

# СОЦІАЛЬНИЙ ІМПЕРАТИВ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ: МІКРОЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

© 2017 КРАВЧЕНКО Н. В., КОВАЛЬЧУК Т. М.

УДК 331.1:658.589

## Кравченко Н. В., Ковальчук Т. М. Соціальний імператив інноваційного процесу: мікроекономічний аспект

У статті обґрунтовано актуальність і практичну значимість розробки теоретичної бази для побудови моделі соціалізації інноваційного процесу як необхідної умови подолання інноваційної інертності суб'єктів господарювання. На основі аналізу змісту інноваційного процесу визначено роль соціальної складової через інтегративну цілісність двоєдиних аспектів: соціалізації інноваційної діяльності та інноватизації соціального розвитку. Розкрито основні напрями соціалізації інноваційного процесу на мікрорівні: соціалізація соціально-економічних відносин; соціалізація праці; соціалізація розподілу результатів. Акцентовується увага на соціально-культурному аспекті інноваційного процесу і, зокрема, на «культурі бідності». Визначено, що основним інструментом імплементації соціалізації інноваційного процесу є соціальні технології, практична значущість яких досягається через їх функції. Розкрито напрями та складові оцінки ефективності інноваційного процесу. Представлено модель соціалізації інноваційного процесу на основі використання соціальних технологій.

**Ключові слова:** інноваційний процес, соціалізація, інноваційна культура, соціальні технології, ефективність.

**Рис.:** 1. **Бібл.:** 17.

**Кравченко Наталія Василівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, Криворізький національний університет (вул. Віталія Матусевича, 11, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50027, Україна)

**E-mail:** Kravchenko.nav@gmail.com

**Ковальчук Тетяна Михайлівна** – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри вищої математики, Криворізький національний університет (вул. Віталія Матусевича, 11, Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50027, Україна)

**E-mail:** kovalchuk.tm.knu@gmail.com

УДК 331.1:658.589

## Кравченко Н. В., Ковальчук Т. М. Социальный императив инновационного процесса: микроэкономический аспект

В статье доказана актуальность и практическая значимость разработки теоретической базы для построения модели социализации инновационного процесса как необходимого условия преодоления инновационной пассивности субъектов хозяйствования. На основе анализа содержания инновационного процесса определена роль социальной составляющей посредством интегративной целостности двух аспектов: социализации инновационной деятельности и инноватизации социального развития. Раскрыты основные направления социализации инновационного процесса на микроуровне: социализация социально-экономических отношений; социализация труда; социализация распределения результатов. Акцентируется внимание на социально-культурном аспекте инновационного процесса и, в частности, на «культуре бедности». Определено, что основным инструментом имплементации социализации инновационного процесса являются социальные технологии, практическая значимость которых достигается посредством выполнения ими своих функций. Раскрыты направления и составляющие оценки эффективности инновационного процесса. Представлена модель социализации инновационного процесса с использованием социальных технологий.

**Ключевые слова:** инновационный процесс, социализация, инновационная культура, социальные технологии, эффективность.

**Рис.:** 1. **Библ.:** 17.

**Кравченко Наталья Васильевна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики, организации и управления предприятиями, Криворожский национальный университет (ул. Виталия Матусевича, 11, Кривой Рог, Днепропетровская обл., 50027, Украина)

**E-mail:** Kravchenko.nav@gmail.com

**Ковальчук Татьяна Михайловна** – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры высшей математики, Криворожский национальный университет (ул. Виталия Матусевича, 11, Кривой Рог, Днепропетровская обл., 50027, Украина)

**E-mail:** kovalchuk.tm.knu@gmail.com

UDC 331.1:658.589

## Kravchenko N. V., Kovalchuk T. M. The Social Imperative of the Innovation Process: the Microeconomic Aspect

The article proves the relevance and practical significance of development of theoretical base for the construction of model of socialization of the innovation process as a necessary condition to overcome the innovative passivity of economic entities. Based on the analysis of content of innovation process, the role of social component has been defined through integrative integrity of two aspects: socialization of innovation activity and innovatization of social development. The main directions of socialization of the innovation process at the micro level have been disclosed: socialization of socio-economic relations; socialization of labor; socialization of the distribution of results. The emphasis is placed on the socio-cultural aspect of the innovation process and, in particular, on the «culture of poverty». It has been determined that the main instrument of implementation of the socialization of innovation process is social technologies, the practical significance of which is achieved through the performance of their functions. The directions and components of assessment of efficiency of innovation process have been disclosed. A model of socialization of innovative process with use of social technologies has been provided.

