



УДК 331.522.4

О.А. ГРІШНОВА,

д-р. екон. наук, проф. каф. економіки
підприємства Київського національного
університету ім. Тараса Шевченка
E-mail: grishnova@ukr.net

Г.Ю. МІЩУК,

канд. екон. наук, доц., докторант каф. упр.
персоналом і економіки праці ДВНЗ «Київський
національний економічний університет ім. В. Гетьмана»
E-mail: mischuk_galina@ukr.net

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ У ТРУДОВІЙ СФЕРІ: СУТНІСТЬ, ВИДИ, ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Розглянуто соціальні інновації як нові методи вирішення проблем у трудовій сфері. Проаналізовано світовий досвід та наведено результати власного соціологічного дослідження щодо їх практичної реалізації. Визначено види, рівні реалізації та напрями забезпечення соціальних інновацій в Україні.

Ключові слова: зайнятість, трудові відносини, соціальні інновації, соціальні партнери, соціальне підприємництво.

Постановка проблеми. Загострення екологічних та соціально-економічних проблем актуалізує проблематику пошуку нового формату взаємодії у суспільстві. Усвідомлення соціально-економічної взаємозалежності країн призвело до появи на рубежі ХХ–ХХІ століть відповідних наукових теорій, які сьогодні становлять основу фундаментальних та прикладних досліджень актуальних проблем розвитку цивілізації. Це теорії сталого розвитку, людського розвитку, модифікації факторної та інноваційної теорій, висвітлені, наприклад, в [1; 2; 3], у яких все більше уваги приділяється новітнім чинникам соціально-економічного прогресу.

Одним з найбільших здобутків у напрямі посилення ефективності взаємодії у суспільстві можна вважати активну співучасть бізнес-структур у вирішенні багатьох актуальних проблем, в тому числі тих, що мають науково-прикладний характер. У зв'язку з цим відомими й дедалі більш популярними стають дослідження та практична апробація ідеї соціального підприємництва й інших форм соціальних інновацій.

Найактивніше такі напрями розвиваються у Великобританії, але останнім часом мають також значну поширеність в інших країнах, про що свідчать спеціальні аналітичні звіти [4; 5; 6]. У країнах, де така діяльність не набула системного характеру, зокрема в Україні, все одно в тій чи іншій формі є хоча б окремі приклади втілення інноваційних форм соціально-трудова відносин.

На думку авторів, соціальні інновації, визначальною ідеєю яких є найбільш повне розкриття та реалізація можливостей людини, а також забезпечення максимальної комфортності життєдіяльності внаслідок покращення суспільної взаємодії, починають поступово виокремлюватись у новітній тренд соціально-трудова відносин. Правильна реалізація та посилення ефективності такої нової тенденції є одним з варіантів відповіді суспільства на загрози соціальної ізоляції численних груп населення, низького рівня життя, неповного задоволення актуальних потреб, способом вирішення інших нагальних суспільних проблем розвитку. Тому **метою** цією роботи є дослідження сутності, видів та проблем практичної реалізації соціальних інновацій у трудових відносинах в Україні, спираючись на існуючий світовий досвід та результати власного соціологічного дослідження.

Виклад основного матеріалу. Соціальні інновації у трудовій сфері важко вважати окремим видом інновацій, оскільки вони супроводжують процеси генерування нових ідей, в тому числі в інших відомих видах інноваційної діяльності. Зокрема, вони тісно пов'язані з появою технологічних, організаційних та маркетингових інновацій, розвиток яких неможливий без накопичення людського капіталу високої якості. Соціальні інновації у трудовій сфері якраз і є важливою формою розвитку людського потенціалу та реалізації людського, інтелектуального і соціального капіталів.

Основоположна *ідея соціальних інновацій* є такою: **соціальні інновації** — це нові стратегії, концепції, ідеї та організації, що задовольняють будь-які соціальні потреби — від умов праці та освіти до розвитку громад і охорони здоров'я, сприяючи розширенню і зміцненню громадянського суспільства [7]. В іншому джерелі прямо зазначається: ще немає погодженого міжнародного визначення, але при цьому коротко концепція соціальних інновацій викладена дуже влучно: «в широкому сенсі соціальні інновації можна визначити як нові відповіді соціальним проблемам» [4]. У Канаді, де розвитку соціальних інновацій надається велика увага, вони характеризуються як «перетворення глибинних соціальних проблем на основі нових ідей, практик, політики, взаємозв'язків та ресурсів» [5, с.45]. При цьому зазначається, що кожна нова ідея може мати певний науковий спротив та невизнання. Але зважаючи на значні досягнення, передусім Великобританії, де виникла така ідея покращення взаємодії у суспільстві, канадські аналітики у своєму звіті визнають також те, що такий шлях дає можливість зрозуміти «економічну цінність соціальних вигод» [5, с.31].

