

УДК330.341: 331.1: 331.5.024.5

І.В.Терон, канд. екон. наук

Інститут демографії і соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України

Соціальні інновації у процесах модернізації соціально-трудо­вих відносин

У публікації викладено сутність соціальних інновацій та модернізації соціально-трудо­вих відносин, визначені функції соціальних інновацій. Здійснено класифікацію соціальних інновацій з позиції особливостей ринку праці. З використанням викладених теоретичних аспектів досліджено імплементацію соціальних інновацій в соціально-трудо­ві відносини сучасної української економіки.

соціальні інновації, модернізація, соціально-трудо­ві відносини, ринок праці, зайнятість

Постановка проблеми. Зміни практики менеджменту наприкінці ХХ століття можна охарактеризувати як процес соціалізації управління: успішні суспільні модернізації характеризувалися найвищою ефективністю в тих країнах, де завдання економічного зростання та забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання вирішувалися у сполученні з подоланням низки соціальних проблем, забезпеченням якості трудового життя та сталого соціального розвитку в цілому.

Одним з найбільш значимих генераторів модернізації суспільного розвитку можуть і мають стати соціальні інновації: саме вони формують сприятливе для науково-технічних, технологічних та інформаційних нововведень середовище, забезпечують їхнє прискорення, підвищення ефективності використання нової техніки й технологій, скорочення інноваційних витрат. Як свідчать зарубіжні дослідження [1, с.12], з переходом від індустріального суспільства до економіки знань та послуг, пов'язаним з реалізацією парадигми інноваційного розвитку, відбувається зміна співвідношень між технологічними й соціальними інноваціями у напрямку посилення значення соціальних інновацій, причому динаміка цього процесу безпосередньо залежить від швидкості постіндустріальних трансформацій. При цьому, за інформацією [2], вартість соціальних інновацій у десятки раз дешевша, і створюють вони у десятки разів більший дохід, аніж традиційні «технологічні» інновації, забезпечуючи для конкретної компанії збільшення ROI (Return on Investment) в 4—16 разів за період від 6 місяців до одного року. На користь цього висновку свідчать дослідження впливу персоналу компанії на її підсумкові досягнення, яке проводилося протягом семи років у Великобританії (Management Today), зокрема, Інститутом персоналу й розвитку, шляхом оцінки балансових звітів 100 середніх виробничих компаній. За його результатами, від управління персоналом залежить 19 % відмінностей у продуктивності між компаніями й 18 % відмінностей в обсягах доходу, що вдвічі вище впливу науково-дослідних робіт і нововведень, спрямованих на поліпшення якості, створення нових технологій і конкурентної стратегії, спроможних збільшити дохід компанії усього на один відсоток [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Результати комплексних досліджень теоретичних та прикладних аспектів формування соціально-трудо­вих відносин розвитку ринку праці представлені в роботах таких відомих українських вчених, як І. Гнібіденко, О. Грішнова, Т. Заяць,

А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна та деяких інших. За наявності значних методологічних напрацювань все ж слід констатувати недостатню розробленість як теоретичних, так і прикладних проблем модернізації соціально-трудова відносин національної економіки.

Мета дослідження полягає у визначенні сутності та проблем модернізації соціально-трудова відносин української економіки шляхом впровадження соціальних інновацій

Виклад основного матеріалу.

Обґрунтування сутності соціальної інновації потребує виокремлення двох методологічних підходів.

Згідно першого підходу, соціальна інновація визначається як свідомо організоване нововведення або нове явище в соціальній сфері, яке формується на певному етапі розвитку суспільства відповідно до змін соціальних умов, і має за мету ефективні позитивні перетворення в соціальній сфері. Такої точки зору притримуються, зокрема, М. Лукашевич та І. Мигович [4].

Другий напрям є ширшим. Він представлений в енциклопедичних виданнях, і, з нашої точки зору, акумулював в себе основні теоретичні підходи щодо оцінки базового поняття інновації, визначаючи термін «соціальна інновація» як:

- результат творчої діяльності, що одержав широке застосування та став підставою для значимих соціальних змін;
- процес перетворення нововведень у соціокультурні норми і взірці, що забезпечує їхнє інституціональне оформлення й закріплення в сфері духовної та матеріальної культури суспільства [5, с. 456].

