



Економіка

УДК 331.101.3

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.15240489>

**Вплив соціальних інновацій на ефективність трудових відносин в
українських підприємствах**

Антохов Андрій Анатолійович,

доктор економічних наук, професор кафедри економічної теорії,
менеджменту і адміністрування, Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича, м. Чернівці, Україна,
<https://orcid.org/0000-0003-3887-9666>

Парфентьева Олена Геннадіївна,

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки,
Національний транспортний університет, м. Київ, Україна,
<https://orcid.org/0000-0002-5946-9490>

Агєєва Ірина Вікторівна,

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та публічного
адміністрування, Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного, м. Запоріжжя, Україна,
<https://orcid.org/0000-0003-0491-6430>

Прийнято: 30.03.2025 | Опубліковано: 18.04.2025

Анотація. У статті розглянуто вплив соціальних інновацій на ефективність трудових відносин в українських підприємствах, зокрема їхню роль у підвищенні продуктивності праці, зниженні рівня конфліктності та



створенні сприятливого професійного середовища. Визначено основні напрями соціальних інновацій, що передбачають удосконалення системи мотивації, розвиток інклюзивного корпоративного середовища, цифровізацію внутрішніх комунікацій, упровадження гнучких форм зайнятості та розширення соціального партнерства.

Мета дослідження – оцінити значущість соціальних інновацій у формуванні ефективних трудових відносин та визначити основні механізми їхнього впровадження в управлінські практики українських підприємств.

У процесі дослідження було застосовано сукупність наукових методів, що дозволили всебічно розглянути проблему. Зокрема, для вивчення наявних поглядів та концептуальних засад було проведено ґрунтовний аналіз наукових джерел. Узагальнення результатів та формулювання теоретичних висновків стали можливими завдяки використанню методу наукового абстрагування.

У результатах дослідження доведено, що впровадження соціальних інновацій позитивно впливає на рівень залученості персоналу, що, відповідно, сприяє зниженню рівня плинності кадрів та підвищенню загальної конкурентоспроможності підприємств. Запровадження інструментів цифрової взаємодії, зокрема корпоративних платформ та чат-ботів для комунікації, покращує якість інформаційного обміну між працівниками та керівництвом. Виявлено, що практика розвитку соціального капіталу через корпоративну соціальну відповідальність (далі – КСВ) та участь у соціальних проєктах підвищує рівень довіри всередині колективу та сприяє формуванню інноваційної корпоративної культури.

У висновках зазначено, що соціальні інновації є невіддільним чинником підвищення ефективності трудових відносин та забезпечення довгострокового розвитку підприємств. Їхня інтеграція у стратегію управління персоналом сприяє формуванню більш адаптивної та стійкої організаційної структури, що дозволяє підприємствам ефективніше реагувати на виклики сучасного ринку праці. Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку економіко-



математичних моделей оцінювання ефективності соціальних інновацій у трудових відносинах, що дозволить розширити можливості їхнього практичного застосування.

Ключові слова: інновації, підприємства, трудові відносини, корпоративна культура, мотивація, соціальний капітал, цифровізація, HR, соціальна відповідальність бізнесу, інклюзивність.

**The impact of social innovations on the effectiveness of labour relations
in Ukrainian enterprises**

Andrii Antokhov,

Doctor of Economic Sciences, Professor of the Department of Economic Theory,
Management and Administration, Yuri Fedkovych Chernivtsi National University,
Chernivtsi, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0003-3887-9666>

Olena Parfentieva,

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the
Department of Economics, National Transport University, Kyiv, Ukraine,
<https://orcid.org/0000-0002-5946-9490>

Iryna Ahieieva,

PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management
and Public Administration, Dmytro Motornyi Tavria State Agrotechnological
University, Zaporizhzhia, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0003-0491-6430>

Abstract. The article examines the impact of social innovations on the efficiency of labor relations in Ukrainian enterprises, in particular, their role in increasing labor productivity, reducing conflict and creating a favorable professional



environment. The author identifies the main areas of social innovation, which include improving the motivation system, developing an inclusive corporate environment, digitalizing internal communications, introducing flexible forms of employment, and expanding social partnership.

The purpose of the study is to assess the significance of social innovations in the formation of effective labor relations and to identify the main mechanisms for their implementation in the management practices of Ukrainian enterprises.

In the course of the study, a set of scientific methods was used to comprehensively consider the problem. In particular, a thorough analysis of scientific sources was conducted to study existing views and conceptual frameworks. The generalization of the results and the formulation of theoretical conclusions were made possible by using the method of scientific abstraction.