Соціальні інновації можуть бути пов'язані з інноваційними соціальними процесами такими, як дистанційне навчання або інші нові форми накопичення людського капіталу, мікрокредитування з метою, зокрема, розвитку нових форм зайнятості, методи і технології формування та використання джерел доступу до інформації. Однією з основних форм прояву соціальних інновацій є саме розширене відтворення якісного людського капіталу шляхом використання новітніх методів збільшення знань, до яких, крім різних форм навчання, належить, наприклад, доступ до інформації через сформовані інформаційні мережі (міжнародні, національні, регіональні, корпоративні).

Звичайно, окремі прояви таких інновацій можна знайти і в Україні. Так, на одному з найпотужніших промислових підприємств — Новокраматорському машинобудівному заводі успішно застосовується система управління знаннями персоналу, функціонування якої забезпечує генерування нових та удосконалення наявних знань. Одним з основних

підходів до трансформації системи управління знаннями визначено необхідність інтеграції всіх «приватних» знань у загальній корпоративній системі [8].

В Україні наразі немає детального моніторингу соціальних інновацій, що можна пояснити слабкою їх поширеністю. Враховуючи зарубіжний досвід впровадження соціальних інновацій [4; 5; 6], прогресивний досвід окремих підприємств [9] та проєктів (наприклад, проєкту розвитку соціального підприємництва Good.bee, започаткованого в країнах Центральної та Східної Європи за ініціативою Ерсте банку та групи компаній ERSTE [10]) можна запропонувати таку систему соціальних інновацій у трудовій сфері (рис.1).

Серед різних видів соціальних інновацій одним з найбільш визнаних та поширених на практиці є соціальне підприємництво. А один з його різновидів – соціальне мікrokредитування – набув загального визнання після присудження Мухаммаду Юнусу Премії миру у 2006 році «за зусилля зі створення основ для соціального та економічного розвитку» [11].

Концепція соціального підприємництва загалом є найближчою до сучасного розуміння соціальних інновацій. Тому для аналізу їх найактуальніших напрямів у розвинутих країнах можна скористатись даними спеціально здійснених у Великобританії досліджень, згідно з якими до першої «десятки» найпоширеніших напрямів соціального підприємництва увійшли такі [6, с.23]: 1) підвищення рівня життя певної спільноти (25%); 2) створення нових робочих місць (24%); 3) підтримка вразливих верств населення (23%); 4) поліпшення здоров'я і благополуччя (22%); 5) сприяння розвитку освіти і грамотності (19%); 6) вирішення проблем соціальної ізоляції (18%); 7) захист навколишнього середовища (16%); 8) вирішення проблеми фінансових обмежень (13%); 9) підтримка дітей та молоді (10%); 10) забезпечення доступним житлом (10%).



Рис. 1. Система соціальних інновацій у трудовій сфері

Респонденти могли зазначати кілька напрямів соціального підприємництва, що реалізуються за їх участі. Разом з тим бачимо, що найбільш актуальними для британського бізнесу є такі напрями соціальної діяльності, як підвищення рівня життя певних соціальних груп, реалізація освітніх і оздоровчих програм, протидія соціальній ізоляції, сприяння зайнятості.

Серед інших напрямів соціальних інновацій особливо актуальним на сьогодні стає розвиток нових, нестандартних форм зайнятості. Значний і постійно зростаючий сегмент ринку праці, в тому числі в Україні, використовує інновації в умовах праці та організації робочих місць: дистанційну зайнятість, зокрема фріланс (free-lance), інші форми мережевої взаємодії, що сприяють мобільності працівників, розвитку творчих здібностей, кращому використанню робочого часу та трудового потенціалу.

На сьогодні у зв'язку з відносною новизною досліджень соціальних інновацій фактично немає системи їх моніторингу чи хоча б основ інформаційного забезпечення аналізу їх реалізації. Відслідкувати зусилля спеціальних фондів чи бізнес-структур у цій галузі інноваційної діяльності дуже складно у зв'язку не тільки з невеликою поширеністю соціальних інновацій, а й з недостатньою обізнаністю з таким напрямом інновацій.

Тому спираючись на наявний зарубіжний досвід реалізації соціальних інновацій та складену на його основі систему (рис.1), за участю Головного управління статистики було проведене авторське дослідження аналізу готовності сучасного бізнесу до впровадження соціальних інновацій у Рівненській області. Дослідження проводилось на основі вибірки, сформованої для обстеження інноваційної діяльності промислових підприємств, яке проводить Державна служба статистики України в контексті розробки Стратегії інноваційного розвитку України.

До складу вибірки входить 100 промислових підприємств Рівненської області. Власне соціологічне обстеження проведене протягом січня – лютого 2013 року, в процесі якого отримано відповіді 63 респондентів. У результаті опитування виявилось, що рівень активності у розвитку соціальних інновацій є дуже низьким. Так, одним з ключових напрямів соціальних інновацій, що визначають готовність бізнесу до змін на користь формування конкурентоспроможного людського капіталу, є ознака сприйняття власного бізнесу як соціального.