Цей напрям досліджень соціальних інновацій представлений науковими позиціями, зокрема, українських дослідників Л. Федулової [6], В. Антонюк і О.Новікової [7], а також А.Докторовича [Росія, 8].

Що ж до зарубіжних досліджень, то в них соціальні інновації розглядаються інтегровано, як ідея, нова концепція, що застосовуються для подолання соціальних проблем, або ж елемент соціальних змін, що створює нові соціальні факти, впливаючи на поведінку окремих людей або окремих соціальних груп певним чином. Суть їх полягає в створенні цілеспрямованих і нових типів організації соціальної практики [1, с.26-29; 9, с.8].

Отже, в акумульованому вигляді соціальну інновацію можна представити як нововведення в формах існування соціуму, соціальних і трудових відносинах, котрі, створюючи нову (додаткову) соціальну цінність для визначеної цільової групи, забезпечують якісне зростання ефективності господарювання, конкурентоспроможності та якості трудового життя.

Як справедливо зазначає О. Новікова [7, с.21], соціальні інновації здійснюються в усіх сферах суспільного життя, переважна сфера їх локалізації пов'язана з життєдіяльністю людини і суспільства в цілому, процесом відтворення і розвитку людини, задоволенням її потреб, організацією людської спільноти.

На нашу думку, сьогодні особлива значущість соціальних інновацій діяльності полягає в тому, що вони в максимальній мірі сприяють розвитку творчості та трудового потенціалу особи, істотно розвивають продуктивний соціальний капітал організації.

Доцільно виокремити особливості соціальних нововведень порівняно з технічними, які полягають у:

- наявності більш щільного зв'язку з конкретними суспільними мережами, діловим середовищем і простором відтворення робочої сили;
- великій, більшій сфері застосування, оскільки реалізація технічних

нововведень часто супроводжується необхідними управлінськими і економічними нововведеннями, тоді як самі соціальні нововведення не вимагають нового технічного оснащення;

- значно більшому спектрі впливу;
- переважно некомерційному характері;
- тривалому терміні відшкодування витрат і одночасно — більш тривалому терміні їх пролонгованої дії;
- меншій наочності забезпечення переваг і складності вимірювання ефекту при їх реалізації;
- відсутності стадії виготовлення, яка поєднана з проектуванням, що прискорює інноваційний процес;
- значному рівневі невизначеності наслідків крупних інновацій мезо- та макрорівня.

Багатоманітність вимірів простору соціального розвитку та явищ соціального життя, а також нелінійність розвитку відносин, зв'язків та мереж, що його утворюють, обумовлює таку ж багатоманітність соціальних інновацій. Як свідчать численні публікації з проблем інноваційної діяльності [наприклад, 10, с.38], ознак, за якими класифікують інновації, у сукупності налічується близько двадцяти. Разом з тим, не усі ознаки доцільно застосовувати до дослідження інноваційних змін соціального напрямку. З урахуванням їх специфіки та проблематики дослідження, виокремлення різновидів соціальних інновацій насамперед має відбуватися в площині аналізу стратегічних (або пріоритетних) параметрів розвитку підприємства [11, с.180]. Застосування такого методологічного підходу дає змогу сформулювати наступну класифікацію соціальних інновацій.

Таблиця 1 – Класифікація соціальних інновацій

Ознака класифікації	Види інновацій
вплив на якість соціального розвитку та людського капіталу підприємства	позитивні інновації (конструктивні, сприяючі оптимізації гармонізації довгострокового розвитку ринку праці та нагромадженню продуктивного соціального капіталу); негативні (сприяючі виникненню і поширенню деструктивного соціального капіталу та соціальної напруги в українському суспільстві); нейтрального впливу
предмет менеджменту персоналу та регулювання соціально-трудова сфера усіх рівнів	інновації відносин зайнятості та можливостей забезпечення людей засобами існування, а також реалізації індивідуальних здібностей; інновації щодо організації та продуктивності праці, відносин у виробничих колективах, можливостей розвитку людини у процесі трудової діяльності та економічного зростання підприємства; інновації щодо забезпечення умовами праці, процесів заміщення витрат робочої сили; інновації щодо соціального захисту працівників
глибина внесених інноваційних змін	радикальні (базові) — принципово змінюють стратегію та способи управління фірмою, базуються на впровадженні нового способу управління підприємством, який може привести до зміни технології виробництва продукції та надання послуг, кардинально змінюючи підходи до регулювання соціально-трудова відносин, спроможні сформувати новітні напрями регулювання цих відносин, забезпечити перехід від одного до іншого (зокрема, нового постіндустріального, ринкового тощо) типу господарювання (впровадження колективної форми праці, виникнення нових структур завдяки організаційним процесам або впровадження нових інформаційних систем, що кардинально змінюють організаційні засади підприємства; поліпшуючі (рекомбінаційні) — переважають на фазах поширення і стабільного розвитку циклу відтворення продуктивних сил і виробничих відносин, полягають у використанні чи поєднанні існуючих організаційних та виробничих рішень (різних типів організаційно-