**Keywords:** innovation process, socialization, innovation culture, social technologies, efficiency.

**Fig.:** 1. **Bibl.:** 17.

**Kravchenko Nataliia V.** – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics, Organization and Management of Enterprises, Kryvyi Rih National University (11 Vitaliia Matusевича Str., Kryvyi Rih, Dnipropetrovsk region, 50027, Ukraine)

**E-mail:** Kravchenko.nav@gmail.com

**Kovalchuk Tetiana M.** – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Higher Mathematics, Kryvyi Rih National University (11 Vitaliia Matusевича Str., Kryvyi Rih, Dnipropetrovsk region, 50027, Ukraine)

**E-mail:** kovalchuk.tm.knu@gmail.com

В умовах глобалізації інноваційна модернізація визначається як безальтернативна основа забезпечення конкурентоспроможності на всіх рівнях економіки, фундаментом економічної міцності країни та її перспектив на світовому ринку. І хоча в Україні іннова-

ційний розвиток проголошений пріоритетним шляхом забезпечення високих темпів зростання, проте і на сьогодні зберігається інноваційна інертність вітчизняних підприємств, а реалізація запланованих заходів щодо впровадження інноваційної моделі не привела до досягнення

бажаних результатів. Інноваційний процес є складним процесом трансформації ідей та знань в інноваційний продукт, багаторівневою системою відносин, якій властиві специфічні зв'язки та властивості, урахування яких є неодмінною умовою забезпечення ефективності інноваційної діяльності.

**Ф**ундаментальне значення в інноваційному процесі належить соціальній складовій, яка представлена інтегративною цілісністю двоєдиних аспектів: соціалізації інноваційної діяльності та інноватизації соціального розвитку. Зростання значущості соціальних аспектів інновацій можна прослідкувати за еволюцією моделей інноваційного процесу: від лінійних («технологічного поштовху», «ринкового витягування», «лінійна зі зворотними зв'язками») до інтегративних і мережевих (сітьових) [1]. Передові компанії світу базують свою інноваційну діяльність на нелінійних моделях, які побудовані на взаємодії численних зворотних і паралельних зв'язків між зростаючою кількістю учасників. Для українських суб'єктів господарювання провідною залишається лінійна модель «технологічного поштовху».

Взаємопроникнення і взаємозалежність «технічного», «економічного» і «соціального» у створенні інновацій вимагають нових підходів до організації та управління інноваційним процесом.

Визначенню місця і ролі соціальних чинників в економічній динаміці завжди приділялася значна увага з боку науковців та практиків різних наук. Увага до їх дослідження особливо посилилася з формуванням економіки знань і переосмисленням ролі соціальної сфери. Проблеми соціальної детермінованості та спрямованості інноваційної діяльності знайшли відображення в роботах як представників зарубіжної економічної думки (Друкер П., Іноземцев В., Санто Б., Твісс Б., Уотермен Р., Хартман В., Шумпетер Й. та ін.), так і в працях вітчизняних науковців (Бажал Ю., Куценко В., Колот А., Лібанова Е., Носик О., Семикіна М., Федулова Л., Чухно А., Ящишина І. та ін.). У наукових доробках містяться результати досліджень сутності інноваційного процесу, класифікації, встановлення характерних ознак [2]. На значенні соціальної складової в інноваційному процесі акцентує увагу А. Колот [3], мотиваційний механізм інноваційної праці розглядається у працях Семикіної М. [9]. Методологічний і практичний інтерес представляють роботи Носик О., Ящишиної І., в яких автори обґрунтовують механізм формування соціально-інноваційної моделі розвитку [4; 15].

Разом з тим, не зменшуючи значення здійснених наукових пошуків у заданому напрямку, варто відзначити відсутність комплексності в дослідженні даної проблеми; недостатня увага приділяється соціалізації інноваційного процесу на мікрорівні, умовам її здійснення, формуванню інституційного середовища, соціально-економічним наслідкам. Окрім того, інноваційний процес – це динамічна система, яка постійно еволюціонує, трансформуються міжсуб'єктні відносини, що потребує постійного дослідження.

Метою статті є обґрунтування теоретичних і методичних положень, а також практичних рекомендацій щодо соціалізації інноваційного процесу на мікрорівні.