Єдиного розуміння цього нового для економічних досліджень терміна поки що немає. До соціальних підприємств відносять і ті, що створені виключно із соціальними цілями, але на комерційній основі, і підприємства в їх традиційному розумінні, якщо в них реалізуються соціальні проекти – щодо власного персоналу чи громади певного регіону. На прикладі розвитку підприємництва у Рівненській області можна виявити, що підприємств, які вважають себе соціальними, небагато – однозначно ствердну відповідь отримано лише від третини респондентів. При цьому найбільшою була частка соціальних підприємств у групі великих (рис.2). Про наявність певних ознак «соціалізації» відносин у ставленні до своїх працівників на підприємствах свідчить висока частка відповідей «важко відповісти». Але загалом за наявним розподілом можна констатувати, що соціальні цілі, в тому числі щодо розвитку персоналу, переслідують небагато підприємств. Для більшості з них актуальним залишається традиційний підхід до управління персоналом, в якому домінують економічні цілі без забезпечення соціальної складової їх досягнення.

Одним із сучасних методів посилення конкурентоспроможності підприємств є розвиток соціального корпоративного інвестування – передусім, у програми розвитку персоналу організацій. В цьому аспекті поширення у світовій практиці набув запозичений з Великобританії стандарт управління персоналом «Investors in People».

На сьогодні він успішно застосовується в організаціях різних видів діяльності понад 70 країн світу [12]. Запровадження такої технології управління персоналом дає змогу не лише посилити ефективність управління працею, а й створити якісно нову форму взаємодії в організації, одним з основних економічних наслідків якої є зростання конкурентоспроможності підприємства.

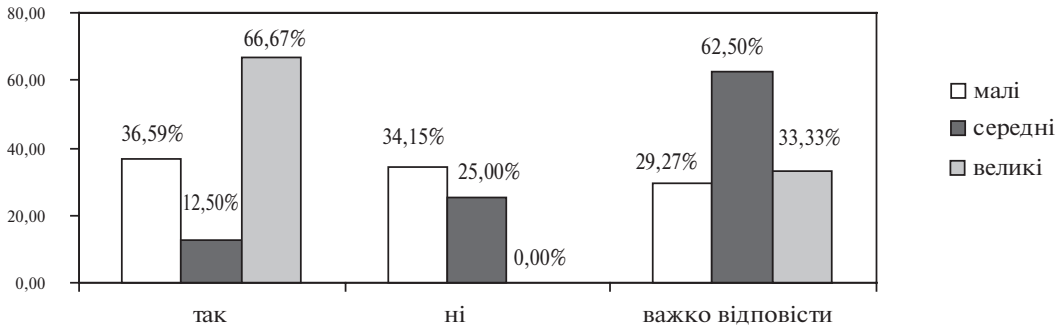


Рис. 2. Розподіл підприємств за самооцінкою належності до соціальних

Джерело: власне соціологічне обстеження.

В Україні стандарт впроваджується за підтримки Українського національного комітету Міжнародної торгової палати починаючи з 2007 року. Та лише кілька українських підприємства пройшли сертифікацію за цим стандартом: у 2007 р. – компанія «Магістр & Партнери»; у 2008 р. – освітня компанія «Бізнес-Лінк»; у 2009 р. – ДП «Одеський морський торговельний порт»; в 2010 р. – транспортно-експедиторська компанія «ПЛАСКЕ» [12]. У 2012 р. таку систему управління персоналом запровадили також концерн «Содружество» в Херсоні, підприємство «Феррошлях» у Полтавській обл. [13].

Сертифікація за принципом «інвестування в людей» полягає в тому, що на основі попередньо проведеного інспектування визначають та реалізують напрями удосконалення управління персоналом. При цьому досліджується не лише управління витратами на персонал, а й якість комунікацій, наявність зворотного зв'язку, усвідомлення працівниками свого внеску в організацію, а також характеру та наслідків роботи [14].

На підтвердження ефективності такої соціальної інновації можна навести результати дослідження ефективності використання стандарту якості в системі управління «Investors in People». В процесі дослідження аналізували діяльність 1600 компаній, серед яких порівно представлені сертифіковані організації державного сектору, малі та середні підприємства (5–249 співробітників), великі компанії (понад 250 співробітників) і несертифіковані компанії. При цьому організатори опитування встановили, що «організаційні зміни, проведені роботодавцями в сертифікованих компаніях, сприяли отриманню прибутку вдвічі більшого, ніж зміни, проведені в інших компаніях» [12]. За результатами дослідження, збільшення прибутку внаслідок впровадження інноваційного підходу до управління персоналом в компаніях-інвесторах забезпечується за рахунок таких змін: у сфері навчання та розвитку (на 32% підприємств), у системі оцінки персоналу та отримання зворотного зв'язку (на 28%). Залучення співробітників до управління діяльністю підприємств зазначили

91% підприємств, зростання продуктивності праці – 73%, покращення професійних навичок – 74 % підприємств. Непрямим визнанням ефективності такого напряму соціальних інновацій є також те, що 94% з 1600 опитаних роботодавців вважають доцільним і надалі підтримувати систему «Investors in People» на своєму підприємстві, а 71% керівників зазначають, що вимоги стандарту орієнтують їх на постійне поліпшення і розвиток організацій [12].

