

УДК 334.7:330.341.1-029:3

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ДЖЕРЕЛО ІННОВАЦІЙНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

д.е.н., проф. МАТРОСОВА Л. М.
аспир. ЗАЙЦЕВА Л. О.

Постановка проблеми: Перетворення, які відбуваються сьогодні на підприємствах – покликані не стільки змінами економіки, скільки трансформацією типу культури, що існує в суспільстві. Актуальність цієї проблеми очевидна в сучасних умовах функціонування суб'єктів господарювання. Без зміни існуючої соціальної складової на підприємствах зі старими цінностями, такими як дисципліна, послух, ієрархія і влада, найчастіше неможливо створення системи управління з іншими цінностями - участь, розкриття особистості та індивідуальний підхід до особистості співробітника, творче мислення та інші володіння, які вважаються найважливішими вимогами для підприємства .

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми впровадження іновацій у практику господарської діяльності вивчають як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, серед розглянутих слід виділити Ю. Великого [1], Н. Гапак, Я. Бойко [2], С. Калюгіна [3], І. Топух [4], Т. Янковець [8] та інших, роботи, яких присвячені впровадженню соціальних іновацій в господарську діяльність підприємств. Не зважаючи на наявність значної кількості наукових публікацій по зазначеній тематиці, деякі теоретичні аспекти застосування стратегічного управління для ефективного впровадження іновацій, а особливо соціальних, з метою досягнення конкурентних переваг носять дискусійний характер і потребують поглибленого дослідження.

Метою статті є обґрунтування конкретних напрямків впровадження соціальних іновацій на промислових підприємствах, спрямованих на

реалізацію інноваційних стратегій відповідно до обраних базової та конкурентної стратегій.

Виклад основного матеріалу дослідження Останнім часом в Україні посилилася увага до проблем інноватики, переходу до інноваційних моделей розвитку економіки. Одночасно вимагають свого прискорення інвестиційні процеси, що забезпечують оновлення основних фондів і впровадження інновацій. Ці проблеми отримали своє широке освітлення в научних публікаціях багатьох авторів.

В Україні підтримка державою інноваційної діяльності практично відсутня. Це підтверджується даними щодо структури джерел фінансування інноваційної діяльності в промисловості. Основна частина інновацій фінансується за рахунок власних коштів підприємств. Відзначимо, що за останні роки частка цих коштів зросла в структурі джерел фінансування з 79,6 до 87,7 %, а частка коштів з державного бюджету майже не змінилася і залишається на мінімальному рівні – менш 1%. [4, с.64; 6].

Світовий досвід показує, що в реалізації інноваційної стратегії ключову роль повинна грати держава, оскільки саме вона об'єднує і кадри, і освіту, і науку. Так, наприклад, Фінляндія досягла значних успіхів завдяки тому, що були чітко визначені стосунки держави з бізнесом і наукою. Були також профінансовані наукові розробки, що забезпечують на 80% вихід бізнеса на світові ринки. При цьому лише 20% коштів спрямовувалося на ризиковані фундаментальні дослідження [4, с.67].

В Україні простежується критичне відставання у сфері фінансування науки і техніки та відсутність взаємодії науки, держави і бізнесу. Реалізація інноваційної політики, створення національної інноваційної системи перебувають у стадії формування. При цьому основний акцент робиться державою більше на ринкові механізми стимулювання інноваційної діяльності, ніж на пряму підтримку нововведень [4, с.74].

Враховуючи тривалий за часом процес реформування економіки, складнощі переходу до інноваційної моделі розвитку, необхідно посилити

державну підтримку інноваційних процесів за рахунок коштів держбюджету. Сподіватися тільки на ринкові механізми не доцільно, оскільки багато секторів економіки і напрямів економічної діяльності не є привабливими для приватних інвестицій, а інноваційне підприємництво знаходиться в початковій стадії розвитку [4, с.88].

Тому пріоритетним завданням державної політики на сучасному етапі є здійснення комплексу заходів щодо збалансованого розвитку усіх підсистем національної інноваційної системи, підтримки інноваційної активності вітчизняних суб'єктів господарювання на всіх стадіях інноваційного процесу, стимулювання попиту на результати наукових досліджень і розробок, високо кваліфікований персонал, створення сприятливих умов для виробництва інноваційної продукції з високим рівнем доданої вартості [5].

Враховуючи, що уряд зосереджений на роботі над проектами нормативних документів, підприємства вимушені самотужки вирішувати проблеми відновлення виробництва за рахунок пошуку нових ресурсів всередині підприємств. Так, єдине, що може подолати занепад галузі та протиставити своїм конкурентам, - це впровадження інновацій в подальший розвиток підприємств. Діяльність підприємств повинна спрямовуватися на: пошук нових джерел сировини та прогресивних форм вирощування природної сировини; розвиток вітчизняного машинобудування та хімічної промисловості, створення нових систем управління, які сприяють зростанню ефективності виробництва, розвитку маркетингових стратегій тощо [2].