	соціального реформування) з метою створення нових різновидів форм соціально-трудових відносин технологій, систем управління, видозмінюють систему управління підприємством, (наприклад, структури, кадрової політики і т.п.) для створення нових рівнів якості у підрозділах, де вони раніше не існували, або для створення нових методів та засобів управління (об'єднання відділів, перенесення повноважень, використання існуючих мотиваційних систем обліку зарплати в тих підрозділах підприємств, де вони раніше не використовувалися); модифікаційні — незначні зміни існуючих технологій, систем управління чи вже певною мірою застарілих методів та засобів регулювання соціально-трудових відносин з метою їх часткового поліпшення.
спадкоємність (відношення до попередника)	«підривні» — ті, які йдуть на зміну усталеним і розвиненим технологіям і методам регулювання, поступово витісняючи поліпшуючі та модифікаційні інновації, а разом з ними змінюється і весь соціально-трудовий простір; замішуючі, відмінюючі (або скасовуючі) — виключають застосування певних методів, напрямів чи форм регулювання соціально-трудових відносин; поворотні — ретровведення (вводять до соціально-трудової сфери архаїчні напрями, форми, методи, об'єкти соціального регулювання);
обсяг застосування:	точкові, локальні; системні (виробничі, організаційні-управлінські, правові тощо); стратегічні (принципи регулювання, обґрунтування управління та реалізації стратегічних перспектив розвитку підприємства тощо); інтегральні;
темпи (інтенсивність) здійснення	швидкі, інновації-«бум» — складають соціальне підґрунтя стратегії виживання підприємства, як реакція на нові перетворення конкурентів; рівномірні; уповільнені; наростаючі; стрибкоподібні
тип ефекту від нововведення	зорієнтовані на отримання соціального ефекту; зорієнтовані на отримання економічного ефекту
рівень та масштаби інновацій	інноваційні зміни глобального масштабу (мегарівень); інноваційні зміни національного рівня (макрорівень), інновації в певному виді економічної діяльності чи регіоні (мезорівень); інноваційні зміни на підприємстві (групі підприємств) — макрорівень
сфера людської діяльності	економічні (нові методи оцінки праці, стимулювання, мотивація і ін.), організаційно-управлінські (форми організації праці, методи вироблення рішень і контроль за виконанням і ін.), правові і педагогічні інновації, інновації людської діяльності (зміна внутрішньокорпоративних стосунків, вирішення конфліктів і т.ін.)

Типологізація соціальних нововведень за наведеними вище ознаками дасть змогу здійснювати «прив'язку» рішення про обраний тип інновацій до конкретної стратегії розвитку підприємства.

Соціальні інновації висвітлювалися в працях П. Друкера в 1960-ті роки. В 1970-ті цей термін почали використовувати французькі дослідники, зокрема, П. Розанваллон, Ж. Фурньє і Ж. Аталлі. Однак соціальні інновації та їх прояви виникли задовго до цього. Б.Франклін, наприклад, запропонував низку модифікацій щодо соціальної організації громад. Багато радикальних реформаторів XIX століття, наприклад Роберт Оуен, якого вважають засновником кооперативного руху, сприяли соціальним перетворенням, а К. Маркс, М. Вебер і Е. Дюркгейм привернули увагу до різноманітних аспектів соціальних змін.