Інноваційний процес є складною і багатоаспектною категорією, що має багато трактувань [2] з різних позицій і ступенем деталізації. У законодавчій базі України даний термін не виділений (визначена лише інноваційна діяльність). Узагальнивши результати досліджень вітчизняних і закордонних вчених по даному питанню, можна зробити висновок, що *інноваційний процес* – це сукупність взаємопов'язаних технічних, технологічних, організаційних, економічних, соціальних, екологічних змін, що відбуваються упродовж зародження ідей, розробки, освоєння, поширення інновації, і практичне застосування якої приводить до отримання соціально-економічного ефекту. Виходячи з цього визначення необхідним структурним елементом інноваційного процесу є соціальна складова – як сукупність можливостей людини, соціальної групи, організації створювати, впроваджувати та поширювати інновації та, як результат, досягати економічних і соціально значущих цілей. Імплементация соціального в інноваційний процес дозволяє говорити про його соціалізацію як «... висунення на перший план його соціальної складової, набуття нею провідної ролі як його фактора, умови та критерію оцінки результатів і перспектив» [4, с. 62].

**С**оціальна природа інноваційного процесу має багато проявів і напрямів реалізації. Науковці пропонують різні підходи до визначення структури соціалізації інноваційного розвитку в рамках формування соціально-інноваційної моделі на макрорівні [4, с. 62]. На рівні підприємства соціалізацію інноваційного процесу доцільно розглядати як триєдину проблему: 1) *соціалізація економічних відносин* – зміна соціально-економічних та організаційно-економічних відносин, що проявляється у формуванні рівноправного партнерства, орієнтації на розвиток творчих і духовних якостей та цінностей працівників, оптимальне поєднання інтересів і цілей індивідів з колективними; 2) *соціалізація праці*, яка передбачає зміну змісту і характеру праці, місця і ролі людини в сучасному інноваційному виробництві, перетворення праці із засобу збагачення у засіб самореалізації людської особистості, її творчих трудових потенцій, нестандартне, творче ставлення до роботи як критерій професійної вимоги; 3) *функціональна соціалізація (соціалізація розподілу результатів)*, яка направлена на формування дієвого мотиваційного поля формування і використання інтелектуальних здібностей людини з метою продукування і впровадження нових ідей чи хоча б забезпечення їх подальшого розвитку. Зазначені напрямки є взаємопов'язаними, взаємозалежними і взаємовпливаючими складовими процесу соціалізації інноваційного потенціалу як на макро-, так і на мікрорівні, а також на рівні окремої особистості [5].

При аналізі впливу соціалізації праці на інноваційний процес необхідно акцентувати увагу на формування і розвиток інноваційної праці, що потребує розробки нової організаційної парадигми, яка базується на врахуванні: 1) пріоритетного значення інформації, знань, інтелекту для забезпечення конкурентоспроможності, носієм яких є працівник; 2) переважно інтелектуального і психологічного характеру віддачі працівника; 3) зміну

соціально-культурного типу працівника, який відрізняється високим рівнем освіти і відповідальності, цінностями, притаманними середньому класу, у тому числі творчістю і саморозвитку у праці.

Організація інноваційної праці охоплює процеси запровадження нових форм і методів активізації інноваційного розвитку господарських структур, які можна об'єднати у дві великі групи: 1) орієнтовані на підвищення позитивного сприйняття інновацій за допомогою вдосконалення міжгрупових і міжособистісних впливів; 2) засновані на соціотехнічному підході до виробничих структур і зорієнтовані на нові форми організації інноваційної праці. Так, починаючи з 60-х років ХХ ст. для забезпечення конкурентних переваг у передових зарубіжних компаніях впроваджуються і продовжують розвиватися нові форми організації праці, які отримали назву «посттехнократичної революції», «гуманізації праці», «розвитку людських ресурсів фірми» тощо, які спрямовані на подолання відчуження працівників у виробничому процесі, розвиток і реалізацію їх творчого потенціалу. Всесвітньовідомий спеціаліст по менеджменту Р. Уотермен відзначав: «Коли організація пригнічує особистість, вона ставить під загрозу свою здатність змінюватись, коли ж організація стимулює самовираження особистості, то їй важко не оновлюватись. Індивіди – єдине джерело оновлення компанії» [6, с. 16]. Практика свідчить, що чисто технічні нововведення без адекватного соціоорганізаційного підкріплення не дають бажаного результату.

Отже, соціалізація праці, як компонент інноваційного процесу підприємства, характеризує спроможність до генерування та реалізацію інновацій та має свій прояв у особливостях організації інноваційної праці.

Соціалізація економічних відносин лежить у площині їх демократизації, переходу від технократичного до гомоцентричного управління працею в умовах інноваційного розвитку виробництва. Як відмічає Л. Марчук: «Кардинальна зміна устоїв виробництва вимагає відповідного перегляду постулатів управління персоналом. ...нині управлінська діяльність має досягти іншої мети: перетворити працівника на креативну особистість, здатну до постійного пошуку більш досконалих способів реалізації виробничих програм» [7, с. 361].