Впровадження інновацій у практику господарської діяльності підприємств передбачає наявність певного інноваційного потенціалу, тобто, системи ресурсів, які необхідні для здійснення інноваційної діяльності та чинників впливу (зовнішніх і внутрішніх), що впливають на можливості їх використання. Так, інноваційні ресурси складаються з:

- маркетингових – досвід і знання маркетингового відділу, які направлені на забезпечення конкурентоспроможності продукції та підприємства в цілому, за рахунок задоволення потреб споживачів і використання нових ринків збуту.

Саме з маркетингу має розпочинатися інноваційна діяльність, оскільки виробництво інноваційної продукції підприємств завжди пов'язане з ризиком. Тому дуже важливо слідкувати за потребами споживачів та динамікою ринкового попиту [8, с. 170];

- конструкторсько-технологічних – рівень розвитку науки, техніки, технології, які є у розпорядженні підприємства для розв'язання науково-технічних і конструкторсько-технологічних проблем, що пов'язані з постійним відстеженням сучасних тенденцій, з урахуванням рекомендацій відділу маркетингу щодо потреб споживачів;

- нематеріальних – об'єкти інтелектуальної власності, використання яких забезпечує підприємству стійкі конкурентні переваги (бренд, торгова марка, патент, товарний знак, виробничий секрет, «ноу-хау», «гудвіл», знання працівників);

- виробничих – що поділяються на матеріально-технічні та оборотні фонди, які необхідні для виробництва інноваційної продукції при застосуванні оновленої техніки, сучасних технологій, систем управління якістю;

- кадрових – працівники підприємства, які володіють знаннями та навичками, що необхідні для участі в інноваційній діяльності підприємства;

- економічних – новітні методи та способи стратегічного та поточного планування, системи обліку, матеріального стимулювання, ціноутворення [8, с. 171];

- фінансових – умови реалізації і кількісної оцінки інших елементів;

- інформаційно-комунікаційних – інформаційна база (інформаційне забезпечення, мережа Інтернет, мережа всередині підприємства між функціональними підрозділами), яка необхідна для постійного моніторингу інноваційного потенціалу та зовнішнього середовища [8, с. 172].

Але наскільки ефективно інноваційні ресурси будуть використовувати, залежить від системи управління підприємством, від вміння менеджерів стратегічно мислити, розглядати всі альтернативні варіанти використання цих

ресурсів і вибирати найкращі. Лідерів підприємств легкої промисловості повинна відрізняти швидкість здійснення будь – яких дій: відновлення продукції, здійснення реконструкції, освоєння нових технологій. Адже в умовах ринку виграє той, хто швидше проводить стратегічні інноваційні зміни.

Слід зазначити, що більшість підприємств мають схожі проблеми та причиною, що їх породжує, є робота за давальницькою схемою. Дана схема роботи не актуалізує необхідність в маркетингових службах, призводить до обмеженості фінансових коштів та кваліфікації управлінського персоналу; відсутності необхідної інформації та корпоративної культури на підприємстві. Зазначені умови не сприяють інноваційному розвитку підприємства [2].

Сучасні зміни в навколишньому середовищі, інтернаціоналізація економіки, впровадження другого покоління інформаційних технологій, управління якістю з орієнтацією на споживача диктують визнання першості особистості працівника на підприємстві, її знань, навичок для ефективної діяльності, а при роботі за давальницькими схемами вона розглядається, як дешева робоча сила. Ми вважаємо, що впровадження соціальних інновацій на підприємстві дозволить встановити справедливість щодо працівників, дотриматися балансу інтересів працівників і підприємства в цілому та сприятиме переходу підприємства на інноваційний шлях розвитку, де джерелом інноваційного капіталу може стати особистість людини.

В останній час значний інтерес викликають соціальні інновації, які поки ще мало вивчені, але в сучасних процесах перетворень, безперечно, саме вони є дуже важливими. Соціальні інновації складаються з економічних, управлінських, організаційних, правових інновацій та інновацій у системі освіти (педагогічних).

Соціальні інновації пов'язані з невизначеністю їх параметрів та, в порівнянні з матеріально-технічними, мають велику сферу застосування; тісний зв'язок з конкретними суспільними відносинами, діловою культурою; супроводжуються необхідними управлінськими, економічними та іншими змінами, як правило, при впровадженні технічних нововведень [1].

Отже, специфіка соціальних інновацій полягає в тому, що в центрі уваги знаходиться людина, її відношення до світу, пізнавальні здібності, духовні потреби і її дії [7].