Постіндустріальний період розвитку сприяв поширенню серед суб'єктів господарювання високорозвинених країн таких різновидів соціальних інновацій, як перетворення форм власності, впровадження нової корпоративної (акціонерної) стратегії, модернізація засобів, методів і стандартів корпоративного управління, організаційних структур компанії, нововведення у використанні змінного режиму робочого часу, розробка нових або значно змінених методів і прийомів організації

праці; нові прийоми й методи реклами, включаючи створення каналів просування продукції, виставкову діяльність, комунікацію й зворотний зв'язок зі споживачами, використання механізмів приватно-державного партнерства; кадрова й освітня діяльність, включаючи підготовку й перенавчання кадрів, формування кадрових резервів, залучення студентів і молодих фахівців до роботи в компанії та до співробітництва з нею; ротаційна система управління кадрами, нові мотиваційні системи, система контролю за допомогою відеонагляду тощо.

Видатними прикладами соціального підприємництва є діяльність М. Юнуса, засновника банку «Грамин», що запровадив нову форму підтримки розвитку інновацій за допомогою надання мікрокредитів населенню низки країн Азії, Африки і Латинської Америки, і мера Індіанополісу С. Голдсмита, якому вдалося залучити приватний сектор до участі в роботі міських служб [12].

Що ж до української економіки, тренди якої характеризуються деяким часовим лагом порівняно з економікою високорозвинених країн, набирають сили представники ретроінновацій та проривних наростаючих інновацій. Однак багато соціальних інновацій є інкрементальними, тобто є доповненням або удосконаленням вже існуючих технологій, моделей тощо. Їх необхідність інновацій диктується реальним життям, ринком або вимогами економічної, політичної кон'юнктури, оскільки вони модернізують економіку поступово, не приводячи до різких змін у технологіях, соціальному житті й звичному укладі трудового життя більшості людей. Доцільно охарактеризувати застосування наступних інновацій в українській економіці. Зокрема, якщо торкатися такого блоку соціально-трудова відносин, як відносини зайнятості, слід виокремити поширення гнучких форм зайнятості та найму. Так, на ринку праці України досить відпрацьованою є послуга аутстафінгу, зокрема, серед іноземних підприємств. Щодо галузевої ознаки компаній-клієнтів, то нині цією послугою користуються і виробничі компанії, і торговельні, і рекламні, і фармацевтичні. Останнім часом зріс попит на аутстафінг у секторі інформаційних технологій та телекомунікацій.

Як правило, в Україні технології аутсорсингу та аутстафінгу застосовують окремі підприємства, найчастіше — мережі філій, регіональні представництва відомих вітчизняних і світових брендів. Найпривабливішою послугою є аутсорсинг добору та оцінки персоналу. Що ж до аутплейсменту, то його в Україні найчастіше застосовують міжнародні корпорації, та й то лише щодо топ-менеджерів. У вітчизняних компаніях аутплейсмент мало популярний, і якщо роботодавець замовляє дану послугу, то його більше турбує не працевлаштування співробітника, а «виховна бесіда» із звільненими, яка дозволить уникнути судових позовів. При цьому більшість українських роботодавців відходять від гарантій стовідсоткового працевлаштування на користь зниження вартості послуг.

Разом з тим справедливо зауважити існування в українському законодавстві юридичних ускладнень для застосування аутстафінгу (щодо невирішеності проблеми поділу функцій роботодавця між юридичним наймачем працівника й фактичним користувачем його праці). Крім того, слід зазначити нормативну недосконалість розвитку тристоронніх відносин, які регулюються двома різними договорами: трудовим договором між працівником і компанією-наймачем та цивільно-правовим договором про надання послуг між компанією — користувачем праці працівника і компанією-наймачем) [13].

Український сектор ринку послуг executive search став активно розвиватися на початку 90-х років минулого сторіччя, внаслідок посилення конкуренції, економічної глобалізації, а також появи на ринку праці іноземних компаній, що надають послуги

добору персоналу. Вітчизняні компанії, що надають послуги executive search, зосереджені переважно в Києві. Сьогодні попит на послуги хедхантерів зростає, причому не лише в Києві, але й в інших великих містах України. Безумовно, першопричиною пошуку фахівців в інших компаніях є бажання випередити конкурентів в умовах відсутності заборони на хедхантинг.

З-поміж різноманітних новітніх нововведень, які стосуються винагороди й мотивації до продуктивної трудової діяльності, варто навести поступове поширення в українській економіці соціального пакету, серед різновидів якого слід виділити два: перший тип може включати страхування, медичне обслуговування, мобільний зв'язок, в окремих випадках — автомобіль (такий пакет застосовують великі компанії, що працюють відповідно до західних зразків); другий тип пакета поширений на великих підприємствах і включає оздоровчі заклади, бази відпочинку, санаторії тощо [14, с.516-518].