Особливі надії в справі активізації трудової та творчої активності працівників покладаються на різні форми їхньої співучасті в капіталі та прибутку підприємства, на партисипативне управління. Концепція партисипативного управління орієнтує на широке залучення усіх працівників організації до участі у прийнятті управлінських рішень. Вона отожднює життєві цінності працівника із цінностями організації, узгоджує взаємні цілі, культивує відчуття причетності до загальної справи, об'єднує новаторський потенціал усіх працівників, надаючи їм можливість приймати рішення, пов'язані з їх функціональними обов'язками в організації, та підтримує їх пропозиції щодо вдосконалення своєї роботи чи певних аспектів діяльності організації [8]. Отже, партисипативне управління є одним із інструментів форму-

вання інноваційного потенціалу підприємства, оскільки дає можливість рядовим працівникам самостійно приймати рішення щодо засобів і методів виконання роботи, залучає їх до раціоналізаторства, винахідництва, дає змогу їм самостійно контролювати свою роботу.

Готовність до інноваційної діяльності та сприйняття (заперечення) інновацій багато в чому залежить від системи мотивування інноваційно-активної поведінки. Закордонний досвід спонукання до інноваційної діяльності працівників в епоху економіки знань стає відображенням значно збагачених підходів до мотивації праці, які містять чотири самостійні методи мотивації: 1) *грошовий* – вплив на трудову поведінку працівника шляхом матеріального підкріплення її бажаних проявів та ігнорування небажаних; 2) *цільовий* – винагорода за працю прямо залежить від оцінки результату роботи працівника, що визначається на підставі встановленої системи трудових показників; 3) *збагачення змісту праці* – реструктуризація індивідуальних посадових обов'язків (американський підхід), реорганізація індивідуальної праці в колективну (західноєвропейський підхід); 4) *партисипативність* [9, с. 54–61].

Рушійною силою мотиваційного механізму є очікувана винагорода, що постає як стимул і має певну цінність для виконавця. Показовим є приклад Німеччини щодо спонукання працівників вносити елемент творчості у свою роботу. Так, доплати до заробітної плати персоналу, що залучається до НДДКР, становлять до 55% заробітної плати знову прийнятого науково-технічного персоналу (протягом 15 місяців); до 40% заробітної плати наукового співробітника (протягом п'яти років); до 25% заробітної плати наукового співробітника для підприємств із числом зайнятих до 500 осіб (на шостий рік) [10]. В Україні, всупереч світовому досвіду, неприпустимі перекося в оплаті праці йдуть не на користь кваліфікованої діяльності. Заробітна плата втратила економічний і соціальний вплив.

Значний вплив на заохочення інновацій або не підтримку їх взагалі відіграє інноваційна культура, яка є результатом соціально-економічної взаємодії суб'єктів інноваційного процесу, охоплює відносини на всьому ланцюжку життєвого циклу зародження, формування і комерціалізації інновацій. В Україні на законодавчому рівні інноваційна культура визнана стратегічним ресурсом, складовою інноваційного потенціалу [11]. Досліджуючи інноваційну культуру підприємства, Шипуліна Ю. С. і Стеценко Т. О. виділяють три її складові: 1) *організаційну*, що забезпечує взаємоузгоджену творчу співпрацю персоналу інноваційного підприємства зі створення та поширення інновацій; 2) *мотиваційну*, яка мотивує персонал підприємства до активної інноваційної діяльності; 3) *інтелектуально-креативну*, яка створює умови для максимально повного зростання та розвитку творчого креативного потенціалу персоналу підприємства [12, с. 80]. На нашу думку, цей перелік необхідно доповнити складовими регулювання та оптимізації. Елементами інноваційної культури є система цінностей, неформальні приписи, правила поведінки, якими керуються учасники інноваційного процесу, тобто коли від-

бувається регулювання та неформальний контроль за реалізацією інноваційного потенціалу. Не менш важливою є оптимізуюча складова, яка відображає відносини, що складаються по всьому інноваційному ланцюжку із висвітленням слабкої ланки; істотно зменшує опір до нововведень завдяки культурі змін та спрямована на оптимізацію усіх потенціалів, важливих для здійснення інноваційного процесу.

