

УДК 364:338.4(477)

Л. О. Зайцева, канд. екон. наук

Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка, м. Старобільськ, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВА ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ

Ключові слова: соціальні інновації, інноваційний потенціал, давальницькі схеми, інноваційний розвиток, дешева робоча сила.

Підприємства легкої промисловості в Україні гостро потребують реальних державних преференцій у вигляді кредитів, компенсацій відсотків за ними, збільшення обсягу держзамовлень і коригування нормативної бази. Потрібні більш жорсткі мита для імпортованих товарів і, насамперед, упорядкування та контроль внутрішнього ринку. А поки уряд працює над проектами нормативних документів, підприємства самотужки вирішують проблеми відновлення промисловості шляхом пошуку нових ресурсів усередині підприємств. У статті сформульовано концептуальне бачення соціальних інновацій, їх основних ознак та умов впровадження. Обґрунтовано позитивні наслідки впровадження соціальних інновацій на рівні підприємства. Визначено напрями впровадження соціальних інновацій на підприємства легкої промисловості та запропоновані заходи до їх реалізації. Підкреслено необхідність визнання важливої ролі особистості працівника на підприємстві легкої промисловості, його знань, навичок для ефективної діяльності.

Л. А. Зайцева, канд. екон. наук

Луганский национальный университет им. Тараса Шевченко, г. Старобельск, Украина

ВВЕДЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ

Ключевые слова: социальные инновации, инновационный потенциал, давальческие схемы, инновационное развитие, дешевая рабочая сила.

Предприятия легкой промышленности в Украине остро нуждаются в реальных государственных преференциях в виде кредитов, компенсаций процентов по ним, увеличение объема госзаказов и корректировки нормативной базы. Нужны более жесткие пошлины для импортных товаров и, прежде всего, упорядочение, контроль внутреннего рынка. А пока правительство работает над проектами нормативных документов, предприятия самостоятельно решают проблемы восстановления промышленности путем поиска новых ресурсов внутри предприятий. В статье сформулировано концептуальное видение социальных инноваций, их основных признаков и условий внедрения. Обоснованы положительные последствия внедрения социальных инноваций на уровне предприятия. Определены направления внедрения социальных инноваций на предприятия легкой промышленности и предложены меры их реализации. Подчеркнута необходимость признания важной роли личности работника на предприятии легкой промышленности, его знаний, навыков для эффективной деятельности.

Lyudmila A. Zaytseva, PhD. Econ. Sciences

Luhansk national University Taras Shevchenko, Starobelsk, Ukraine

THE INTRODUCTION OF SOCIAL INNOVATIONS IN ENTERPRISES OF LIGHT INDUSTRY OF UKRAINE

Key words: social innovation, innovation potential, tolling schemes, innovation development, cheap labor.

Enterprises of light industry in Ukraine urgently need a real state preferences in the form of loans, payment of interest thereon, increasing the volume of state orders and adjustments to the regulatory framework. We need stronger duties for imported goods and, primarily, regulation and control of the domestic market. And while the government is working to draft regulatory documents, enterprises solve the problem of restoring the industry by finding new resources within enterprises. The article formulates a conceptual vision of social innovation, their basic characteristics and conditions of implementation. Proved the positive impact of social innovation at the enterprise level. the directions of implementation of social innovations at the enterprises of light industry and proposed measures for their implementation. Emphasized the need to recognize the important role of the individual employee in the enterprise, knowledge and skills for effective action

Постановка проблеми: За останні роки на підприємствах легкої промисловості України спостерігається зменшення обсягів виробництва у тому числі і при роботі за давальницькими схемами, моральне і фізичне старіння технологічного обладнання, відтік фінансових ресурсів та висококваліфікованих кадрів з галузі. Внаслідок цього значна кількість підприємств легкої промисловості є збитковими, що призводить до

погіршення показників даного виду діяльності в цілому. Разом з тим у сучасних умовах виникає необхідність розглядати саме інноваційний шлях розвитку підприємств як найбільш дієвий для забезпечення конкурентоспроможності та виходу з кризи. Ключову роль у реалізації цього проекту повинна виконувати держава. 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 підприємствах легкої промисловості.