В Україні системних досліджень готовності до впровадження стандарту не проводилось, оскільки, як було зазначено вище, небагато підприємств оцінили його переваги та готові впроваджувати новітню систему управління персоналом. Але зважаючи на проблеми бюджетної підтримки розвитку соціальних інновацій в Україні, корпоративне соціальне інвестування має стати пріоритетом у формуванні конкурентоспроможного кадрового потенціалу. Відтак, цей напрям соціальних інновацій потрібно розвивати, а моніторинг основних ознак соціального інвестування у розвиток персоналу має стати необхідною передумовою та стимулом підвищення готовності сучасного бізнесу до відповідних змін.

За результатами проведеного опитування підприємств у Рівненській області за основними критеріями стандарту «Investors in People» (рис.3), видно, що поки що за жодним із оціночних показників підприємства не досягають 100%-ної відповідності вимогам стандарту та не можуть вважатися «інвесторами в людей».

Найактивнішими, як і у випадку із сприйняттям ідеї соціального підприємництва, виявились великі підприємства. Але щодо всіх підприємств можна зробити невтішний висновок про те, що на сьогодні не забезпечене ефективне партнерство власників бізнесу та персоналу їх підприємств. Зокрема, ключовим моментом, який мав би сприяти посиленню мотивації персоналу та на цій основі збільшенню ефективності підприємницької діяльності, мало б бути обстеження потреб персоналу. Як видно з рисунка, рівень забезпеченості такого напряму не перевищує 50%, хоча відповідні опитування не потребують великих витрат, а формування на їх основі адекватної системи мотивації могло б стати дієвим чинником посилення конкурентоспроможності підприємств.

Серед інших проблем помітно також те, що не забезпечено повної відповідності виконуваних функцій рівню професійної освіти, недостатньо оцінюється внесок працівників у розвиток організацій, недостатня увага роботодавців до адаптації нових працівників. Одним з тривожних результатів можна вважати також недостатню забезпеченість зворотного зв'язку з персоналом – середній рівень цього показника на підприємствах не досягає навіть 65%. Таким чином, можна вважати, що керівники підприємств найчастіше не зацікавлені в інформації щодо сприйняття персоналом управлінських дій і не схильні прислухатися до ідей працівників, що гальмує розвиток інноваційності. Відтак, логічним відображенням наявних проблем є низька самооцінка соціальної відповідальності підприємств, що серед інших аспектів, включає відповідальність перед своїм персоналом: найвищий показник не досягає 80%, а для середніх підприємств становить менше 40%.

Основою розробки та впровадження інновацій будь-якого типу, в тому числі соціальних, мали б бути інвестиції у людський капітал, що на рівні підприємств переважно є у формі фінансування професійного навчання персоналу. В цьому напрямі, за оцінками респондентів, переважає фінансування за рахунок коштів підприємств. Найбільш лояльними до персоналу у цьому аспекті видаються середні підприємства – програми навчання на 81 % фінансують власники бізнесу. Але загальна ситуація дещо

інакша. Висока частка відповідей «важко відповісти» може бути або замовчуванням справжнього фінансового джерела відповідних витрат, або незнанням реальної ситуації, або, що найгірше – незначимістю розвитку персоналу на підприємстві. Отже, лише дещо більше половини підприємств (52%) фінансують розвиток персоналу. Найгіршою є ситуація на малих підприємствах, де специфіка зайнятості найбільше вимагає мобільності, передусім у пошуку та використанні нових знань. Недостатня увага до організації навчання виявляється також у детальніших відповідях щодо застосування окремих організаційних форм поширення знань (рис.4).