**С**оціально-культурний контекст інноваційного процесу тісно пов'язаний з добробутом домашніх господарств, які є, з одного боку, ресурсом інноваційного процесу, а з іншого – споживачем інновацій. У наукових колах досліджується такий феномен, як «культура бідності», де бідність постає як узвичаєний спосіб і стиль життя і під якою розуміють стан неможливих верств населення, який характеризується не тільки матеріальними злиднями, а й соціальною, культурною та психологічною обмеженістю. Люди, які звикли до такого способу життя, не прагнуть подолати його і, відповідно, не хочуть «перестати бути бідними» [13, с. 13–21]. З точки зору інновативності «культура бідності» є перешкодою для формування і розвитку інтелектуального, людського і соціального капіталів (необхідних ресурсів інноваційного процесу), трансформує процес споживання в бік попиту на товари першої необхідності, не завжди високої якості та інноваційної спрямованості. Для України дана проблема є дуже актуальною, оскільки, за даними ООН, за межею бідності проживає понад 60% українців. Експерти Українського інституту дослідження екстремізму виділяють такі характеристики бідності в Україні: масовість, працююча бідність, різке збідніння, пасивна бідність, бідність і патерналізм [14]. Звичайно, такий стан не сприяє інноваційному розвитку та йде в розріз зі світовою практикою, де споживач визнається значущим джерелом інноваційних ідей. Як відзначає І. В. Яцишина, споживачі «...часто пропонують не лише окремі покращення до товару або послуги, а й шляхи технічного або технологічного вирішення запропонованої новації, виступаючи одночасно і творцем, і замовником, і виконавцем, і користувачем-споживачем інновації» [15, с. 15].

Механізмом імплементації та реалізації соціальної складової інноваційного процесу, на нашу думку, є соціальні технології. Ячний А. М. розкриває суть соціальних технологій як систему виявлення і використання прихованих потенціалів соціальної системи, отримання оптимального соціального результату при найменших управлінських витратах [16, с. 103]. Впровадження соціальних технологій є логічним продовженням еволюції теорій менеджменту, які стали віддзеркаленням змін в економіці та в усій системі соціально-економічних відносин. Витоки технологізації соціальних процесів сягають 50-х років минулого століття, часів популярності «школи людських відносин», завданням якої було вивчення впливу соціальних і психологічних особливостей малих неформальних груп на результативність роботи організації та зосередженість на способах і методах налагодження міжособистісних відносин у колективі («збагачення праці», «ротация робіт», «розвиток людських ресурсів»). Напрямки цієї школи у кінці 80–90-х

років ХХ століття доповнили нові підходи в менеджменті, які ґрунтувалися на теорії змін і адаптації організації та в межах яких розроблялися методи управління організаційними змінами, культура організації, лідерство, що спрямовувалися на максимальне використання потенціалу організації («соціальна відповідальність», «соціальне партнерство», «нетипові форми зайнятості», «розвиток людського капіталу»).

Значення соціальних технологій в інноваційному процесі реалізується через функції, тобто той конкретний результат, який досягається при їх практичній реалізації. До основних функцій соціальних технологій в інноваційному процесі належать:

- ✦ *діагностична*: означає, що технологія передбачає цільове оцінювання стану, тенденцій і перспектив розвитку соціальної складової підприємства, її сильних і слабких сторін;
- ✦ *нормативна*: технологія створює комплекс загально визначених правил поведінки, яка базується на системі цінностей, формує корпоративну культуру, яка, своєю чергою, сприяє мобілізації ініціативи працівників, виховує відданість організації, поліпшує процес комунікації та поведінку;
- ✦ *регулятивно-управлінська*: передбачає, що соціальна технологія є важливим засобом створення умов для ефективної реалізації творчого потенціалу працівників, формування високого рівня мотиваційного поля, покращення трудової дисципліни, поліпшення психологічного клімату;
- ✦ *перетворювальна*: означає, що технологія є інструментом професійного розвитку персоналу, інвестицій у людський капітал, зміни ставлення працівників до праці;
- ✦ *раціоналізації та ефективності*: технологія спрямована на усунення або мінімізацію соціальних ризиків, є найбільш раціональною та ефективною формою організації соціального життя.

Перелік запропонованих функцій не є вичерпним і може бути доповнений у подальших дослідженнях.

**Е**фективність інноваційного процесу має оцінюватися у двох напрямках: внутрішньому (підприємство та інтереси персоналу) і зовнішньому (споживач, інвестор, держава), що в загальному вигляді синтезує в собі оцінку економічної, науково-технічної, соціальної та екологічної ефективності. Складовими оцінки ефективності інноваційного процесу є визначення: а) *за внутрішнім спрямуванням*: міри новизни результату; рівня оптимізації технічних параметрів виробництва; ступінь підвищення соціальних та екологічних стандартів і норм виробничого процесу та продукції; спектра економічних вигід від створення та реалізації інноваційної продукції; б) *за зовнішнім спрямуванням*: міра інвестиційної привабливості інноваційної діяльності; споживчі властивості інноваційної продукції; ступінь відповідності інноваційної продукції соціальним та екологічним нормам [17, с. 90–92].