Виходячи з цього, актуальним питанням є розроблення та застосування певних інструментів (заходів), що реалізують напрями впровадження соціальних інновацій на підприємствах легкої промисловості, з метою підвищення їх конкурентоспроможності, за рахунок випуску якісної продукції нового покоління, затребуваної як на вітчизняних так і зарубіжних ринках.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми впровадження інновацій у практику господарської діяльності вивчають як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, серед розглянутих слід виділити М. Буковинська [1], Н. Гапак [2], М. Казарин [5], В. Юкіш [8], Т. Янковець [9] та інших, роботи, яких присвячені впровадженню соціальних інновацій в господарську діяльність підприємств. Не зважаючи на наявність значної кількості наукових публікацій по зазначеній тематиці, деякі теоретичні аспекти застосування стратегічного управління для ефективного впровадження інновацій, а особливо соціальних, з метою досягнення конкурентних переваг носять дискусійний характер і потребують поглибленого дослідження.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Серед не вирішених раніше проблем з даної області дослідження є те, що для напрямів впровадження соціальних інновацій на підприємства легкої промисловості відсутні означені інструменти їх застосування, які дозволять активізувати людський фактор для підвищення сукупного соціально-економічного потенціалу суб'єктів господарювання, оскільки ігнорування соціальної складової негативно позначається на формуванні власної конкурентоспроможності підприємства.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є обґрунтування конкретних напрямів впровадження соціальних інновацій в діяльність підприємств легкої промисловості, що орієнтовані на необхідність визнання важливої ролі особистості, її знань, навичок для ефективної діяльності на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Збільшення виробництва продукції легкої промисловості є важливим чинником розвитку всієї економіки країни. Світовий досвід розвинутих країн показує, що їх економічне зростання спиралося на виробництво товарів легкої промисловості, виготовлення й реалізація яких за незначних витрат створювали стрімке зростання капіталу, забезпечуючи зайнятість значної частини населення. Сьогодні цим шляхом ідуть Китай, Туреччина, В'єтнам, Польща, а результати, на жаль, заповнюють українські ринки. Щоб наблизитись до рівня розвитку зазначених вище країн, необхідно переходити на інноваційний шлях розвитку підприємств легкої промисловості, який передбачає впровадження інновацій у практику господарської діяльності. Впровадження інновацій потребує наявності певного інноваційного потенціалу, тобто системи ресурсів, необхідних для здійснення інноваційної діяльності та чинників впливу на їх використання. До інноваційних ресурсів відносяться [9, с. 170–172]: маркетингові, конструкторсько-технологічні, нематеріальні, виробничі, кадрові, економічні, фінансові, інформаційно-комунікаційні.

Слід зазначити, що ефективність використання інноваційних ресурсів на підприємствах легкої промисловості залежить від системи управління підприємством, від уміння менеджерів стратегічно мислити, розглядати всі альтернативні варіанти

використання ресурсів і вибирати найкращі. Лідерів підприємств легкої промисловості 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, особливо на продукцію легкої промисловості.

Більшість підприємств легкої промисловості мають схожі проблеми, що породжені роботою за давальницькими схемами. Такі умови пригнічують роботу маркетингових служб, обмежують фінансові ресурси, знижують кваліфікацію управлінського персоналу та корпоративну культуру на підприємстві. Робота за давальницькими схемами гальмує інноваційний розвиток на підприємстві [2], особливо в сучасних умовах, коли управління якістю орієнтується на споживача. В таких умовах виникає необхідність визнання важливої ролі особистості на підприємстві, її знань, навичок для ефективної діяльності, а при роботі за давальницькими схемами вона розглядається, як дешева робоча сила. Отже, впровадження соціальних інновацій на підприємства легкої промисловості дозволить забезпечити справедливість стосовно працівників, баланс інтересів працівників і підприємства, сприятиме переходу підприємства на інноваційний шлях розвитку, де джерелом інноваційного капіталу може стати особистість, її ставлення до світу, пізнавальні здібності, духовні потреби, дії. Так на рис.1 зазначені напрями впровадження соціальних інновацій в діяльність підприємств легкої промисловості. Дослідивши специфіку та значення соціальних інновацій для інноваційного розвитку, вважаємо, що джерелом інноваційного капіталу, особливо на підприємствах легкої промисловості, є особистість людини, її здібності, дії, потреби, які стимулюють впровадження соціальних інновацій, потребують постійного перегляду та доробки. Для забезпечення розвитку підприємств легкої промисловості на основі соціальних інновацій необхідно, насамперед, розробити та застосувати певні інструменти (заходи), що реалізують напрями впровадження соціальних інновацій. (рис.1). Охарактеризуємо представлені напрями:

