

становленні виробничої демократії, поліпшення правової бази регулювання трудових відносин.

Під соціальним партнерством у сфері соціально-трудова відносин розуміють як систему взаємовідносин держави, роботодавців і найманих працівників, призначену для узгодження інтересів і вирішення проблем, які можуть виникнути у соціально-виробничій діяльності. Соціальне партнерство також вважається принципом трудового права, на основі якого колективні договори регулюють соціально-трудова відносини [1, с. 36].

Реалізація прав та обов'язків працівників, роботодавців та органів виконавчої влади здійснюється шляхом укладання колективних договорів та угод і базується на Конституції України та законодавчо закріплена у положеннях Законів України «Про колективні договори і угоди»[2], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»[3], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»[4]. Суб'єктами відносин є особи, які виступають як носії прав та обов'язків та беруть участь у правовідносинах. При цьому науковці виділяють три види суб'єктів: індивідуальні, колективні та держава.

Держава є специфічним суб'єктом, яка у соціальному партнерстві завжди діє через свої органи. Проте працівники, роботодавці та держава є юридично рівними учасниками соціально-партнерських відносин. Водночас працівник щодо роботодавця виступає як економічно не рівний учасник. Якщо говорити про відносини держави та працівник, то він підпорядкований законам. Хоч і роботодавець економічно сильніший за працівника, але у питаннях організації праці, законодавство обмежує його у своїх діях державним примусом. [5]

Завдяки праву, а саме повноваженням та компетенції, наданих законом, об'єктивно нерівні суб'єкти у соціальному партнерстві стають юридично рівними та вступають у соціально-партнерські відносини як рівні учасники.

Об'єктом соціально-партнерських відносин є соціальний діалог, який включає в себе всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією щодо економічної та соціальної політики між учасниками соціального партнерства у трудовій сфері. Тобто об'єктом виступає сам процес досягнення спільної думки(домовленості). Існує два види соціального діалогу, а саме двосторонній (роботодавець-працівник) та тристоронній (держава-роботодавець-працівник). Головною метою соціального діалогу є сприяння досягнення спільної думки та демократична взаємодія між зацікавленими сторонами у трудовій сфері.

Учасники трудових відносин ведуть соціальний діалог під час примирення для того, щоб вирішити колективні трудові спори, адже саме завдяки ньому суб'єкти йдуть на компроміс та знаходять способи вирішення суперечностей, прийнятих для обох сторін і тим самим допомагають покращити та унормувати відносини між найманими працівниками та роботодавцями, при цьому, забезпечивши довірчий рівень відносин між ними.

Соціальне партнерство у сфері трудових відносин може бути реалізовано через укладання колективних договорів та суб'єктів трудових відносин в управлінні, встановленні умов праці, розподілі прибутку, вирішенні трудових конфліктів, управлінні фондами соціального страхування, тощо.

Формування та вдосконалення системи соціального партнерства законними, демократичними та ненасильницькими методами узгоджує інтереси суб'єктів трудових відносин, забезпечує плідну соціальну взаємодію між суб'єктами трудових відносин. Вибір моделі соціального партнерства втілює і багато в чому визначає основні тенденції розвитку виробничих відносин і соціальних умов у всій країні.[6]

Отже, соціальне партнерство може виступати інструментом управління інтересами учасників відносин у трудовій сфері. Завдяки укладанню колективних договорів та угод,

сторони набувають статусу учасників соціально-партнерських відносин, збалансовуючи взаємні вимоги та претензії. Соціальний діалог допомагає збалансувати інтереси у сфері праці, завдяки перемовинам на добровільній основі.

Література:

1. Романова Н.Ф., Мельник І.П. Соціальне партнерство: навчально-методичний посібник. К. НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с.
2. Про колективні договори і угоди: Закон України № 3356-ХІІ від 11.12.2022. Відом. Верховної Ради України, 1993, №36, ст. 361. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
3. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України № 5026-VI від 31.03.2023. ВВР, 2013, № 22, ст.216. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України №1045-XIV від 31.03.2023. ВВР, 1999, №45, Ст.397. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
5. Костюченко О.Є.. Сутність соціального партнерства. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. Випуск 3/4 (35/36), 2017. URL: <http://visnyk-ppsp.kpi.ua/article/view/152774/151841>
6. Розвиток соціального партнерства в трудовій сфері як напрям подолання можливих загроз національній безпеці. Аналітична записка. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/rozvitok-socialnogo-partnerstva-vtrudoviy-sferi-yak-napryam>