Відсутність соціального пакета на більшості з вітчизняних підприємств негативно впливає на мотивацію працівників. За результатами опитування, проведеного міжнародним кадровим порталом hh.ua серед своїх користувачів, лише 38 % українців отримують соціальні пакети на роботі. 16 % респондентів зазначили, що в їхніх компаніях соціальні виплати та заохочення надаються лише керівникам вищого рівня управління. Найчастіше компанії включають в соціальні пакети: оплату мобільного зв'язку (44 %), медичне страхування (32 %), оплату транспортних послуг (17 %), харчування (15 %) та відпочинку (15 %) [15]. Крім цього, як свідчать наукові дослідження [16], нефіксована система їх формування та надання призводить до зменшення рівня матеріального та соціального забезпечення працюючих; розвитку «неформальних» відносин усередині підприємства; досягнення критичного рівня диференціації показників заробітної плати (благ та послуг тощо) між різноманітними організаціями та установами різних сфер та секторів економічної діяльності, а також між керівниками підприємств та працівниками низової ланки, це зумовлює активізацію конфліктних процесів у колективі, а інколи і в суспільстві; зниження продуктивності та якості праці як об'єктивної реакції на неадекватний рівень мотивації працівників.

На відміну від високорозвинених країн, в Україні гальмується поширення участі працівників в управлінні, капіталі й прибутку підприємств як одного з найважливіших факторів їхньої соціальної стабільності внаслідок недооцінки економічної, соціальної та політичної вигоди демократизації управління виробництвом; відсутності підтримки процесів демократизації управління підприємством з боку більшості інститутів громадянського суспільства; дефіциту достовірної інформації про сутність, потенційні переваги й шляхи створення підприємств із демократичною системою управління; відсутності державної підтримки підприємств із партисипативним менеджментом; низького в цілому ступеня солідарності трудових колективів підприємств у боротьбі за свої права в сфері управління виробництвом; зменшення мотивації до участі в управлінні підприємством, домінування авторитарних методів керівництва; низької компетентності працівників та їхніх представників у питаннях управління, у т.ч. на принципах виробничої демократії, що створює поживний ґрунт для зловживань топ-менеджменту; слабкої поінформованості персоналу про соціально-економічне становище підприємства та плани роботодавця; недовіри персоналу підприємства до роботодавця, його представників, а також до держави; практично відсутнього діючого контролю працівників або їхніх представників за діями менеджменту, у першу чергу, вищого; нестійкості створених демократичних форм господарювання, пов'язаної з можливістю ревізії прав трудового колективу з боку держави-власника або директора — його представника на підприємстві.

Крім того, в Україні, на відміну від високорозвинених країн світу не існує системи обов'язкової участі працівників у результатах господарської діяльності підприємства на основі трудових прав. Це ускладнює поширення - продуктивної новітньої форми підприємницької діяльності трудових колективів, які є юридичними особами і суб'єктами права спільної власності на засадах самоуправління, захисту прав та інтересів працівників як співвласників свого підприємства, а також їх участі у прийнятті важливих господарських рішень та в розподілі результатів праці. Така участь можлива в суспільствах і товариствах лише за умови внесення відповідного положення в їхні установчі документи, а у виробничих кооперативах — лише за рішенням загальних зборів їхніх членів.

Серед соціально-трудова відносин організації та управління персоналом слід виокремити таку інновацію, як система Balanced Scorecard (BSC), придатної для застосування в Україні у методологічному, і в практичному змісті. В Україні існують цілі «клуби» по обміну досвідом застосування BSC. Однак порівняно з активністю у високорозвинених країнах (при тому, що аналізована система набула значного поширення лише у 1995 р.), в Україні (як і в Росії) ця управлінська інновація впроваджуються досить мляво і то лише у великих компаніях нафтогазової і телекомунікаційної галузей, банківської сфери, транспортних фірмах-монополістах. Причини «невикористання» Balanced Scorecard у малому і середньому бізнесі кореняться у некомпетентності й непоінформованості менеджерів щодо цього методу управління.