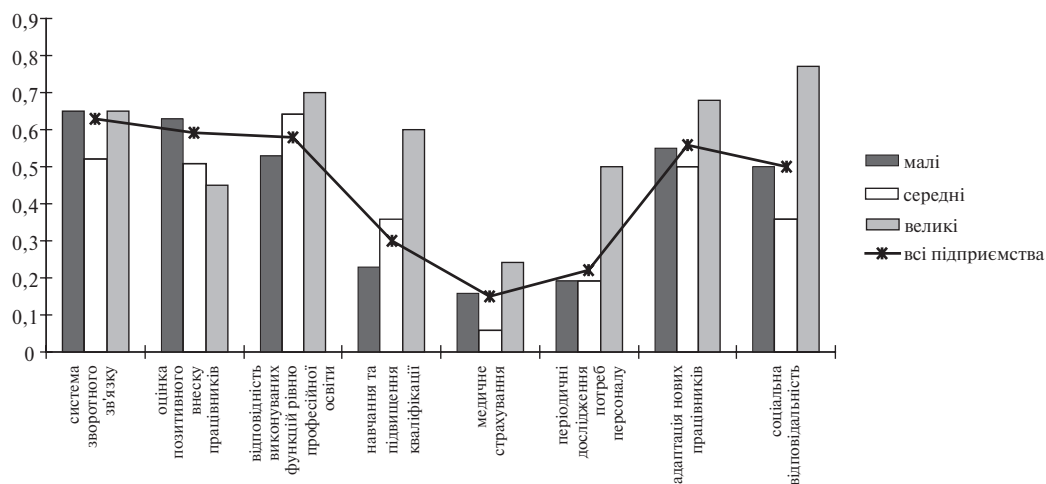


Рис. 3. Рівень відповідності системи управління персоналом основним критеріям стандарту «Investors in People»

Джерело: власне соціологічне обстеження.

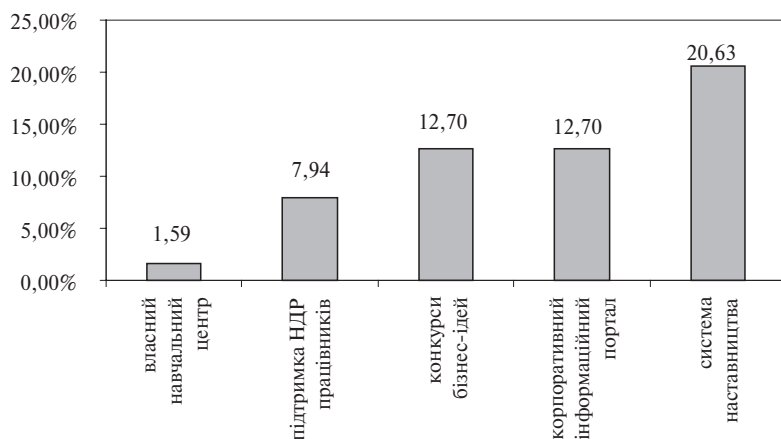


Рис. 4. Основні організаційні форми розвитку та поширення знань персоналу

Джерело: власне соціологічне обстеження.

Так, на промислових підприємствах Рівненської області переважають традиційні методи управління знаннями, зокрема, через систему наставництва. Але навіть такий захід характерний лише для близько 21% опитаних. Власний навчальний центр зі зрозумілих причин є лише на 1 (великому) підприємстві.

Методи генерування інноваційних знань та ідей (конкурси, науково-дослідницька робота працівників) не мають відчутної підтримки. При цьому фінансування власних НДР більш типове для великих підприємств (16,67% загальної кількості), а організація внутрішніх конкурсів бізнес-ідей – для великих та малих підприємств (16,67% та 14,63% відповідно). Інноваційні методи передачі знань, зокрема, забезпечення доступу до інформації в корпоративній інформаційній мережі, мало поширені, їх використовують лише 9 з 63 підприємств, серед яких 1 – середнє, 2 – малих і 6 великих. Вочевидь, такі методи застосовують недостатньо, що стримує розвиток інших форм інновацій та розвиток взаємодії в організації.

Знання – один з найактуальніших сучасних стратегічних орієнтирів інноваційних стратегій, спрямованих на розвиток. Як ми бачили, в цьому напрямі є відчутні проблеми із застосуванням інноваційних підходів. Зрозуміло, що застосування інших видів соціальних інновацій, результати яких не можуть забезпечити дуже швидких конкурентних переваг, є ще проблематичнішим. Це підтверджують відповіді респондентів. Усвідомлюючи невисоку ймовірність отримати ствердні відповіді на запитання щодо застосування заходів, які мають справді інноваційний характер, підприємцям було запропоновано вибирати з необмеженої кількості варіантів відповідей щодо застосування соціальних заходів, які традиційно включаються до соціальних пакетів, а також тих, що визначають соціальну відповідальність у ставленні до громади свого регіону та довкілля.

