього процесу є формування корпоративної культури, яка враховує основні цінності та надає співробітникам можливість досягати максимальної продуктивності [3]. Сучасне управління людськими ресурсами стало визнаватися як критичний фактор для успіху організації, хоча раніше це можливо не відзначалося такою ж важливістю, як інші аспекти бізнесу, такі як маркетинг, фінанси чи продажі. Зміни в технологіях, глобалізованих ринках і структурах організацій призвели до переосмислення цього уявлення. Зараз керівники організацій акцентують увагу на залученні та підтримці правильних співробітників, розглядаючи їх як ключовий ресурс для досягнення успіху в конкурентному бізнес-середовищі.

Навіть, за умови, що управління людськими ресурсами має важливе значення для будь-якої організації, його вагомість може бути ще вищою для невеликих підприємств. Наприклад, некомпетентність одного працівника в офісі, де працює лише 10 осіб, може призвести до значно більших проблем, ніж у великій компанії з тисячами працівників. Зокрема, для поліпшення взаємодії з персоналом власники малих бізнесів зазвичай можуть вживати конкретні заходи, наприклад потрібно брати активну участь у наборі персоналу та розробці посадових інструкцій, враховуючи потреби бізнесу та таланти потенційних працівників; розробляти можливості для неперервної освіти відповідно до вимог конкретної галузі і ін.

При збільшенні числа контрактних працівників і ускладнених правил управління, фахівцям з управління персоналом є необхідність у застосуванні інноваційних підходів. Саме гнучка система управління персоналом в організації є інноваційною та враховує потреби в роботі кадрів, спроможних розробляти, впроваджувати і широко застосовувати інновації. Зокрема, іноземні компанії в основному спрямовані на впровадження інноваційних стратегій, оскільки потенціал традиційних підходів вичерпано [4].

Інноваційна спрямованість управлінської діяльності переважно виявляється у впровадженні керівництвом організації комплексу інноваційних технологій у сфері управління людськими ресурсам, зокрема:

– впровадження технологій штучного інтелекту в рекрутинг. Застосування алгоритмів машинного навчання та аналізу даних для ефективного відбору кандидатів, зменшення впливу людського фактору та підвищення об'єктивності процесу найму;

– електронна система управління ефективністю. Використання спеціалізованих платформ та програм для вимірювання та аналізу робочої продуктивності, що дозволяє точно оцінювати внесок працівників та вдосконалювати стратегії управління;

– формування гнучких графіків роботи. Розробка інноваційних систем гнучких робочих годин, що дозволяє працівникам самостійно керувати своїм графіком роботи, забезпечуючи більшу робочу ефективність та роботу на високому рівні задоволеності;

– впровадження онлайн-навчання та розвиток компетенцій. Використання платформ для навчання та розвитку персоналу, де працівники можуть самостійно підвищувати свої навички, а управлінці можуть відстежувати та оцінювати прогрес;

– система менторства та розвиток лідерських якостей. Впровадження програм менторства, де досвідчені працівники надають підтримку та допомогу новачкам, сприяючи їхньому професійному зростанню та розвитку лідерських якостей.

Отже, сучасне управління людськими ресурсами є ключовим фактором успіху організацій у сучасному бізнес-середовищі. Принципи наукового управління, визначені в роботах Фредеріка Тейлора та Анрі Файоля, наголошують на важливості технічної підготовки працівників, ефективності управління та чіткої ієрархії. Зараз важливість управління людськими ресурсами визнається як ніколи раніше, оскільки організації визнають співробітників як стратегічний ресурс для досягнення конкурентних переваг. Інноваційні підходи в управлінні персоналом, такі як використання штучного інтелекту у рекрутингу, електронні системи управління ефективністю, гнучкі графіки роботи та онлайн-навчання, дозволяють підприємствам ефективно впроваджувати сучасні стратегії управління персоналом. Ці інновації сприяють підвищенню продуктивності, розвитку навичок та лідерських якостей працівників, що є важливим для сталого розвитку організацій у динамічних умовах бізнесу.

Література:

1. Human Resources Management versus the old concept of Personnel Management. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/human-resources-management-versus-old-concept-youness-maachi-idrissi/> (date of application: 27.02.2024).

2. Балабнова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

3. Жавела К.А., Жавела А.К. Сучасні концепції та інноваційні технології в системі управління персоналом. *Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 22. С. 73-78.

4. Касич А.О., Бурба О.А. Інноваційні підходи в практиці управління персоналом конкурентоспроможного підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 16, ч. 1. С. 130-134.

НЕОБХІДНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ ІННОВАЦІЯМИ В ПОДАТКОВІЙ СФЕРІ

Сарана Л.А., кандидат економічних наук,
Східноєвропейський університет імені
Рауфа Аблязова, м. Черкаси, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0987-0064>

Сьогодні інновації виконують головну роль у житті будь-якої країни. Управління інноваціями стає все більш необхідним для успіху організацій в сучасних реаліях. В світі все швидко змінюються, і лише ті, хто постійно вдосконалюється та пропонує нові продукти, послуги та рішення, можуть залишатися конкурентоспроможними на ринку.

Сучасні технології віднайшли своє використання у різних сферах, у тому числі й у податковій сфері.

Наразі податкові органи стикаються з безліччю викликів, пов'язаних з динамічним розвитком технологій та глобалізацією економіки. Ці виклики роблять необхідним впровадження інноваційних підходів до управління податковою системою.

Інновації в оподаткуванні можуть допомогти стимулювати економічне зростання, зробити податкову систему більш справедливою та ефективною, а також краще відповідати потребам платників податків.

На сьогодні є декілька ключових причин, чому управління інноваціями в податковій сфері є нагальною потребою.

По-перше, це зростання складності податкового законодавства. Постійні зміни в податковому законодавстві роблять його все більш складним і заплутаним для платників податків, що в свою чергу може призвести до помилок при сплаті податків, а також до невикористання платниками податків законних способів мінімізації податкового навантаження.

По-друге, це розвиток цифрових технологій. Цифрові технології відкривають нові можливості для покращення адміністрування податків. Податкові органи можуть використовувати такі технології, як штучний інтелект, машинне навчання та аналітика даних, для більш ефективного контролю за дотриманням податкового законодавства та боротьби з податковими шахрайствами.