Соціальні інновації - це джерело інноваційного капіталу підприємства і в той же час - це результат його використання, який отримав реалізацію у вигляді нового або вдосконаленого продукту, технологічного процесу, організаційного вдосконалення функціонування підприємства відповідно до мінливих умов його існування з ефективним використанням потенціалу підприємства.

З філософського погляду, соціальні інновації - це нововведення в соціальному управлінні підприємством, що сприяють вирішенню протиріч, які виникають в умовах неоднорідності персоналу та нестабільності зовнішнього середовища, співіснування різних культурних систем, підвищення рівня інформатизації суспільства, посилення процесів інноваційного розвитку виробничої сфери, при яких традиційні форми і методи соціального менеджменту виявляються неспроможними [3].

Розвиток підприємства на основі соціальних інновацій - це сукупність способів, прийомів і процедур, що дозволяють вирішувати соціальні проблеми на основі наукового підходу, знання закономірностей протікання соціальних процесів, аналітичного розрахунку і певних соціальних нормативів [7].

Потреба в соціальних інноваціях виникла наприкінці XIX - початку XX сторіччя у зв'язку з необхідністю осмислення методології впровадження нових форм мотивації і стимулювання трудової діяльності, подолання психологічного бар'єру у людей до нововведень. У XXI сторіччі інноваційний розвиток все частіше пов'язується із креативністю - здатністю суб'єкта до інноваційної діяльності, висунення нових ідей, принципів і механізмів їх реалізації, що мають корисний науково-технічний, технологічний або соціальний ефект [7].

Необхідність їх розвитку на підприємстві базується на неможливості вирішення проблем, що виникають, за допомогою традиційних методів, зміни лише структури потреб співробітників, цінностей організаційної культури. Невирішеність тих чи інших соціальних проблем і надає імпульс до розробки

нових засобів і норм у соціальній сфері вітчизняних підприємств. Соціальна сфера кожного підприємства представлена складовими, серед яких: персонал, умови праці, соціально-трудові відносини, соціальна інфраструктура, корпоративна (організаційна) культура, формування взаємовідносин з суб'єктами зовнішньої взаємодії, соціальна відповідальність та сукупність факторів внутрішнього і зовнішнього соціального середовища, вплив та взаємозв'язок яких і формують необхідність в інноваціях [3].

Основною метою інноваційної діяльності в соціальній сфері на підприємстві є: вирішення соціальних проблем; формування збалансованого функціонування підприємства в умовах нестабільного економічного середовища; розвиток корпоративної (організаційної) культури підприємства; підвищення якості життя персоналу за рахунок більш повного задоволення потреб співробітників; модернізація системи соціальних відносин, як із співробітниками підприємства, так і з зовнішніми суб'єктами стратегічної взаємодії; підвищення рівня соціальної відповідальності підприємства [3].

Для ефективної розробки та впровадження соціальних інновацій на підприємстві необхідно виділити наступні напрямки їх застосування:

1. Вдосконалення лідерських позицій керівника на основі його потенціалу.
2. Поліпшення організації робочого місця як основи для ефективного забезпечення виробничого процесу.
3. Розробка технологій управління відносно організаційної поведінки працівників.
4. Залучення рядових співробітників до управління підприємством.
5. Розробка та впровадження системи безперервного професійного навчання робітників.
6. Впровадження вдосконалених систем адаптації персоналу.
7. Пошук цінностей щодо успішної корпоративної культури та закріплення виявлених чинників на рівні персоналу.
8. Вдосконалення системи мотивації персоналу.
9. Розвиток системи відносин із суб'єктами зовнішньої взаємодії;

10. Поліпшення умов безпеки та гігієни праці працівників.

Зазначені напрямки вказують на існуюче різноманіття інновацій в соціальній сфері підприємства, що пов'язано з специфікою соціальних процесів та варіативністю факторів, які їх визначають. Для кращого розуміння значимості соціальних інновацій, вони розподіляються за різними класифікаційними ознаками, найбільш суттєвими з них є такі: за середовищем реалізації (внутрішні та зовнішні); за ступенем охоплення соціальних факторів (комплексні та локальні); за періодом реалізації (тактичні та стратегічні); за формою реалізації (речові, організаційні, культурні)[3].

Інновації в соціальній сфері підприємства характеризуються певною специфікою і мають відмінні особливості: це результат колективної творчості, ефективність якої складно оцінити; їм притаманна: наявність тимчасового лагу”(розриву) між впровадженням інновацій і проявом їх ефекту, невизначеність наслідків, широта сфер застосування; їх реалізація не потребує обов'язкового супроводу щодо вимог нового технічного оснащення та при їх застосуванні можливе суміщення стадії виготовлення і проектування, що прискорює інноваційний процес [3].