Із заходів поза межами свого підприємства як внесок у розвиток населення та взаємодії у своєму регіоні (рис.5) найбільше застосовують спонсорство в організації конкурсів бізнес-проектів (6,35 % загальної кількості підприємств). Набагато меншим є залучення до заходів з охорони здоров'я (4,76 %), спортивних (3,17 %) та культурно-розважальних заходів (1,59 %). Більший рівень соціальної відповідальності показує наявність програм з удосконалення виробничих процесів, що спрямовані на покращення екологічної ситуації в регіоні (в середньому 27 %). Позитивним є високий рівень використання таких заходів на великих підприємствах (66,67 % їх загальної кількості). Хоча, звичайно, такі відповіді не означають, що удосконалення технологій цілком зняло проблему негативного впливу підприємств на довкілля. Більшість соціальних заходів підприємств спрямовані на власний персонал. Але ті, що могли б стати основою розвитку інновацій, представлені недостатньо. Найбільше фінансуються ті, що вимагають невеликих інвестицій (культурно-розважальні, спортивні заходи), а також ті, що частково зумовлені нормативними вимогами щодо охорони здоров'я. Їх вагома частка отримана переважно за рахунок високої участі у програмах збереження здоров'я персоналу великими підприємствами (для них характерний показник 50%).

Як було проаналізовано вище, поширення інновацій у розвитку знань є незначним, але це стає ще очевиднішим у порівнянні з іншими напрямками фінансування соціальних заходів. Зокрема, організація конкурсів бізнес-ідей та створення корпоративної інформаційної мережі не вимагає надто великих фінансових витрат та часу. Натомість такі дії могли б стати постійним джерелом появи нових знань та конкурентних переваг. Разом з тим рівень їх використання є не просто низьким. Навіть у сукупності їх реалізація значно поступається такому напрямку, як організація дозвілля.

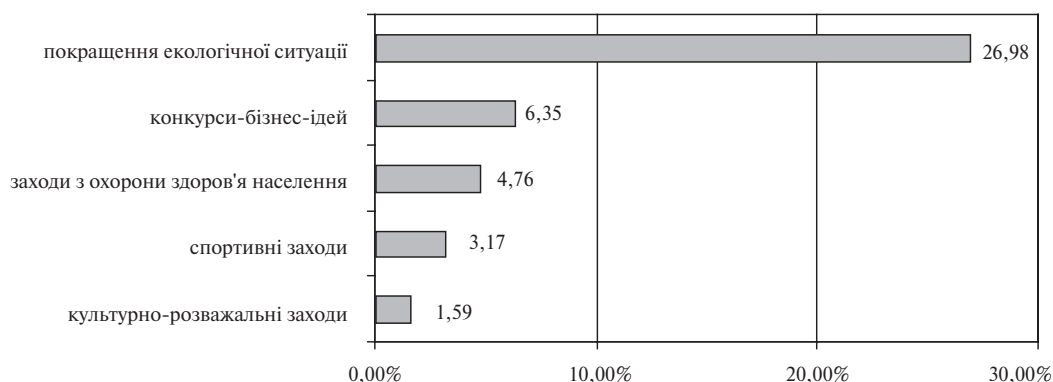


Рис. 5. Соціальні заходи для населення регіону, що впроваджувались промисловими підприємствами Рівненської області у 2012 р.

Джерело: власне соціологічне обстеження.

Використання на підприємствах нових форм зайнятості також є невисоким. Так, можливість дистанційної зайнятості створена на 11,11% підприємств; гнучкий режим робочого дня надається 19,05% роботодавців. Сприятливіші умови використання робочого часу при цьому створюються на малих підприємствах (21,95%), а можливістю віддаленої зайнятості можуть більше скористатись працівники великих підприємств – їй надають 16,67% підприємств. Звичайно, такі показники формуються з поодиноких випадків, коли адміністрація створила відповідні умови для деяких нечисленних категорій персоналу. Середня кількість підприємств, що надають такі можливості, нехай навіть небагатьом працівникам, є дуже низькою, що ще раз підтверджує повільне поширення інновацій у трудовій сфері. Зрозуміло, що в цьому випадку недостатнє усвідомлення переваг таких інноваційних форм зумовлено тим, що на більшості підприємств (рис.3) навіть не звичають потреби працівників та немає зворотного зв'язку. Відтак, не знаючи та не виявляючи зацікавленості щодо потреб працівників, підприємці не шукають дієвих стимулів для персоналу та провокують низьку мотивацію трудової діяльності.

Висновки. Перспективи соціально-економічного розвитку України, і навіть саме існування її як незалежної європейської держави, дедалі більше залежить від термінового вирішення актуальних соціальних завдань. Нагальні соціальні проблеми породжують різноманітні, втім числі, економічні загрози, зокрема посилення дисбалансу між основним і фінансовим капіталом, з одного боку, та людським і соціальним капіталом – з другого. Усвідомлення цих загроз спонукає пробуджувати небайдужість серед людей, здатних вплинути на вектор майбутнього розвитку, шукати ефективні шляхи соціальної взаємодії.

Неупереджена оцінка показує, що в Україні як у державі немає цілеспрямованого ефективного управління соціальним розвитком. Тому бізнес, заради власного ж стабільного існування, має усвідомити себе суб'єктом управління людським капіталом, взятися за системне вирішення соціальних проблем, зокрема, шляхом впровадження соціальних інновацій у трудовій сфері. В іншому випадку бізнес невдовзі може залишитися і без працівників (передусім, висококваліфікованих), і без споживачів на внутрішніх ринках.