Удосконалення лідерських позицій керівника на основі його потенціалу (Заходи для вирішення: майстер класи, курси, семінари з підвищення кваліфікації, психологічні тренінги). Результати управління підприємством вимірюються ефективністю діяльності керівника і безпосередньо залежать від його творчого потенціалу, тобто креативності, здатності налагоджувати взаємодію, відкривати, розвивати здібності персоналу працівників. Від рівня мислення керівника-лідера, постійної орієнтації на вдосконалення розвитку персоналу й ініціативності залежить ефективність діяльності підприємства, добробут працівників. Таким чином, керівник підприємства, щоб стати справжнім лідером, повинен постійно навчатися, самоудосконалюватися. Відносини з підлеглими будувати, за принципом, як рівний з працівниками, тобто здійснювати функцію інтеграції. Таке співробітництво залежать від рівня емоційного інтелекту керівника (80% гарантії лідерства) і дозволяє сприймати власні відчуття та емоції, відповідні психологічні процеси у власних цілях, а саме інтелект управляє емоціями: і власними, і чужими, а почуттями, пристрастями повинен керувати розум, тоді вони стануть чеснотами [8, с. 59–60].

Поліпшення організації робочого місця, як основа ефективного перебігу виробничого процесу (Заходи для вирішення: структуровані умови праці на чистому, добре організованому і безпечному робочому місці виступають мотивуючим засобом). Порядок, чистота та впорядкованість на робочому місці швачки сприяють виробництву, виготовленню бездефектної продукції і послуг, що відповідають вимогам. Досягненню зазначеного, сприяє методика 5S, або 5 кроків до організації робочого простору, яка включає: сортування (позбавлення від непотрібних речей і очищення робочого місця); дотримання порядку (організація зберігання необхідних речей, що дозволяє швидко та

просто їх знайти і використовувати); утримання в чистоті (підтримання постійної чистоти і порядку); стандартизація (уніфікація процедур із підтримки робочого