The results of the study show that the introduction of social innovations has a positive impact on the level of staff engagement, which, accordingly, helps to reduce staff turnover and increase the overall competitiveness of enterprises. The introduction of digital interaction tools, including corporate platforms and chatbots for communication, improves the quality of information exchange between employees and management. The practice of developing social capital through corporate social responsibility (CSR) and participation in social projects has been found to increase the level of trust within the team and contribute to the formation of an innovative corporate culture.

The conclusions state that social innovations are an integral factor in improving the efficiency of labor relations and ensuring the long-term development of enterprises. Their integration into the human resource management strategy contributes to the formation of a more adaptive and sustainable organizational structure, which allows enterprises to respond more effectively to the challenges of the modern labor market. Further research should be aimed at developing economic and mathematical models for assessing the effectiveness of social innovations in labor relations, which will expand the possibilities of their practical application.



Keywords: innovations, enterprises, labour relations, corporate culture, employee motivation, social capital, HR, digitalization, corporate social responsibility, inclusivity.

Постановка проблеми. У сучасних умовах швидкої зміни технологій, глобалізації та посилення конкуренції соціальні інновації набувають особливої актуальності як інструмент підвищення ефективності трудових відносин на підприємствах. Однак, попри значний науковий інтерес до проблеми соціальних інновацій, багато питань залишаються нерозв'язаними. Зокрема, недостатньо досліджено питання системного впровадження соціальних інновацій у практику управління трудовими відносинами в українських підприємствах, особливо в контексті інтеграції новітніх технологій та цифрових рішень. Відсутність чіткої методології оцінювання ефективності соціальних інновацій у трудових відносинах ускладнює обґрунтування їхньої доцільності та вибір найефективніших форм і методів упровадження.

Актуальність цього дослідження зумовлена необхідністю розроблення комплексних підходів до впровадження соціальних інновацій, що сприятимуть формуванню ефективних трудових відносин, підвищенню продуктивності праці та конкурентоспроможності українських підприємств. Визначення основних механізмів впливу соціальних інновацій на трудові відносини має важливе значення як для наукової спільноти, так і для практиків у сфері управління персоналом, оскільки дозволить сформувати дієві стратегії управління персоналом в умовах нестабільності та невизначеності сучасного ринку праці.

Проблематика дослідження полягає в необхідності адаптації наявних моделей соціальних інновацій до специфічних умов українського ринку праці та визначення методів оцінювання їхньої ефективності в контексті трудових відносин. Це потребує комплексного аналізу різних форм соціальних



інновацій, таких як гнучкі форми зайнятості, цифровізація комунікацій, програми корпоративної соціальної відповідальності, інклюзивність та розвиток соціального капіталу. Водночас важливим завданням є створення дієвих механізмів адаптації соціальних інновацій до потреб підприємств різних галузей та масштабів.

Наукова значущість дослідження полягає в розширенні теоретичних уявлень про природу соціальних інновацій та їхній вплив на трудові відносини. Практична значущість роботи полягає у визначенні ефективних управлінських рішень, спрямованих на підвищення рівня мотивації та залученості працівників, зниження рівня конфліктності та забезпечення сталого розвитку підприємств. Очікувані результати дослідження можуть стати основою для впровадження сучасних підходів до управління персоналом в українських підприємствах, що сприятиме їхньому сталому розвитку та підвищенню конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значна кількість наукових напрацювань свідчить про значну увагу до питань соціальних інновацій та визначення їхнього впливу на розвиток трудових відносин у підприємствах різних видів економічної діяльності. Зокрема, В. Е. Арсаван (W. E. Arsawan), В. Коваль (V. Koval), Н. П. С. Суріантіні (N. P. S. Suryantini), Ю. Полежаєв (Yu. Polyezhayev) [1] визначають роль соціальних інновацій у зміні поведінки споживачів у сфері готельного бізнесу. Автори доводять, що інтеграція сталих практик та соціальних інновацій сприяє зростанню конкурентоспроможності підприємств у глобалізованій економіці.

Науковці Г. Криворучко, Н. Аванесова, О. Гетьман та Д. Ткачук [2] надають теоретико-практичні рекомендації щодо застосування соціальних інновацій в контексті покращення управління персоналом, проте акцент зроблено переважно на адміністративних та організаційних аспектах.

