

Тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка, фінанси та управління: оцінка та перспективи розвитку» (Полтава, 8 вересня 2017 р.). –Полтава: ЦФЕНД,2017–С.29-31

*УДК 364:338.4(477)*

*Економіка та управління підприємствами*

**Зайцева Л. О.**

кандидат економічних наук, старший викладач,  
Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка, Старобільськ

## **ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВА УКРАЇНИ**

Впровадження інновацій потребує наявності певного інноваційного потенціалу, тобто системи ресурсів, необхідних для здійснення інноваційної діяльності та чинників впливу на їх використання. До інноваційних ресурсів відносять [2, с. 170–172]: маркетингові, конструкторсько-технологічні, нематеріальні, виробничі, кадрові, економічні, фінансові, інформаційно-комунікаційні.

Ефективність використання інноваційних ресурсів на підприємствах залежить від системи управління підприємством, від уміння менеджерів стратегічно мислити, розглядати всі альтернативні варіанти використання ресурсів і вибрати найкращі. Лідерів підприємств повинна вирізняти швидкість здійснення дій: відновлення продукції, здійснення реконструкції, освоєння нових технологій. Адже в умовах ринку виграє той, хто швидше реалізує стратегічні інноваційні зміни та слідкує за попитом на ринку[1, с. 59].

Сучасне скрутне становище економіки країни підштовхує керівництво підприємств до самостійних кроків, що дають змогу поліпшити результати діяльності, насамперед, за рахунок визнання важливої ролі особистості працівника, шляхом впровадження соціальних інновацій на підприємстві. Для забезпечення розвитку підприємств на основі соціальних інновацій необхідно

розробити та застосувати певні інструменти (заходи), що реалізують напрями впровадження соціальних інновацій. Зазначеними напрямами та заходами їх реалізації можуть виступати:

—Удосконалення лідерських позицій керівника на основі його потенціалу при застосуванні наступних заходів: майстер класів, курсів, семінарів з підвищення кваліфікації, психологічних тренінгів;

—Поліпшення організації робочого місця, як основа ефективного перебігу виробничого процесу, де заходами можуть виступати структуровані умови праці на чистому, добре організованому і безпечному робочому місці;

—Залучення рядових співробітників до управління підприємством шляхом проведення щотижневих зустріч, можливо у неформальній обстановці, з метою надання інформації про господарську діяльність підприємства (позиції на ринку, інформація стосовно значення змісту і значущості праці кожного працівника; створення команд або бригад за рішенням виробничих проблем, сформованих з робітників і службовців різних виробничих підрозділів;

—Розроблення та впровадження системи безперервного професійного навчання працівників шляхом створення відділів підготовки кадрів на робочому місці для підвищення кваліфікації, навчання передовим методам виробництва, а для молодих фахівців, що претендують на управлінську посаду, для полегшення розуміння реальних проблем виробництва – здобуття практичного досвіду в цехах, в якості робітника;

—Впровадження вдосконалених систем адаптації персоналу через поєднання наставництва (через професійні та особисті якості наставника) та коучинга (шляхом максимально повного розкриття потенціалу нового співробітника).

—Пошук цінностей успішної корпоративної культури персоналу та її закріплення шляхом розробки ефективної системи цінностей і цілей, правил поведінки що повинні охоплювати місію, мету, бренд, імідж підприємства, наявність освітніх програм, забезпечення гуманізації праці, створення умов

підтримки ритуалів і традицій, формування корпоративної лояльності працівників, Кодексу професіональних і етичних норм;

—Вдосконалення системи мотивації персоналу при впровадженні винагороди за тривалість роботи на підприємстві (прямі премії, подарунки); можливості надання співробітнику позапланових днів відпочинку; цінним співробітникам вільний графік роботи;

—Поліпшення умов безпеки та гігієни праці робітників шляхом підтримки належного рівня знань у питаннях охорони праці для всіх без винятку працівників підприємства шляхом забезпечення справної та безпечної роботи обладнання, інструменту, пристосувань, транспортних засобів, наявністю необхідної кількості засобів індивідуального захисту).

Отже, підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств, можливо досягти через: гуманізацію праці (зміна змісту й умов праці працівників при вдосконаленні техніки та технології), гармонізацію людини та виробництва, що реалізується шляхом впровадження соціальних інновацій, тобто загального процесу планомірного поліпшення гуманітарної сфери та створення інноваційного клімату підприємства. Застосування інновацій такого роду 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 люди розглядаються як конкурентне багатство підприємства, яке слід розвивати, мотивувати для досягнення кращих показників діяльності.

### **Список літератури**

1. *Юкіш В. В.* Вплив креативності та емоційного інтелекту на розвиток лідерства менеджера підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Юкіш // Інноваційна економіка. – 2012. – № 3[29], – С. 58–61. – Режим доступу: [http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/inek/2012\\_3/58.pdf](http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2012_3/58.pdf).

2. *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                   до                   журн. :  
[http://archive.nbuu.gov.ua/portal/soc\\_gum/apr/2010\\_2/APR-2010-02/167-174.pdf](http://archive.nbuu.gov.ua/portal/soc_gum/apr/2010_2/APR-2010-02/167-174.pdf).