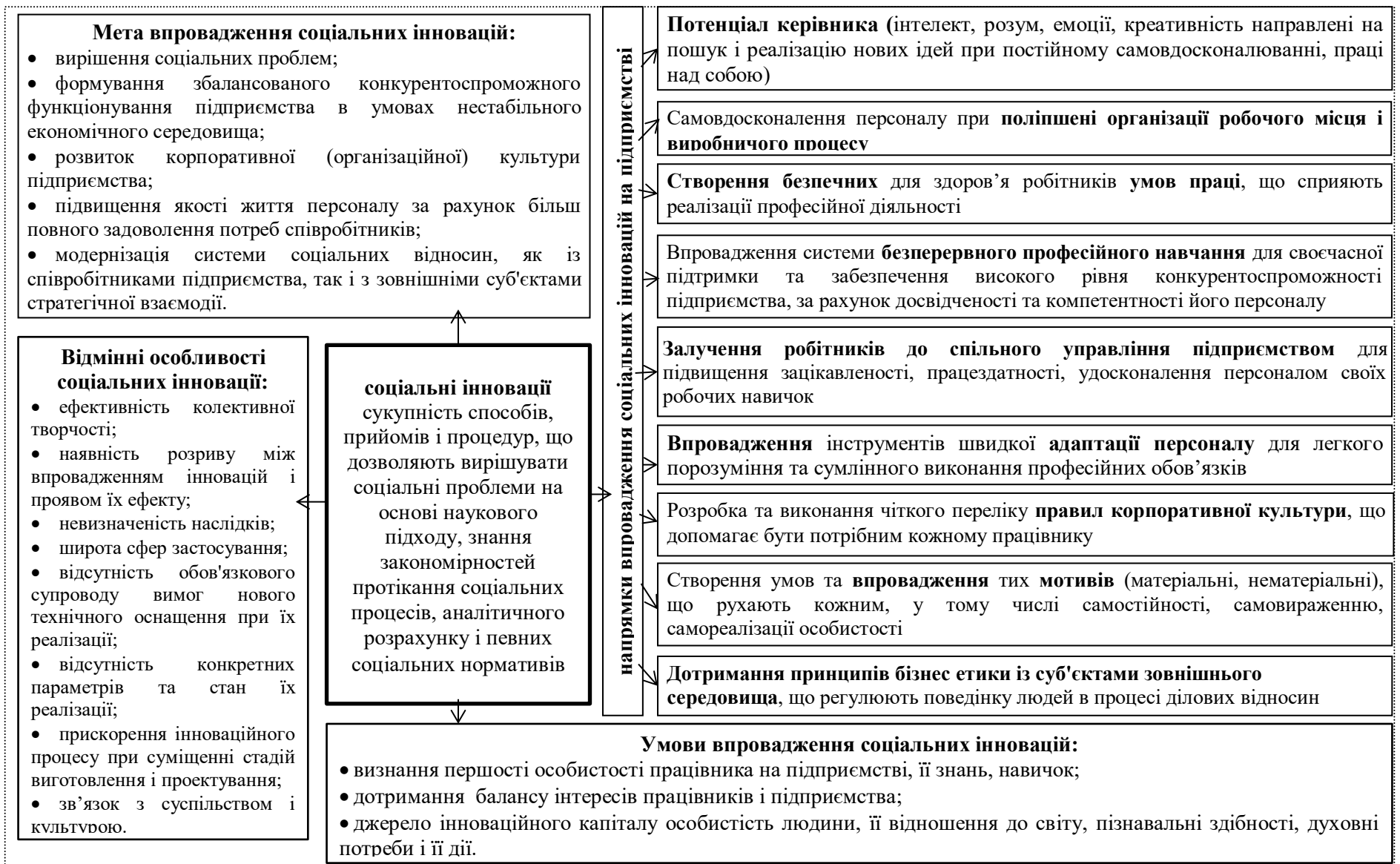


Рис. 1. Особливості розвитку підприємств легкої промисловості на основі соціальних інновацій

простору в порядку); вдосконалення (залучення персоналу в процес постійного поліпшення робочого простору) [3]. Основною особливістю застосування методики 5S на підприємствах легкої промисловості, є факт зміни всієї культури підприємства, налаштування колективу на рух уперед, до успіху та вдосконалення.

Залучення рядових співробітників до управління підприємством (Заходи для вирішення: щотижневі зустрічі, 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, наприклад, гуртки контролю якості – як результат підвищення значимості всього персоналу)

Право вирішального голосу змушує співробітників відчувати значущість і відповідальніше ставитися до виконання своїх прямих обов'язків, а інколи й удосконалювати свої робочі навички. Підвищення рівня демократичності на підприємстві сприяє зниженню кількості можливих випадків невдоволення колективу політикою керівництва в питаннях розвитку підприємства. Персонал може залучатися до участі у власності, в прибутку, у формуванні та реалізації корпоративної культури, в менеджменті підприємства через програми соціального партнерства, а також шляхом створення та використання ефективних внутрішніх комунікацій. Взагалі, потрібно довіряти робітникам як найбільше доступної для них інформації.

Розроблення та впровадження системи безперервного професійного навчання працівників (Заходи для вирішення: відділи 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).

Знання, отримані в процесі професійного навчання або під час практичної діяльності, швидко втрачають свою актуальність в умовах інтенсивної зміни вимог ринкового середовища, якщо їх не розвивати. Тому керівникам підприємств легкої промисловості слід розробляти та впроваджувати систему безперервного професійного навчання своїх підлеглих для своєчасної підтримки та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності. Сучасний працівник, незалежно від посади, має безперервно навчатися. Постійне навчання, підвищення кваліфікації — прямий обов'язок кожного сучасного, конкурентоспроможного працівника на ринку праці. Для цього керівники підприємств повинні впроваджувати безперервні системи професійного навчання на базі використання прогресивних форм підвищення кваліфікації працівників.