Дослідниця Ю. Перегуда [3] аналізує соціально-економічну нерівність населення крізь призму урбанізаційних процесів, що відбуваються в



Столичному макрорайоні України. Науковиця акцентує на тісному взаємозв'язку між урбанізацією та соціальною нерівністю, наголошуючи на ролі соціальних ініціатив та інновацій у подоланні цієї проблеми. Питання цифрової трансформації управління людським капіталом, що безпосередньо впливає на соціальні інновації в трудових відносинах, розглядають Г. Костьов'ят (Н. Kostovyat) та В. Рогов (V. Rogov) [4]. Також В. Рогов наголошує на потребі формування нових компетенцій у працівників в умовах цифровізації економіки, зокрема в контексті роботи з великими даними (Big Data), забезпечення кібербезпеки, розвитку гнучкого мислення та здатності адаптуватися до змін [5]. Ці акценти узгоджуються з концепцією безперервного навчання та професійного розвитку персоналу як важливою складовою соціальних інновацій.

Важливість інтеграції соціальних інновацій у стратегії розвитку підприємств для підвищення їхньої конкурентоспроможності та стійкості в умовах глобалізації підкреслюють Д. Лук'яненко (D. Lukianenko) та А. Сімахова (A. Simakhova) [6]. Окрім того, А. Сімахова наголошує на необхідності розробки та реалізації таких інноваційних підходів, які б сприяли соціалізації економіки та забезпечували сталий розвиток [7].

Проблематика соціальних інновацій здебільшого розглядається в контексті корпоративної соціальної відповідальності, сталого розвитку та соціальної нерівності, зокрема такими дослідниками, як Н. Ушенко, С. Кожем'якіна, А. Тупіка [8], О. Савченко, О. Проскурня, В. Верютіна [9], І. Ломачинська, Д. Халєєва, В. Шмагіна [10].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри значну увагу дослідників до обраної проблематики, актуальною проблемою є відсутність цілісних та інтегрованих методик оцінювання впливу соціальних інновацій на основні показники в ефективності організації, такі як продуктивність праці, мотивація та залученість персоналу. Сучасні підходи часто зосереджуються на окремих аспектах упровадження соціальних



інновацій, не враховуючи їхній комплексний вплив на організацію загалом. Це призводить до фрагментарності оцінки та не дозволяє сформувати стратегічне бачення впливу соціальних інновацій на конкурентоспроможність організації.

Внесок цієї статті в подолання зазначених проблем полягає в комплексному аналізі сучасних соціальних інновацій у сфері трудових відносин та висвітленні їхньої практичної цінності для роботодавців і працівників. У статті систематизовано основні напрями впровадження інновацій, що сприяє підвищенню ефективності управління персоналом, залученню працівників, формуванню позитивного іміджу роботодавця та зменшенню рівня конфліктності в організаціях. Особливу увагу приділено конкретним прикладам українських компаній, які вже реалізували подібні інновації, що дозволяє поєднати теоретичні положення з практичним досвідом.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення ролі та впливу соціальних інновацій на трудові відносини в українських підприємствах в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

Завдання статті:

- 1) проаналізувати теоретичні підходи до визначення сутності соціальних інновацій та їхнього впливу на трудові відносини в умовах сучасних соціально-економічних викликів;
- 2) виявити основні чинники, що впливають на впровадження соціальних інновацій у діяльність українських підприємств та оцінити їхню роль у забезпеченні соціальної стабільності в трудових колективах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальні інновації відіграють вагомую роль у формуванні ефективних трудових відносин на українських підприємствах, оскільки вони сприяють покращенню умов праці, підвищенню мотивації працівників, зменшенню конфліктності в колективі та загальному зростанню продуктивності праці. Їх упровадження охоплює



широкий спектр ініціатив – від нових підходів до організації праці та формування корпоративної культури до удосконалення систем соціального захисту, мотивації й професійного розвитку персоналу.

Соціальні інновації є важливим інструментом для адаптації підприємств до сучасних викликів ринку праці та забезпечення стійкого розвитку. Вони охоплюють низку напрямів, зокрема гнучкі форми зайнятості, інноваційні мотиваційні моделі для працівників, автоматизація кадрового обліку та системи управління персоналом.

У сучасних реаліях гнучкі форми зайнятості та дистанційна робота сприяють адаптації підприємств до змін на ринку праці та забезпечують конкурентні переваги [11]. Упровадження дистанційної та гібридної роботи, гнучкого графіка та проєктної зайнятості сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності працівників, забезпечуючи їм можливість поєднувати професійну діяльність з особистим життям. Такі моделі працевлаштування дозволяють співробітникам самостійно керувати своїм робочим часом, зосереджуватися на результатах, а не на кількості відпрацьованих годин, що позитивно впливає на розвиток відповідальності та самоорганізації.

Взірцем успішного впровадження гнучких форм зайнятості є досвід українських ІТ-компаній, у яких практика роботи з дому та використання гнучкого робочого графіка давно стала нормою. Такі умови роботи дозволяють оптимізувати витрати компаній на оренду офісних приміщень та підвищити безпеку співробітників, що особливо актуально в умовах воєнного стану та економічних коливань.