Як видно з наведених результатів, попри переваги інновацій в управлінні персоналом та соціальною сферою на підприємствах, вони поки що недооцінені підприємцями в Україні. Збереження традиційних підходів до персоналу як до «дешевого ресурсу», недостатній розвиток корпоративних стратегій інноваційної діяльності, зокрема в розвитку персоналу, стримує не лише соціальний, а й економічний прогрес підприємств. Сучасний бізнес, не використовуючи соціальних інновацій, просто не може оцінити їх переваг. Тому важливим завданням науковців, перспективою наукових досліджень та організації співпраці соціальних партнерів стає активне сприяння усвідомленню значення та поширенню соціальних інновацій в Україні. Як підтверджено науковими дослідженнями, досвідом кращих підприємств та розвинутих країн світу, соціальні інновації можуть і мають стати важливим чинником гармонізації суспільства і посилення конкурентоспроможності економіки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. — 355 с.
2. Сталый людський розвиток: забезпечення справедливості: Національна доповідь / кер. авт. колективу Е.М. Лібанова / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. — Умань : Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2012. — 412 с.
3. *Romer P.M.* Increasing Returns and Long-Run Growth // *The Journal of Political Economy*, Vol. 94, No. 5. (Oct., 1986), pp. 1002-1037. *Statistical Abstract of Japan: 2008*. Режим доступу: <http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/1431-11.htm>
4. Social innovation in Australia. Australian Innovation System Report 2011. Режим доступу: // <http://www.innovation.gov.au/Innovation/Policy/AustralianInnovationSystemReport/AISR2011/chapter-5-public-sector-and-social-innovation/social-innovation-in-australia/index.html>
5. Social Innovation in Canada: An Update. CPRN Research Report. — Canadian Policy Research Networks Inc., 2009. — 58 p. Режим доступу: http://www.cprn.org/documents/51684_EN.pdf
6. Fightback Britain: A report on the State of Social Enterprise survey 2011. / Режим доступу: http://www.socialenterprise.org.uk/uploads/files/2011/11/fightback_britain1.pdf
7. Social Enterprise UK. Dictionary. Режим доступу: <http://www.socialenterprise.org.uk/about/about-social-enterprise/social-enterprise-dictionary>
8. Управління персоналом: підручник / [В.М.Данюк, А.М.Колот, Г.С.Суков та ін.] за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. — К.: КНЕУ, Краматорськ: НКМЗ, 2013. — 666 с.
9. Управление знаниями на промышленном предприятии // [Електронний ресурс]. Доступний з: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1178>
10. Офіційний сайт групи компаній EPSTE. / Режим доступу: <http://www.erstestiftung.org/blog/category/social-development/>
11. Нобелевская премия мира. Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki>
12. Офіційний сайт Українського національного комітету Міжнародної торгової палати // Доступно з: <http://iccua.org/ru/content/investors-people-0>
13. Офіційний сайт Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dknii.gov.ua/2010-09-27-06-54-32/105-2012-/850lr>
14. Proving and Improving: a Quality and Impact Toolkit for Social Enterprise / Investors in People Standard / <http://www.proveandimprove.org/about.php>

Стаття надійшла до редакції журналу 02.09.2013

Е.А. Гришнова, Г.Ю. Мишук

СОЦИАЛЬНЫЕ ИННОВАЦИИ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ: СУЩНОСТЬ, ВИДЫ, ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ В УКРАИНЕ

Социальные инновации – сравнительно новый вид инноваций и постепенно выделяются в новейший тренд трудовых отношений. Их основная идея состоит в наиболее полном раскрытии и реализации возможностей человека, а также обеспечении высокой комфортности жизнедеятельности за счет улучшения взаимодействия в обществе.

На основе аналитических отчетов относительно распространения социальных инноваций в Великобритании, Австралии, Канаде, а также опыта внедрения инновационных проектов социального характера отдельных компаний (как в Украине, так и в ЕС), авторами предложена система социальных инноваций, базирующаяся на инновациях, которые реализуются на четырех уровнях: корпоративный, региональный, национальный, международный. По типам потребностей социальных групп и формам взаимодействия в обществе определены виды инноваций: развитие новых форм занятости, инновации в обучении (в том числе профессиональном), в обеспечении доступности услуг по охране здоровья, развитие социальной ответственности, новейшие формы взаимодействия социальных партнеров (в частности информационной), социальное предпринимательство. Реализация системы или отдельного вида инноваций требует соответственного организационного, информационного и финансового обеспечения. Авторами обоснованы их основные составляющие: социальные инвестиции, контракты, трансферты инновационного социального назначения, развитие источников открытого доступа к информации.