Впровадження вдосконалених систем адаптації персоналу (Заходи для вирішення: поєднання наставництва (професійні та особисті якості наставника) та коучинг (максимально повне розкриття потенціалу нового співробітника).

Адаптація персоналу — це процес пристосування працівників до змісту й умов трудової діяльності та соціального середовища підприємства. Так, на підприємствах, де провадиться професійна адаптація персоналу, співробітники швидко й якісно освоюють свої обов'язки, легко знаходять взаєморозуміння з колективом, при незмінному прагненні до якісного та добросовісного виконання своїх обов'язків, що підвищує продуктивність праці у всіх підрозділах підприємства, у результаті чого зменшується плинність кадрів, досягається економія коштів і часу на введення нового співробітника. Наставництво спрямоване на націлене на набуття новим співробітником знань, умінь і навичок, необхідних у його подальшій роботі. Порадою, особистим прикладом наставник передає підопічному свій досвід.

Коучинг (на відміну від наставництва) спрямований на максимально повне розкриття потенціалу нового співробітника, його повну віддачу роботі. Цей інструмент

базується на визнанні того, що кожна людина володіє набагато більшими здібностями, ніж вони зазвичай виявляють. Методика коучингу заснована не на вказівках та інструкціях, а на «ефективних питаннях», які дозволяють по-новому подивитися на свою роботу та свої можливості [5].

Пошук цінностей успішної корпоративної культури персоналу та її закріплення (Заходи для вирішення: розробка ефективної системи цінностей і цілей, правил поведінки повинна 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.

Корпоративна культура — це «зведення» найважливіших положень діяльності підприємства, що визначають місію та стратегію його розвитку, пов'язані з сукупністю соціальних норм і цінностей, які поділяються більшістю працівників. При розробленні положень корпоративної культури підприємства доцільно використовувати елементи соціальної технології, запропоновані М. Буковинською:

1. Місія — це цінності, заради яких функціонує підприємство, тобто те що робить його унікальним і приносить користь не тільки для підприємства, й для всього суспільства. Добре сформульована стратегічна місія змушує менеджмент постійно займатися всебічним аналізом сильних і слабких сторін підприємства, підвищує імідж.

2. Мета підприємства. Загальною метою роботодавця та працівника є рентабельне функціонування підприємства, його конкурентоспроможність. Для досягнення мети провадяться заходи, що дозволяють мотивувати новаторське мислення співробітників, формувати організаційну культуру, піклуватися про добробут своїх працівників. А взагалі, поставлені цілі мають бути добре продумані, охоплювати максимальну кількість сфер життя та вирішувати проблеми як найбільшого кола працівників.

3. Бренд – тобто публічно продемонстрована унікальність продукту, послуги, що виробляє підприємство, або надання їм нових якостей в очах споживача. Унікальність, новизна включає в себе всі елементи просування товару чи послуги, дизайн продукту, набір особистих вигод, ознак, або якостей – цінність яких залежить від конкретних потреб, бажань споживача, задоволення функціональних, психологічних, економічних та інших потреб, що формуються у процесі створення торгових марок та їх управління.

4. Програма навчання. Розвиток персоналу повинен стати технологією роботи кожного підприємства — навчання персоналу через все життя дозволяє гармонічно поєднувати високий професіоналізм, інноваційність і культуру. Це сприяє забезпеченню конкурентоспроможності як фахівців так і самого підприємства.

5. Забезпечення гуманізації праці на підприємстві, тобто залучення працівників в обговорення питань виробничої діяльності, надання найманим працівникам статусу партнера у відносинах з менеджерами та керівником підприємства при врегулюванні соціальних і трудових питань. Ефективність зазначених заходів підвищується коли на підприємстві створюються умови праці, за яких співробітник відчуває відсутність загрози для свого здоров'я, відповідність заробітної плати і кваліфікації, справедливість у розподілі доходу, заінтересованість у навчанні, тощо.

6. Створення та підтримка іміджу підприємства, тобто образ, що формується як сукупність асоціацій або вражень у свідомості споживачів (населення). Успіх і конкурентоспроможність діяльності підприємства досягається за рахунок використання нових (інноваційних) методів управління, формування іміджу підприємства, який працюватиме на досягнення мети. Сьогодні привабливість на ринку завойовується чесною працею, позитивними емоціями [1].