Гнучкі форми зайнятості мають значний вплив на трудові відносини, адже сприяють зниженню рівня конфліктності в колективах, підвищенню мотивації та лояльності працівників, а також формують позитивний імідж роботодавця як інноваційної та сучасної компанії. Водночас упровадження гнучких форм зайнятості стимулює перехід до результативного управління, коли основний акцент робиться на досягненні цілей, а не на процесі виконання



роботи. Це створює передумови для розвитку інноваційних мотиваційних моделей, які враховують індивідуальні потреби й можливості співробітників. Зокрема, поширеними є моделі компенсації та винагороди, орієнтовані на результати праці (pay-for-performance), які передбачають надання бонусів, премій та інших матеріальних заохочень.

Проте впровадження гнучких форм зайнятості супроводжується й певними викликами. До них належать труднощі з підтриманням корпоративної культури та внутрішньої комунікації, ризики втрати контролю за робочим процесом, а також загроза професійного вигорання через розмитість робочих і особистих меж. Особливо гостро постає питання безпеки інформації, адже робота з дому вимагає впровадження надійних рішень із кібербезпеки та захисту даних.

Таким чином, гнучкі форми зайнятості та дистанційна робота є невіддільною частиною сучасних соціальних інновацій, що дозволяють підприємствам адаптуватися до викликів цифрової епохи та створювати сприятливе робоче середовище для працівників. Розвиток таких форм зайнятості вимагає стратегічного підходу, орієнтованого на ефективну організацію праці, підтримку мотивації персоналу та впровадження сучасних технологій управління персоналом.

Інноваційні мотиваційні моделі для працівників також є значущою складовою сучасного управління персоналом, оскільки традиційні методи стимулювання, як-от підвищення заробітної плати та премії, уже не завжди забезпечують бажаний рівень продуктивності й лояльності співробітників. Сучасні компанії прагнуть упроваджувати комплексні мотиваційні програми, орієнтовані на особистісний розвиток, професійне зростання та створення комфортних умов праці. Це сприяє формуванню сильної корпоративної культури, що залучає та утримує найкращих фахівців.

Одним з ефективних методів стимулювання є бонусні програми, які заохочують працівників досягати високих результатів, виконувати складні



завдання та перевищувати встановлені показники. Наприклад, в ІТ-компаніях та у сфері продажів широко застосовуються бонуси за успішну реалізацію проєктів, виконання плану продажів або залучення нових клієнтів. Такий підхід мотивує співробітників не лише на виконання поточних завдань, а й на постійне вдосконалення професійних навичок (L&D) [4, с. 5–6].

Ще однією поширеною моделлю є корпоративні конкурси й системи внутрішнього рейтингу, які стимулюють змагальність та командну взаємодію. Наприклад, деякі компанії проводять регулярні конкурси на кращу ідею, інноваційне рішення або пропозицію щодо оптимізації бізнес-процесів. Переможці таких змагань можуть отримати матеріальні винагороди, подарункові сертифікати або інші заохочення. Упровадження внутрішнього рейтингу також дозволяє оцінити роботу співробітників порівняно з колегами, що сприяє досягненню кращих результатів.

Вагому роль у мотивації персоналу відіграє гейміфікація – застосування ігрових елементів у робочому процесі. Гейміфікація дозволяє перетворити виконання рутинних завдань на цікаву й захопливу гру, що підвищує залученість та продуктивність працівників. Наприклад, у великих корпораціях, таких як Microsoft та Google, активно використовуються внутрішні платформи з елементами гейміфікації, де співробітники виконують завдання, накопичують бали та обмінюють їх на винагороди. Цей підхід дозволяє підтримувати високий рівень мотивації навіть у тривалих проєктах.

Інноваційним рішенням є також персоналізовані мотиваційні пакети, що враховують індивідуальні потреби та пріоритети співробітників. Наприклад, компанія Salesforce надає своїм співробітникам можливість вибору з різноманітних бонусних пакетів, які охоплюють медичне страхування, компенсацію витрат на навчання, абонементи на спортивні послуги, гнучкий робочий графік та варіанти дистанційної роботи. Компанія Asana виділяє своїм співробітникам \$10 тис. на облаштування робочого місця. Це можуть бути зручні стільці, стіл із регуляцією висоти або кілька моніторів чи будь-що



інше [12]. Такий підхід враховує особистісні вподобання та сприяє кращій адаптації мотиваційних програм до потреб працівників різного віку та соціального статусу.