По предложенной системе социальных инноваций проведено социологическое исследование современных проблем реализации инноваций в Украине на корпоративном уровне, выявлен ряд негативных тенденций, сдерживающих дальнейшее развитие и распространение социальных инноваций на украинских предприятиях. К ним относятся: недостаточное осознание бизнесом потребности развития социального предпринимательства; незнание инновационных форм управления персоналом предприятий; низкий уровень социальной ответственности; преобладание традиционных методов управления знаниями персонала; слабая инициатива в развитии социальных инноваций за пределами предприятия, что является признаком изоляции бизнеса от проблем общества. В общем, уровень распространения программ и проектов инновационного развития, отвечающих концепции социальных инноваций, не превышает 30% в группе исследованных предприятий. Недостаточно развиты даже формы социальных инноваций, которые отвечают интересам всех социальных партнеров: стимулирование творческой инициативы персонала и предложения бизнес-идей. Реализацию таких мероприятий обеспечивают меньше 10% предприятий. Распространение программ для персонала не достигает даже 13 % от всех опрошенных. Слабо используют предприятия новые формы занятости, в частности дистанционную (меньше 12 % предприятий) и гибкий режим рабочего времени (меньше 20 %).

Выявленные тенденции являются угрожающими в связи с опасностью обострения существующих социальных проблем и отсутствием мотивации бизнеса к их решению. На сегодня в Украине сохраняются традиционные подходы к персоналу как к «дешевому» и «неисчерпаемому» ресурсу, что сдерживает не только социальный, но и экономический прогресс предприятий. С целью усиления конкурентоспособности национальной экономики и формирования нового формата взаимодействия в обществе, с учетом современных императив отношений социальных партнеров, авторами сделаны выводы о потребности дальнейших научных исследований и развития практических мер в направлении содействия распространению социальных инноваций в Украине.

Ключевые слова: занятость, трудовые отношения, социальные инновации, социальные партнеры, социальное предпринимательство.

O.A. Grishnova, G.U. Mishchuk

SOCIAL INNOVATION IN LABOR RELATIONS: ESSENCE, TYPES AND IMPLEMENTATION PECULIARITIES IN UKRAINE

Social innovation is a relatively new field of research and policy that gradually starts to transform into the modern trend of industrial relations. Their crucial idea is to simultaneously meet social needs (more effectively than alternatives) and create new social relationships or collaborations.

Based on the analytical reports on the awareness of social innovation in the UK, Australia, and Canada and the experience of certain companies in the field of social innovation projects' implementation (both in Ukraine and in the EU), the authors suggest a social innovation system. It consists of the innovations implemented at four levels: corporate, regional, national and international. According to the types of social needs and forms of interaction in society there are the following types of innovations: employment development, innovation in education (including further training), ensuring access to healthcare and innovation, social responsibility development, new social relationships or collaborations (including informational ones), social entrepreneurship. The implementation of the whole system or a particular kind of social innovation needs corresponding organizational, information and financial support. The authors justify their main components: social investment, contracts, social innovation transfers, and the development of an «open source» information access.

The authors conducted a survey of innovation activities and its issues in Ukraine on the corporate level according to the proposed social innovation system. The survey showed that there is a number of negative trends that hinder further development and spread of social innovation across the Ukrainian enterprises. These include the following: low understanding of the need to develop social entrepreneurship, poor awareness of advanced human resource management and innovations; low level of social responsibility of the enterprises; the prevalence of traditional methods of knowledge management; weak initiative in promoting social innovation outside the company which clearly demonstrates that business is isolated from social needs of all kinds. In general, the prevalence of innovation development programs and projects which correspond to social innovation concept does not exceed 30% of the respondent enterprises.

Even such social innovation forms that meet the needs of all social partners are insufficiently developed. These, in particular, include employees' and local inhabitants' creativity and innovation promotion by their participation in R&D projects and contests of business ideas. Less than 10% of the regional companies implement such actions. Less than 13% of the surveyed enterprises work on the corresponding employee programs. The use of the new employment types is also very low. Less than 12% of the enterprises give an opportunity of remote employment, in less than 20% of the cases the employees have the options of flexible work arrangements, for example flex-time.

The study showed that identified trends are very dangerous as they may exacerbate existing social issues and lead to such commonly perceived barriers to getting involved as lack of motivation in business environment. Unfortunately, today Ukrainian employers still view personnel as a «cheap» and «inexhaustible» resource. The use of such unproductive approach not only restrains companies' social development, but also prohibits economic progress of the enterprises. Therefore, the paper states that social business can be indeed a very powerful agenda for change and become a real engine of national growth. Within the given framework innovation is truly a key to maintaining a competitive edge. Thus, the authors concluded that there is a definite need for further research and practical actions aiming to promote social innovation in Ukraine.

Key words: *employment, labor relations, social innovations, social partners, social entrepreneurship.*