7. Підтримка ритуалів і традицій підприємства, тобто впровадження заходів що сприяють формуванню здорового психологічного клімату у колективі, налагодженню доброзичливих відносин між співробітниками та керівниками.

8. Формування корпоративної лояльності працівників, тобто розвиток позитивного ставлення до підприємства, емоційної прив'язаності, дотримання та прийняття існуючих правил, навіть при деякій незгоді з ними.

9. Створення протоколу бізнес-норм, яких повинні дотримуватися працівники у своїй діяльності, а саме — стиль спілкування співробітників, зовнішній вигляд, протокол нарад, виконавча, особиста та виробнича дисципліна, етичні норми тощо. Всі співробітники повинні усвідомлювати, що дотримання цінностей і норм впроваджуваної корпоративної культури позначається на рівні заробітної плати. Усвідомивши цей факт, вони вбачатимуть у ній не нудний набір правил, а зручну систему взаємовідносин [6].

10. Розробка Кодексу професійних і етичних норм відповідно до законодавства України, загальноприйнятих стандартів, принципів організаційної поведінки й основних завдань діяльності підприємства. Кодекс покликаний забезпечити: заснування традицій організаційної поведінки бізнесу, що відповідають міжнародним стандартам і етичним нормам, сприяють підвищенню привабливості підприємства для співробітників, партнерів і потенційних інвесторів [1].

Вдосконалення системи мотивації персоналу (Заходи для вирішення: винагороди за тривалість роботи в компанії (прямі премії, подарунки); можливість надання співробітнику позапланових днів відпочинку; цінним співробітникам вільний графік роботи, (керівнику завжди слід пам'ятати, що люди приходять на роботу зазвичай заради грошей і кар'єри, а йдуть від рутини і поганого керівництва).

Ефективність праці зменшується, а плинність персоналу зростає на підприємстві, де робітники задоволені лише оплатою праці. Потрібно мати на увазі, що потреба в грошах зростає тільки до певної межі, що залежить від рівня життя. Після досягнення людиною уявлення про комфорт, за мотивувати його до роботи можуть тільки вторинні групи потреб: творчість, повага, успіх тощо. Обов'язково повинні використовуватися нематеріальні засоби мотивації.

Впровадження програм мотивації та стимулювання праці завжди пов'язане з великими витратами для підприємства, але ефект, який вони можуть забезпечити, значно перевищує витрати. Найбільшу віддачу слід очікувати якщо вигоду від праці працівника має і підприємство, і він сам. Тому для досягнення найкращих результатів роботи необхідно знайти ті мотиви, які рухають кожним співробітником у його трудовій діяльності, створити йому такі умови, щоб він міг і хотів виконати поставлені перед ним завдання. Але слід пам'ятати, що не існує єдиних методів мотивації персоналу, ефективних у всі часи, за будь-яких обставин. Тому система мотивації персоналу має постійно коригуватися.

Розвиток системи відносин із суб'єктами зовнішньої взаємодії (Заходи для вирішення: совість, повага, справедливість, чесність, сумлінність, виконання обіцянок, надійність, відкритість, турбота, прагнення до досконалості та інше; в ринкових відношеннях: відповідність якості товару, задоволення покупців, дотримання правил в рекламі, здоров'я та безпеки).

Взаємодія підприємства із суб'єктами зовнішнього середовища має здійснюватися за моральними нормами, правилами й уявленнями, що регулюють поведінку та відносини людей у процесі їх виробничої діяльності, тобто згідно з бізнес-етикою.

Основна ідея відносин полягає в тому, що постачальник повинен стати надійним партнером підприємства, тобто мають бути справедливі та чесні відносини з ним. Це стосується ціноутворення, ліцензування, відсутності примусу і зайвих судових

розглядів, обміну інформацією та залучення до участі в процесі планування, своєчасної оплати поставок тощо. У цьому зв'язку слід зазначити, що в сучасних сьгоднішніх умовах наявність сертифіката відповідності серії ISO 9000 є одним із ключових умов успіху на вітчизняному та зарубіжному ринках. Поступово важливу роль у відносинах починає відігравати сертифікація підприємств за системою екологічного менеджменту. Зокрема, стандарт ISO 14000 визначає необхідність доведення екологічної політики підприємства до всіх постачальників у вигляді правил, вказівок [7].