Модель соціалізації інноваційного процесу на основі використання соціальних технологій представлена на рис. 1.

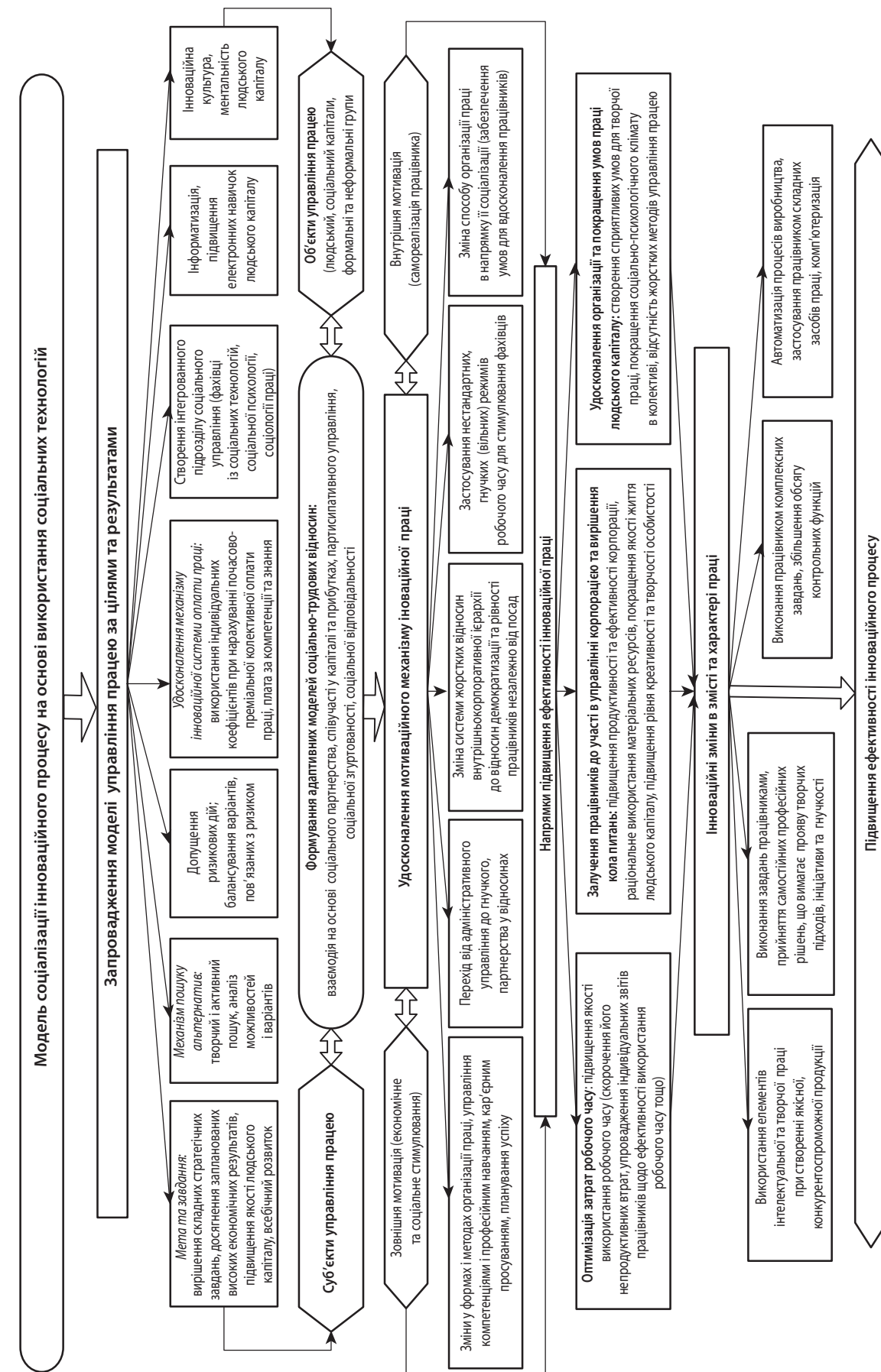


Рис. 1. Модель соціалізації інноваційного процесу на основі використання соціальних технологій

З рис. 1 видно, що соціалізація інноваційного процесу передбачає комплекс дій, пов'язаних з вирішенням триєдиної задачі: трансформація управління працею і формування адаптивних моделей соціально-трудових відносин; вдосконалення мотиваційного механізму; зміни у змісті та характері праці, направлені на формування її інновативності. Причому визначені складові тісно пов'язані між собою, здійснюють взаємний вплив і, в кінцевому підсумку, сприяють розвитку або гальмуванню інноваційному процесу.