Окрім того, компанії часто застосовують нематеріальні стимули, такі як визнання досягнень, позитивний зворотний зв'язок, подяки та відзнаки за успіхи. Наприклад, у компанії Zappos значну увагу приділяють створенню культури позитивного визнання: співробітники регулярно отримують символічні нагороди за видатні досягнення, що сприяє підвищенню їхньої мотивації та задоволеності роботою [11]. Успіх таких програм ґрунтується на розумінні важливості емоційного залучення співробітників та створення комфортної атмосфери в колективі.

Отже, інноваційні мотиваційні моделі дозволяють компаніям ефективно реагувати на виклики сучасного ринку праці, підвищувати продуктивність, залученість та лояльність співробітників. Використання персоналізованих підходів, змагальних елементів та гейміфікації сприяє формуванню середовища, у якому працівники відчують цінність свого внеску в розвиток компанії.

Автоматизація кадрового обліку та системи управління персоналом також стали невіддільною частиною сучасного управління людськими ресурсами [5, с. 660]. Цифрові HR-платформи, такі як SAP SuccessFactors, BambooHR, Workday та інші, забезпечують комплексну автоматизацію кадрових процесів, що значно підвищує ефективність роботи HR-відділів та оптимізує управління персоналом. Завдяки використанню цих систем підприємства мають змогу зменшити витрати на адміністративну діяльність, спростити процедури управління кадрами та забезпечити доступ до аналітики в режимі реального часу.

Зокрема, такі системи дозволяють автоматизувати кадровий облік, що передбачає ведення особових справ працівників, оформлення прийому на роботу, переведення та звільнення співробітників. Використання



автоматизованих систем значно полегшує ведення обліку робочого часу, нарахування заробітної плати, управління відпустками та лікарняними. Наприклад, платформа SAP SuccessFactors надає можливість автоматизувати розрахунок заробітної плати з урахуванням податків, надбавок, бонусів та інших фінансових аспектів. Це зменшує ризик помилок та сприяє своєчасній виплаті заробітної плати.

HRMS також надають можливості для планування робочого часу, що передбачає складання графіків роботи, управління змінами, облік понаднормової роботи та автоматичне коригування розкладу в разі відсутності працівника. Наприклад, система BambooHR дозволяє працівникам самостійно подавати заявки на відпустку або лікарняний через спеціальний портал, що значно зменшує навантаження на HR-відділ та прискорює процес погодження заявок [13, с. 142].

Важливою перевагою HRMS є можливість аналітики та створення звітів у реальному часі. Керівництво компанії може отримувати актуальну інформацію про структуру персоналу, плинність кадрів, продуктивність співробітників, витрати на персонал та інші важливі показники. Завдяки цьому можна оперативно приймати стратегічні рішення та вдосконалювати процеси управління кадрами.

Яскравим прикладом успішного впровадження автоматизованих систем є досвід НАК «Нафтогаз України» [14]. Використання цифрової HR-платформи дозволило автоматизувати основні процеси управління кадрами, зокрема облік персоналу, нарахування заробітної плати, управління відпустками та лікарняними. Упровадження автоматизованих систем у НАК «Нафтогаз України» сприяло значному скороченню витрат на адміністративну діяльність, оптимізувало процеси управління кадрами та підвищило рівень задоволеності працівників завдяки зручності доступу до особистих даних і можливості самостійного керування відпустками та заявками.



Загалом, упровадження автоматизованих систем дозволяє компаніям ефективно керувати всіма аспектами управління персоналом, підвищувати продуктивність та зменшувати витрати. Цифровізація HR-процесів відкриває нові можливості для стратегічного управління людськими ресурсами, забезпечуючи компаніям конкурентні переваги на ринку праці. Окрім того, соціальні інновації передбачають удосконалення системи внутрішніх комунікацій на підприємстві, що сприяє більшій відкритості управлінських процесів та підвищенню рівня залученості працівників до прийняття рішень. Цифрові платформи підтримують корпоративне навчання (L&D) за допомогою таких інструментів, як дискусійні форуми, відеоконференції та зворотний зв'язок у реальному часі, що може покращити процес навчання та підвищити його результати [15, с. 1].

Ще одним важливим напрямом соціальних інновацій є впровадження програм навчання та підвищення кваліфікації, що дозволяє працівникам адаптуватися до змін у технологічному середовищі та зберігати високу конкурентоспроможність. Зокрема, українські підприємства активно розвивають системи корпоративного навчання, наставництва та внутрішніх тренінгів, що сприяє не лише професійному, а й особистісному розвитку персоналу.