Поліпшення умов безпеки та гігієни праці робітників (Заходи для вирішення: належний рівень знань у питаннях охорони праці для всіх без винятку працівників підприємства (забезпечити справну та безпечну роботу обладнання, інструменту, пристосувань, транспортних засобів, наявністю необхідної кількості засобів індивідуального захисту).

Керівництву не слід нехтувати питаннями охорони праці. Згідно із Законом України «Про охорону праці», на підприємстві кожне робоче місце повинно відповідати умовам праці відповідно до вимог нормативних актів. З урахуванням специфіки виробництва, вимог Типового положення «Про службу охорони праці» та з метою поліпшення роботи, спрямованої на запобігання нещасним випадкам, професійних захворювань і аварій на виробництві, має бути розроблене Положення про службу охорони праці підприємства, яке має опрацьовуватися та затверджуватися відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці. На роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами працівникам швейної галузі виробництва безкоштовно надається спеціальний одяг, спеціальне взуття, інші засоби індивідуального захисту відповідно до Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям, іншими засобами індивідуального захисту, Збірника норм безплатної видачі засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям підприємств текстильної та легкої промисловості. Керівництво повинно слідкувати за тим, щоб до виконання робіт у виробничих процесах допускалися працівники, які мають відповідну професійну підготовку, відповідають фізіологічним і психофізіологічним особливостям робіт, своєчасно проходять медичні огляди. Взагалі, комплекс заходів, спрямованих на забезпечення здорових і безпечних умов праці, має розвиватися відповідно до зростання обсягів виробництва продукції, а в ідеалі — дещо їх випереджати. Адже здоров'я та життя працюючих — основна цінність нації [4, с. 146—147].

Висновки і пропозиції. Отже, підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств, можливо досягти шляхом: гуманізації праці (зміна змісту й умов праці працівників при вдосконаленні техніки та технології), гармонізації 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, особливо в легкій промисловості, що останнім часом переживає збільшення відтоку кваліфікованих робітників. 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 використаних джерел

1. Буковинська М. П. Корпоративна культура, як неодмінна умова стратегічного розвитку корпорацій [Електронний ресурс] / М. П. Буковинська // Наукові праці національного університету харчових технологій. – 2010. – № 34. – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1670/1/>.

2. Гапак Н. Проблеми впровадження інновацій на підприємствах легкої промисловості / Н. Гапак, Я. Бойко // Матеріали науково-практичної інтернет-конференції, (14–15 груд. 2011 р.) – Режим доступу: http://conftiapv.at.ua/publ/konf_14_15_grudnja_2011_
3. Гусаковский С. Пять шагов от хаоса к порядку [Електронний ресурс] / Сергей Гусаковский, Вера Шароглазова // Бизнес-ревю. – 2007. – № 9.– Режим доступу: <http://www.krconsult.org/about/analytics/article/berejlive/49.html>
4. Ізовіт Т. Л. Сучасний стан умов та безпеки праці на підприємствах легкої промисловості [Електронний ресурс] / Т. Л. Ізовіт // Вісник КНУТД. – 2011. – № 6. – С. 146–151.– Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/VKnutd/2011_6/146.pdf.
5. Казарин М. Адаптація персонала: наставничество и коучинг [Електронний ресурс] / М. Казарин // – Режим доступу: <http://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-13>.
6. Кандария И. А. Формирование корпоротивной культуры в организации [Електронний ресурс] / И. А. Кандария // – Режим доступу: <http://www.magistr-mba.com/aboutusmenu/seniorspublicsmenu/57>
7. Плещенко В. И. Особенности взаимоотношений промышленных предприятий с поставщиками на современном этапе [Електронний ресурс] / В. И. Плещенко/ Экономика, предпринимательство и право. – 2011. – № 5(5). – С. 22–30. – Режим доступу: <http://www.creativeconomy.ru/articles/15420/>.
8. 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.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2012_3/58.pdf.
9. 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.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/ape/2010_2/APE-2010-02/167-174.pdf.