Інструментом перетворення соціальних об'єктів є соціальні технології, головна риса яких полягає в їх комплексності. Остання проявляється у взаємозв'язаному використанні трьох основних етапів: 1) *діагностика існуючої ситуації* – визначення структурних елементів, функціональних зв'язків, кількісних і якісних параметрів розвитку, виявлення соціальних резервів; 2) *регулювання* – розробка конкретних способів, прийомів, здатних вплинути на об'єкт дослідження (на трудову мотивацію, подолання відчуження, розвиток людського і соціального капіталів тощо); 3) *контрольна* – забезпечує «зворотний зв'язок» щодо ходу та результатів впровадження відповідних соціальних технологій та реалізується шляхом здійснення соціального аудиту, моніторингу, оцінки.

Отже, соціальні технології не тільки не сторонні інноваційному процесу, а навпаки, значно затребувані у створенні інновацій (оптимізують міжособистісні стосунки, стимулюють професійне зростання, творчу ініціативу, дають простір прояву індивідуально-особистісним якостям тощо) і мають значний вплив на підвищення його ефективності (економічної, науково-технічної, соціальної та екологічної).

## ВИСНОВКИ

Інноваційний процес має соціальну природу, що підкреслює центральну роль індивідів або їх груп: і як виробників інновацій, і як споживачів. Людиноцентричність інноваційного процесу дозволяє говорити про необхідність його соціалізації, яка на мікрорівні реалізується шляхом вирішення триєдиної задачі: соціалізації соціально-економічних відносин, соціалізації праці, соціалізації розподілу результатів. Соціально-культурний контекст інноваційного процесу пов'язаний з формуванням інноваційної культури та виникненням такого феномена, як «культура бідності». Інструментом здійснення соціалізації інноваційного процесу на мікрорівні є соціальні технології, які спрямовані на переведення теоретичних концепцій відносно соціальних характеристик, відносин і параметрів на мову практичних дій, а також на пошук.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на розробленні соціальних технологій, реалізація яких забезпечить «розкріпачення» творчого потенціалу працівників, виявлення гальмівних соціальних чинників інноваційного процесу та формування інноваційно активної поведінки суб'єктів господарювання. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Петухова О. М., Сілакова Г. В. Розвиток моделей інноваційного процесу. *Вісник ЖДТУ*. 2011. № 2. С. 96–103.

2. Олійник Ю. А. Теоретичні засади визначення сутності інноваційних процесів в Україні. *Бізнес Інформ*. 2014. № 12. С. 182–187.

3. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія/А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. Київ: КНЕУ, 2010. 348 с.

4. Носик О. М. Теоретичні підходи до визначення змісту соціально-інноваційної моделі економічного розвитку. *Бізнес Інформ*. 2014. № 4. С. 59–64.

5. Кравченко Н. В. Соціалізація як фактор розвитку інноваційного потенціалу підприємства в умовах глобалізації. *Ефективна економіка*. 2016. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4961>

6. Уотермен Р. Фактор обновления: как сохраняют конкурентоспособность лучшие компании/пер. с англ. под ред. В. Т. Рысина. М.: Прогресс, 1988. 368 с.

7. Марчук Л. П. Механізм управління творчою активністю персоналу підприємства як засіб інноваційної трансформації виробництва. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 1. С. 359–367.

8. Стрижеус Л. В. Особливості розвитку «економіки участі» в організації. *Ефективна економіка*. 2013. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1941>

9. Семикіна М. В., Коваль Л. А. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія. Кіровоград: Степ, 2002. 212 с.

10. Єлець О. П., Сілін І. І. Мотивація інноваційної діяльності персоналу. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_6\\_152.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_152.pdf).

11. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 16.01.2003 р. № 433-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/annot/433-15/>

12. Шипуліна Ю. С., Стеценко Т. О. Вплив інноваційної культури на формування інноваційно-сприятливого середовища підприємства. *Бізнес Інформ*. 2015. № 12. С. 77–82.

13. Соціальна психологія бідності: монографія/Т. І. Белавіна, В. О. Васютинський, В. Ю. Вінков та ін.; за ред. В. О. Васютинського. Київ: Міленіум, 2016. 294 с.

14. Бідність – головна загроза безпеці громадян у 2017 р. Аналітична доповідь. URL: <http://uire.org.ua/wp-content/uploads/2017/02/bidnist.pdf>

15. Яцишина І. В. Трансформування функцій суб'єктів інноваційного процесу. *Економіка та держава*. 2015. № 2. С. 12–15.