Окремо варто наголосити на важливості соціальної відповідальності бізнесу, яка є складовою соціальних інновацій. Підприємства, що реалізують програми соціальної підтримки своїх працівників, такі як медичне страхування, психологічна підтримка, фінансова допомога в кризових ситуаціях, не лише покращують свій імідж, а й зміцнюють лояльність персоналу.

Серед найбільш ефективних практик – запровадження програм ментального здоров'я, підтримка працівників у кризових ситуаціях, а також створення внутрішніх інститутів наставництва та кар'єрного зростання.



Крім того, сучасні соціальні інновації стосуються цифрових технологій, які сприяють підвищенню рівня взаємодії між працівниками та керівництвом. Використання хмарних платформ, систем автоматизованого навчання (LMS) та аналітичних HR-додатків дає можливість підприємствам швидко реагувати на потреби персоналу та пропонувати персоналізовані шляхи розвитку. Такі рішення сприяють ефективному управлінню талантами, оптимізації робочих процесів і підвищенню загального рівня задоволеності працівників. До того ж використання сучасних HR-технологій, таких як системи управління людськими ресурсами (HRMS) [5, с. 660], платформи аналізу настроїв персоналу та алгоритми штучного інтелекту для оптимізації робочих процесів, дозволяє компаніям не лише краще розуміти потреби працівників, а й швидко адаптуватися до змін у трудових відносинах.

Особливу увагу варто приділити соціальним інноваціям у контексті розвитку людського капіталу, що є основою конкурентоспроможності підприємств в умовах цифрової економіки. Упровадження програм постійного навчання, розвитку soft skills та адаптації до змін дозволяє компаніям створювати гнучкі та ефективні команди. Практика показує, що компанії, які активно розвивають своїх співробітників, отримують значну конкурентну перевагу, оскільки адаптивність і готовність до інновацій стають важливими чинниками успіху в сучасному бізнес-середовищі.

Таким чином, соціальні інновації мають безпосередній вплив на ефективність трудових відносин, оскільки сприяють підвищенню рівня мотивації працівників, зміцненню корпоративної культури, зниженню рівня плинності кадрів та покращенню загальної продуктивності підприємства. Для українських компаній, які прагнуть досягти довгострокового успіху в умовах глобальної конкуренції, упровадження соціальних інновацій стає необхідністю та ваговою складовою стратегії управління людськими ресурсами.



Подальший розвиток соціальних інновацій в українських підприємствах має стати стратегічним напрямом управління трудовими відносинами, спрямованим на створення сталого і гнучкого робочого середовища. З огляду на виклики сучасного бізнес-середовища, підприємства мають упроваджувати комплексні механізми соціального партнерства, що передбачають активну взаємодію між керівництвом, працівниками та зовнішніми стейкхолдерами. Важливу роль у цьому процесі відіграє інституціоналізація соціального діалогу через створення рад трудових колективів, внутрішніх платформ для обговорення корпоративних ініціатив і регулярних опитувань для моніторингу потреб працівників.

Важливим елементом соціальних інновацій є розвиток інклюзивного середовища, що передбачає рівні можливості для всіх працівників незалежно від віку, статі, фізичних можливостей або соціального статусу. Результати аналізу свідчать про те, що організації, які реалізують стратегії різноманітності та інклюзії (D&I), демонструють низку переваг, що охоплюють посилення інноваційного потенціалу, удосконалення прийняття управлінських рішень та збільшення рівня залученості й задоволеності співробітників [16, с. 734].

Важливим компонентом є розвиток соціального капіталу підприємств, який формується через довіру, взаємодопомогу та ефективні комунікації між усіма рівнями управління. Підприємства, які активно інвестують у соціальний капітал, отримують переваги у вигляді підвищеної згуртованості команд, кращої адаптації до змін і здатності швидко реагувати на виклики зовнішнього середовища. Одним із методів зміцнення соціального капіталу є корпоративний волонтерський рух, участь у соціальних та екологічних ініціативах, що сприяє формуванню корпоративної відповідальності й зміцненню корпоративної культури.

Отже, соціальні інновації у сфері управління персоналом сприяють підвищенню продуктивності, задоволеності працівників та



конкурентоспроможності роботодавців. Вони забезпечують гнучкість зайнятості, автоматизацію процесів, інклюзію та ефективне управління талантами. Проте впровадження соціальних інновацій супроводжується труднощами, зокрема потребою у значних інвестиціях, складністю адаптації працівників до нових технологій, ризиками втрати командної взаємодії та конфіденційності даних. Успішна реалізація інновацій потребує стратегічного підходу, підвищення цифрових навичок та впровадження ефективних механізмів захисту даних. Переваги та проблеми впровадження соціальних інновацій представлено в табл. 1.