Щодо соціальних інновацій, системного характеру, які спричинюють зміни усіх сторін, рівнів, предметів, об'єктів та суб'єктів регулювання соціально-трудова відносин, слід виокремити корпоративну соціальну відповідальність. Сьогодні залучення українських підприємств до соціальної діяльності вкрай нерівномірне. Першими серед вітчизняних компаній незалежної України відкрито заявили про свою соціальну відповідальність "Київстар", "УМС", "МакДональдз Україна", "Ніссан Мотор Україна", "Крафт Фудз Україна", "Оболонь", "Сіменс Україна", "Тетра Пак", "Укрсоцбанк", ГК "Фокстрот", "Ernst & Young Україна", Intel Microelectronics, Leo Burnett Ukraine та інші непромислові компанії, зорієнтовані на велику кількість клієнтів: адже надаючи користь суспільству, компанія залучає нових споживачів, що сприяє її розвитку і перемозі в конкурентній боротьбі. Інша група компаній, що також демонструють соціально відповідальну поведінку — великі підприємства та компанії нафтової, металургійної й хімічної галузей, як правило, ефективно працюючі: SKM, Метінвест, ДТЕК. Ці та інші підприємства також публікують звіти з соціальної відповідальності, розміщуючи їх на своїх сайтах. Зазвичай програми «внутрішніх» інвестицій зосереджуються на напрямках підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників; рекреації та оздоровлення працівників та членів їхніх сімей; залучення і підтримки молоді; матеріальної допомоги працівникам і ветеранам; реалізації дитячих програм; формування корпоративної культури.

Варто також нагадати соціальні інновації, які передбачені проектом Трудового кодексу. Серед них можна виокремити такі:

- накладання матеріальної відповідальності на усіх зайнятих працівників, причому розмір прямого дійсного матеріального збитку, що нанесений роботодавцеві діями працівника, як і сама наявність його провини в односторонньому порядку визначається роботодавцем;
- обмеження прав профспілок щодо захисту працівників у випадку їх звільнення;
- надання роботодавцям права самостійно регулювати трудові відносини

шляхом видання власних нормативних актів

- обмеження прав працівника на захист своїх трудових прав через комісії в справах трудових спорів;
- фіксація вимоги щодо обов'язкової наявності трудового договору в письмовій формі, яка стане не винятком, а нормою;
- чітке визначення випадків, коли укладається трудовий договір на певний строк, а також право працівника на розірвання такого договору за власним бажанням;
- надання працівникам можливості завчасного укладання трудового договору, у тому числі й до терміну звільнення з попереднього місця роботи;
- введення норми про захист інтересів працівників: при ліквідації юридичних осіб і створенні на їхній основі (і майні) нових юридичних осіб; через установавання правонаступництва в трудових відносинах, у випадку невиконання роботодавцем умов про надання роботи;
- введення прямої заборони на дискримінацію за будь-якою ознакою;
- збільшення оплати праці у надурочний і нічний час;
- введення норми про заборону для роботодавця застосовувати стосовно працівника насильство й взагалі впливати на нього з метою припинення трудових відносин;
- надання працівникові протягом 2 місяців з моменту попередження про майбутнє звільнення вільного від роботи часу для пошуку роботи — до 1 робочого дня в тиждень із збереженням заробітної плати;
- розширення переліку категорій соціально незахищених громадян для яких вводяться обов'язкові квоти на прийом на роботу (зараз це тільки інваліди);
- розширене коло суб'єктів, які мають право представляти інтереси працівника — не лише тільки профспілки, але й обрані співробітниками представники або представник.

Висновки. На жаль, варто констатувати, що соціальні інновації, тобто усвідомлені дії підприємств щодо збільшення своєї нематеріальної вартості, і дотепер в цілому для українського бізнесу є недовикористаним ресурсом.

Слід зазначити те, що їхня імплементація в практику господарювання в Україні проходить особливо важко у першу чергу внаслідок невизначеності їхніх конкретних параметрів й конкретного механізму й послідовності реалізації. Також варто підкреслити дуже тісний зв'язок соціальних інновацій із суспільством і культурою. Тому одне і те ж соціальне нововведення по-різному проявляє себе в різних країнах, суспільствах, організаціях. І хоча в українській економіці різноманітні соціальні новинки з'являються постійно, проте далеко не всі вони проходять через суспільний «фільтр» відбору. Інноваціями (в аспекті того, що згідно методологічних канонів менеджменту, інновація — це реалізована новація) стають лише ті нові ідеї, які одержують соціальне схвалення, визнання, інтегруються в загальний масив культури і з часом стають його органічними компонентами.