Особлива соціальна значущість інноваційної діяльності полягає в сприянні розвитку творчості і трудового потенціалу особистості, що істотно впливає на розвиток соціального потенціалу підприємства.

Соціальні інновації представляють особливий інтерес, тому, що вони:

по-перше, складні до застосування, оскільки важко визначити їх певні параметри і конкретний стан їх реалізації;

по-друге, дуже тісно пов'язані з суспільством і культурою, зокрема, одне і те ж нововведення по різному може проявити себе в різних країнах, суспільствах, організаціях.

До основних передумов цього явища слід віднести глобальні зміни в соціально-економічному житті і соціально-політичному устрої, що призводять до зміни вимог продукції всіх галузей економіки країни, які задовольняють потреби населення. Загострення більшості соціальних проблем вимагає

розробки нових підходів щодо їх вирішення. Гострий брак фінансових ресурсів для розвитку соціальної сфери призводить до необхідності пошуку нових способів вирішення соціальних проблем, в наслідок чого збільшується відкритість суспільства, яка сприяє використанню у практиці вітчизняних підприємств різних зарубіжних соціальних технологій, що і є інноваційними [7].

Дослідивши специфіку та значення соціальних інновацій для інноваційного розвитку підприємства, з упевністю можливо стверджувати, що джерелом інноваційного капіталу є особистість людини. Її здібності, дії, потреби сприяють впровадженню соціальних інновацій на підприємстві та їх постійному перегляду та доробки.

Для забезпечення розвитку підприємства на основі соціальних інновацій необхідно насамперед розробити та запровадити певні інструменти, що допомагають реалізувати зазначені напрямки розвитку.

Висновки з проведеного дослідження. Отже, результати проведеного дослідження дозволяють встановити, що підвищення рівня конкурентоспроможності окремих підприємств може бути досягнене за допомогою: гуманізації праці (зміна змісту та умов праці робітників на підприємстві, що пов'язані з удосконаленням техніки та технології), гармонізації відносин людини і сфери виробництва, що реалізується шляхом впровадження соціальних інновацій, тобто загального процесу планомірного поліпшення гуманітарної сфери підприємства, створення сприятливого інноваційного клімату на підприємстві. Застосування інновацій такого виду розширює можливості робочої сили, мобілізує персонал підприємства на досягнення поставлених цілей, зміцнює довіру до соціальних зобов'язань підприємства перед співробітниками. Тому в сучасних умовах персонал стає все більш важливим стратегічним ресурсом, де працівники розглядаються як конкурентне багатство підприємства, яке треба розвивати, мотивувати для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Список літератури:

1. Великий Ю. В. Інноваційний процес як фактор соціально-економічного розвитку / Ю.В. Великий// Економіка, фінанси, право. — 2011. — № 04. — С.10-13
2. Гапак Н. Проблеми впровадження інновацій на підприємствах легкої промисловості /Н. Гапак, Я. Бойко// Матеріали науково-практичної інтернет-конференції,(14-15 грудня 2011 р.) —Режим доступу: http://conftiapv.at.ua/publ/konf_14_15_grudnja_2011_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/problemi_vprovadzhenja_innovacij_na_pidpriemstvakh_legkoji_promislovosti/29-1-0-1278
3. Калюгіна С. Н. Інновації в соціальній сфері організації: сутність, види, отличительні характеристики [Електронний ресурс] / С. Н. Калюгіна// Проблеми розвитку інноваційно-креативної економіки: Матеріали Другої міжнародної науково-практичної конференції.— Режим доступу: <http://econference.ru/blog/conf06/251.html>
4. Матросова Л. Н. Актуальні проблеми сучасної економіки України: монографія / Л. Н. Матросова.- Луганськ: „Копицентр”, 2009. -192 с.
5. Про схвалення Концепції розвитку національної інноваційної системи [текст]: розпорядження КМУ від 17.06.2009 р. № 680-р.- [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-%D0%80%D0%80>
6. Статистичний щорічник України за 2005 рік. Держкомстат України
7. Топух І. П. Розвиток підприємства на основі соціально орієнтованих інновацій [Електронний ресурс] / І. П. Топух// — Режим доступу: http://www.rusnauka.com/7_NITSB_2013/Economics/10_129996.doc.htm
8. Янковець Т. М. Інноваційні стратегії підприємства легкої промисловості як засіб реалізації його інноваційного потенціалу [Електронний ресурс] /Т. М. Янковець// Актуальні проблеми економіки. — 2010 — №2 [104], — с.167-174. Режим доступу: http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/ape/2010_2/APE-2010-02/167-174.pdf.