Таблиця 1

Переваги та проблеми впровадження соціальних інновацій

Переваги впровадження соціальних інновацій у трудові відносини	Приклади реалізації в Україні	Проблеми впровадження на сучасному етапі
Підвищення продуктивності та ефективності	Упровадження Workday у «SoftServe» дозволило зосередитися на розвитку працівників	Висока вартість впровадження та адаптації
Зниження рівня конфліктності	Використання автоматизованих систем у НАК «Нафтогаз України» знизило рівень невдоволення співробітників	Ризик втрати особистого спілкування та навичок командної роботи
Підвищення престижу роботодавця	ЕРАМ залучає таланти завдяки сучасним HR-рішенням та дистанційній роботі	Небезпека витоку персональних даних співробітників
Оптимізація витрат на управління	Скорочення витрат на адміністрування в НАК «Нафтогаз України» на 30%	Витрати на кібербезпеку та захист даних
Сприяння інклюзії та гнучкість	Дистанційна робота в «GlobalLogic» підвищує доступність для різних категорій працівників	Потреба в розвитку цифрових навичок у працівників

Джерело: створено авторами на основі [14], [17–19]



Таким чином, інновації в управлінні персоналом суттєво змінюють трудові відносини, роблячи їх більш ефективними та гнучкими. Проте важливо враховувати можливі ризики та виклики для забезпечення успішної цифрової трансформації HR-процесів.

Подальше впровадження соціальних інновацій на українських підприємствах сприятиме не лише підвищенню ефективності трудових відносин, а й забезпеченню довгострокового розвитку компаній в умовах глобалізованої економіки. Інтеграція соціальних ініціатив у корпоративні стратегії управління персоналом дозволить підприємствам адаптуватися до викликів сучасного ринку праці, підвищити рівень задоволеності працівників і забезпечити стабільний розвиток організацій. У цьому контексті важливу роль відіграє подальше дослідження механізмів упровадження соціальних інновацій та їхнього впливу на конкурентоспроможність підприємств у довгостроковій перспективі.

Висновки. Соціальні інновації відіграють вагомую роль у формуванні ефективних трудових відносин на українських підприємствах, сприяючи підвищенню мотивації працівників, покращенню умов праці та зміцненню корпоративної культури. Запровадження гнучких форм зайнятості, програм корпоративної соціальної відповідальності, інклюзивних практик та цифрових технологій сприяє формуванню адаптивного й комфортного робочого середовища, здатного ефективно реагувати на виклики сучасного бізнес-простору.

Результати дослідження підтверджують, що інтеграція соціальних інновацій у стратегії управління персоналом підвищує конкурентоспроможність підприємств, знижує рівень конфліктності в колективі, підвищує рівень залученості та задоволеності працівників. Важливим аспектом є розвиток системи внутрішніх комунікацій, корпоративного навчання, наставництва, програм підтримки ментального



здоров'я та соціального захисту, що сприяє професійному й особистісному розвитку працівників.

Соціальні інновації також сприяють формуванню соціального капіталу підприємств, забезпечуючи довіру, взаємодопомогу та ефективну комунікацію на всіх рівнях управління. Це дозволяє швидко реагувати на виклики ринку, зміцнювати згуртованість команд та стимулювати пошук інноваційних рішень.

Подальше впровадження соціальних інновацій є стратегічно важливим напрямом для українських підприємств, що прагнуть досягти стійкого розвитку в умовах глобальної конкуренції та змінюваних ринкових умов. Розробка механізмів ефективної інтеграції соціальних інновацій у корпоративні стратегії сприятиме формуванню гнучкого, адаптивного й конкурентоспроможного бізнесу, здатного забезпечити високий рівень залученості та продуктивності працівників у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел

1. Arsawan W. E., Koval V., Suryantini N. P. S., Polyezhayev Yu. Shifting consumers' sustainable behavior in the hospitality industry. *Second International Second International Conference on Sustainable Futures: Environmental, Technological, Social and Economic Matters (ICSF 2021)*. 2021. Vol. 280. URL: <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202128002001> (дата звернення: 30.01.2025).

2. Криворучко Г., Аванесова Н., Гетьман О., Ткачук Д. Теоретико-практичні рекомендації: найм та управління персоналом підприємства. *Науковий вісник будівництва*. 2021. Т. 106. №4. С. 208–213. URL: <https://svc.kname.edu.ua/index.php/svc/article/view/1646> (дата звернення: 30.01.2025).

3. Перегуда Ю. Соціально-економічна нерівність населення крізь призму урбанізаційних процесів у Столичному макрорайоні України. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки. Серія :*



Географічні науки. 2017. №8 (357). С. 53–60. URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/15278/1/8.pdf> (дата звернення: 30.01.2025).