16. Ячний А. М. Взаимосвязь понимания содержания задач социальной инженерии и направленности разработки социальных технологий. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2013. Вип. 52. С. 100–106.

17. Чорна М. В., Глухова С. В. Оцінка ефективності інноваційної діяльності підприємств: монографія. Харків: ХДУХТ, 2012. 210 с.

## REFERENCES

Bielavina, T. I. *Sotsialna psykholohiia bidnosti* [Social psychology of poverty]. Kyiv: Milenium, 2016.

“Bidnist – holovna zahroza bezpetsi hromadian u 2017 r. Analitichna dopovid” [Poverty is a major threat to citizens' security in 2017. An analytical report]. <http://uire.org.ua/wp-content/uploads/2017/02/bidnist.pdf>

Chorna, M. V., and Hlukhova, S. V. *Otsinka efektyvnosti innovatsiinoi diialnosti pidpriemstv* [Evaluating the effectiveness of innovation activity of enterprises]. Kharkiv: KhDUKht, 2012.

Kolot, A. M. et al. *Sotsializatsiia vidnosyn u sferi pratsi v konteksti stiikoho rozvytku* [Socialization of labor relations in the context of sustainable development]. Kyiv: KNEU, 2010.

Kravchenko, N. V. "Sotsializatsiia yak faktor rozvytku innovatsiinoho potentsialu pidpriemstva v umovakh hlobalizatsii" [Socialization as a factor of development of innovative potential of an enterprise in the conditions of globalization]. *Efektivna ekonomika*. 2016. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4961>

[Legal Act of Ukraine] (2003). <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/annot/433-15/>

Marchuk, L. P. "Mekhanizm upravlinnia tvorchoiu aktyvnistiu personalu pidpriemstva yak zasib innovatsiinoi transformatsii vyrobnytstva" [Mechanism of management of creative activity of the personnel of the enterprise as a means of innovative transformation of production]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 1 (2014): 359-367.

Nosyk, O. M. "Teoretychni pidkhody do vyznachennia zmistu sotsialno-innovatsiinoi modeli ekonomichnoho rozvytku" [Theoretical approaches to the definition of the content of the socio-innovative model of economic development]. *Biznes Inform*, no. 4 (2014): 59-64.

Oliinyk, Yu. A. "Teoretychni zasady vyznachennia sutnosti innovatsiinykh protsesiv v Ukraini" [Theoretical principles of determination of the essence of innovation processes in Ukraine]. *Biznes Inform*, no. 12 (2014): 182-187.

Pietukhova, O. M., and Silakova, H. V. "Rozvytok modelei innovatsiinoho protsesu" [Development of models of innovation process]. *Visnyk ZhDTU*, no. 2 (2011): 96-103.

Shypulina, Yu. S., and Stetsenko, T. O. "Vplyv innovatsiinoi kultury na formuvannia innovatsiino-spryiatlyvoho seredovyschcha

pidpriemstva" [The Influence of Innovation Culture on the Innovation-Favorable Enterprise Environment]. *Biznes Inform*, no. 12 (2015): 77-82.

Semykina, M. V., and Koval, L. A. *Innovatsiina pratsia v konkurentnomu seredovyschchi: zahalna metodolohiia, motyvatsiini osnovy rehuliuвання* [Innovative work in a competitive environment: general methodology, motivational basics of regulation]. Kirovohrad: Step, 2002.

Stryzheus, L. V. "Osoblyvosti rozvytku «ekonomiky uchasti» v orhanizatsii" [Features of the development of the "economy of participation" in the organization]. *Efektivna ekonomika*. 2013. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1941>

Uotermen, R. *Faktor obnovleniya: kak sokhranyayut konkurentosposobnost luchshiy kompanii* [Update Factor: how the best companies retain their competitiveness]. Moscow: Progress, 1988.

Yachnyy, A. M. "Vzaimosvyaz ponimaniya sodержaniya zadach sotsialnoy inzhenerii i napravlenosti razrabotki sotsialnykh tekhnologiy" [The relationship between understanding the content of social engineering tasks and the direction of developing social technologies]. *Humanitarnyi visnyk ZDIA*, no. 52 (2013): 100-106.

Yashchyshyna, I. V. "Transformuvannia funktcii subiektiv innovatsiinoho protsesu" [Transformation of the functions of the subjects of the innovation process]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 2 (2015): 12-15.

Yelets, O. P., and Silin, I. I. "Motyvatsiia innovatsiinoi diialnosti personalu" [Motivation of innovative activity of the personnel]. [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_6\\_152.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_152.pdf)