ТЕХНОЛОГІЧНІ ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ БІЗНЕСОМ

Мацука В.М., к.е.н., доцент

Маріупольський державний університет, м. Київ

На сучасному етапі розвитку міжнародного бізнесу інноваційні технології є драйвером розвитку та зміцнення конкурентних позицій над ринком. Крім того, технологічні інновації – це один із важливих економічних ресурсів країни, це рівень економічного розвитку держави. Отже, інноваційний бізнес є рушійною силою в будь-якій країні, оскільки він формує матеріальну основу добробуту країни, а також створює соціальну стабільність. Технологічні інновації набувають особливої значущості, оскільки вони спрямовані на створення абсолютно нових продуктів або модернізацію вже існуючих. Це дозволяє компаніям різних сфер бізнесу заощадити час та фінансові кошти на інноваціях, а країні допомагає поступово розвиватись у всіх галузях. Актуальність теми дослідження обумовлена гострою необхідністю створення умов для входу на ринок організацій інноваційного бізнесу та для підтримки створення нових технологічних інноваційних продуктів.

Мета дослідження – визначити сутність та роль технологічних інновацій у межах управління бізнесом.

Завдання дослідження – виявити типи технологічних інновацій за інноваційними можливостями бізнесу в галузі сучасних технологій.

Теоретичну та методологічну основу дослідження складають методи загальнонаукового пізнання: методи теоретичного узагальнення, системного аналізу, синтезу.

Технологічні інновації в управлінні бізнесом, як зазначалося раніше, – це рушійна сила, що розвиває економіку країни та науку. Бізнес займає особливе місце в економіці, оскільки формує матеріальні засади добробуту та соціальної стабільності для всіх

розвинутих держав. Саме розвиток технологій, нових систем управління, створення нового товару чи послуги розвиває економічну, соціальну та політичну міць держави.

Класичне визначення інновації у бізнесі – це перетворення ідеї на продукти та послуги, які мають цінність та прибуток. Основна мета всіх інновацій – це позитивні зміни, які дозволяють щось покращити.

Технологічна інновація є результат діяльності підприємства, представлений на ринку у вигляді нового продукту, що використовується в процесі виробництва. Технологічна інновація у виробництві – це новий продукт чи новий технологічний процес. З погляду бізнесу, як і будь-яка бізнес-функція, сучасна технологічна інновація – це організаційний процес, який потребує особливих процедур та інструментів, необхідних для генерування, розгляду та реалізації творчих ідей. Інноваційний продукт необхідно вивести на ринку, він має користуватися попитом. Для цього потрібно готувати ринок, створити ефективну маркетингову політику, зробити аналітичні розрахунки, щоб розуміти прогнози окупності інноваційного продукту тощо. Крім того, лише взаємодія всіх суб'єктів країни дозволить швидко реалізувати нову технологію чи продукт, але, на жаль, цей механізм налагоджений не у всіх країнах.

Тому держава витрачає багато додаткових коштів у запровадження нового продукту на ринку.

Створення технологічних інновацій – це лише частина, яка впливає на інноваційний розвиток країни. Так як інноваційний продукт ще потрібно ввести на ринок, він повинен мати попит, інакше інновація виявиться просто марною.

Крім того, лише взаємодія всіх суб'єктів країни дозволить швидко реалізувати нову технологію чи продукт, але, на жаль, цей механізм налагоджений не у всіх країнах. Тому держава витрачає багато додаткових коштів у запровадження нового продукту на ринку.

До факторів, що визначають потенціал технологічної інновації для ефективного управління бізнесом, належать: цілі, стратегія та політика підприємства; маркетинг у своєму сегменті ринку; НДДКР для підприємства; фінансовий стан підприємства; організація виробництва; ризики щодо оцінки можливих втрат.

Ефективна інноваційна діяльність будь-якого бізнесу вимагає створення певної мережі з організацій науково-технічного, технологічного та інноваційного сегмента, отже, потрібно скласти відповідну класифікацію таких організацій (наукові центри та лабораторії; технопарки та технополіси; ризикові підрозділи; державні наукові центри; бізнес-інкубатори; бригади та творчі колективи; венчурні фірми; бутлегерство).

Через велику кількість різних організаційних форм відбувається швидке поширення та розвиток інновацій, що сприяє зростанню інноваційного потенціалу країни.

Технологічні інновації можна поділити на типи за інноваційними можливостями бізнесу в галузі сучасних технологій:

1. Поступове підвищення продуктивності: постійний пошук нових способів максимізації ефективності.
2. Інновація в галузі зниження витрат: усунення ділянок бізнес-процесу, які більше не потрібні.
3. Розширення продукту та послуг: збільшення якості з мінімальними або нульовими додатковими витратами.
4. Прикладні технологічні інновації: використання існуючих технологій у різний спосіб створення більшої цінності.
5. Продукти та послуги наступного покоління: розробка інновацій, які допоможуть випередити конкурентів.