4. Kostovyat H., Rogov V. Learning and Development in the Human Resources Management System. Collection of theses of scientific and methodical reports of scientific and pedagogical internship (January 30 – March 20, 2023, Baia Mare). P. 5–8 URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/54635/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BA%D0%B0%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B6%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_06_2023_FINAL%20%282%29.pdf (date of access: 30.01.2025).

5. Рогов В. Г. Цифрова трансформація HR-функцій. *Інновації в суднобудуванні та океанотехніці*: матеріали XV Міжнародної науково-технічної конференції (м. Миколаїв, 26-27 вересня 2024 р.). Миколаїв, 2024. С. 659–662. URL: https://www.researchgate.net/publication/390348296_Cifrova_transformacia_HR-funkcij (дата звернення: 30.01.2025).

6. Lukianenko D., Simakhova A. Civilizational Imperative of Social Economy. *Problemy Ekorozwoju*. 2023. № 18(1). С. 129–138. URL: <https://doi.org/10.35784/pe.2023.1.13> (date of access: 30.01.2025).

7. Сімахова А. Глобальний вибір розвитку моделей соціальної економіки. *Бізнес Інформ*. 2020. № 3. С. 33–39. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2020-3_0-pages-33_39.pdf. (дата звернення: 30.01.2025).

8. Ушенко Н., Кожем'якіна С., Тупіка А. Соціальні інновації та соціальна відповідальність: як людський чинник впливає на сталий розвиток міста. *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*. 2024.



№ 2 (14). С. 439–447. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/51041> (дата звернення: 30.01.2025).

9. Савченко О., Проскурня О., Верютіна В. Розвиток сталих та соціальних інновацій як запорука відбудови економіки країни. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ» (економічні науки)*. 2022. №. 2. С. 3–6. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/items/05c73461-1d6e-4d58-88c8-96deef4c75cd> (дата звернення: 30.01.2025).

10. Ломачинська І., Халєєва Д., Шмагіна В. Корпоративна соціальна відповідальність як інструмент забезпечення соціально-економічної безпеки та соціальної інклюзії. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2022. Т. 21. № 2 (51). С. 75–96. URL: <http://rinek.onu.edu.ua/article/view/274364> (дата звернення: 30.01.2025).

11. Cecci-Dimeglio P. How To Build A Culture Of High-Performance Teams. *Forbes: website*. 2024. URL: <https://www.forbes.com/sites/paolacecchi-dimeglio/2024/09/18/how-to-build-a-culture-of-high-performance-teams> (date of access: 30.01.2025).

12. Залучити та утримати: дієві «плюшки» в ІТ-компаніях. *ITExpert: вебсайт*. URL: <https://itexpert.work/uk/neobmezheni-vidpustka-ta-10-tys-na-obladnannya-robochogo-misczya-yakumu-plyushkamy-v-it-kompaniyah-zaczikavyty-kandydativ/> (дата звернення: 30.01.2025).

13. Писаревська Г. І., Шуба Т. П., Спас Д. Б. Впровадження бізнес-комунікацій як інструмента HR-політики на засадах диджиталізації. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Т. 9. № 4. С. 139–143. URL: http://ujae.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/ujae_2024_r04_a20.pdf (дата звернення: 30.01.2025).

14. Квашніна М. Нафтогаз – цифрова трансформація. З різномірних елементів в єдину ІТ-систему. *Denovo: вебсайт*. 2024. URL: <https://denovo.ua/blog/transformatsia-naftogaz-ukraina-marina-kvashnina> (дата звернення: 30.01.2025).



15. Геревенко А., Ільїна Т., Ібрагімова Л. Використання цифрових платформ для підвищення якості професійної освіти. *Академічні візії*. 2024. №. 31. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1149> (дата звернення: 30.01.2025).

16. Okatta C. G., Ajayi F. A., Olawale O. Enhancing organizational performance through diversity and inclusion initiatives: a meta-analysis. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*. 2024. Vol. 6. № 4. P. 734–758. DOI:10.51594/ijarss.v6i4.1065

17. Remote співпраця. *GlobalLogic: вебсайт*. URL: <https://www.globallogic.com/ua/remote> (дата звернення: 30.01.2025).

18. Using Workday Extend to bring total flexibility to the Workday architecture. *SoftServe: website*. URL: <https://www.workday.com/en-hk/customer-stories/q-z/softserve-workday-extend-flexibility-smart-architecture.html> (date of access: 30.01.2025).

19. Переваги співпраці з EPAM. *EPAM: вебсайт*. URL: <https://careers.epam.ua/company/benefits> (дата звернення: 30.01.2025).