При цьому виникає парадоксальна ситуація — українське суспільство не зважається адаптуватися до соціальних інновацій доти, поки не «побачить їх у роботі», тобто поки не переконається в їхній ефективності й практичній корисності. Однак в той же час і соціально-трудова сфера, і економіка в цілому (і, звичайно, населення насамперед) може відчутти практичну цінність більшості соціальних інновацій лише через адаптацію до них. Тому практично всі соціальні зміни (наприклад, нові закони) впроваджуються в життя шляхом подолання недовіри й опору деяких соціальних груп суспільства, через владні структури й нерідко через жорсткий примус. З іншого боку,

соціальні інновації, між іншим, не є однозначно і одновимірно позитивними. Макроекономічні наслідки наведених інноваційних змін свідчать, про те що до основи обґрунтування вибору інновацій, моделей модернізації української економіки, механізмів та інструментів їх реалізації, насамперед покладено лише оцінку економічної ефективності (одержання додаткового прибутку, збільшення вартості бізнесу, зростання капіталізації, отримання довгострокових конкурентних переваг тощо). Тоді як оцінка соціального ефекту, визначення співвідношення та взаємодії цих видів ефективності та кумулятивного їх впливу, більш віддалених наслідків цих інновацій і для українських можновладців, і для керівників підприємств подекуди має другорядний характер.

Тема соціальних різновидів інновацій набуває нині особливої актуальності. Економіка знань, або виробництво інтелектуального продукту, включаючи й «соціальні інновації», і управлінські моделі нової економіки, нові для публічного й корпоративного сектору методи вирішення проблем, активізація соціальних мереж — це той резерв, що може принести підприємствам, регіонам і національній економіці в цілому added social value і забезпечити конкурентоспроможність.

Не має значення, чи розроблена інновація усередині суспільства (введена законодавчо чи розроблена й апробована менеджментом окремого підприємства), чи була імплементована в українську економіку зовні в результаті дифузії. Важливо, що сучасне суспільство зобов'язано реагувати на інновації, ухвалювати й освоювати їх у економічній, соціальній, культурній чи інших сферах людської діяльності. Неприйняття інновацій породжує застій соціального життя та інші соціальні ефекти з ознаками регресії. На сьогодні нединамічна українська економіка відстає від економік постіндустріальних країн, які прагнуть до інновацій, і не може претендувати на добробут населення, соціальну злагоду.

Список літератури

1. Howaldt J. Social Innovation : Concepts, research fields and international trends [Electronic resource] / Howaldt J., Schwarz M. — Access mode : http://www.internationalmonitoring.com/fileadmin/Downloads/Trendstudien/Trendstudie_Howaldt_englisch.pdf.
2. Туркин С. О пользе социальных инноваций [Электронный ресурс] / С. Туркин — Режим доступа : <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=13503>.
3. Агафонова Е. Управление на основе ценностей — это не модель, это принцип [Электронный ресурс] / Е.Агафонова — Режим доступа : <http://www.brainity.ru/business/lunch/3869/>.
4. Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи: Навч. посіб. / М. П. Лукашевич, І. І. Мигович — 2-ге вид., доп. і випр. — К. : МАУП, 2003. — 168 с.
5. Социологическая энциклопедия: в 2-х т. / рук. научн. проекта Г.Ю.Семигин. — М. : Мысль, 2003. — Т.2.: Н-Я — 2003. — 863 с.
6. Федулова Л.І. Соціальні інновації в системі соціально-економічних відносин / Л. І. Федулова // Український соціум. — 2010. — № 3. — С. 60-74.
7. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження : наук. доп. / В. П. Антонюк, О. Ф. Новікова, О. В. Воловодова та ін. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2010. — 102 с.
8. Докторович А.Б. Социальные инновации и развитие трудового потенциала стран СНГ [Электронный ресурс] / А.Б.Докторович // Материалы Форума Алушта-2006: полное собрание материалов XI международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы инновационного развития экономики» (Алушта 2006) — Режим доступа : http://iee.org.ua/files/alushta/40-doktorovich-soc_innov_i_razv.pdf
9. Mulgan G. S. Social innovation: What it is, Why it matters and how it can be accelerated / skoll centre for social entrepreneurship [Working paper] / G. Mulgan, S. Tucker, A.Rushanara A, B. Sander. — Oxford: Saïd business school in oxford, 2006/ — 52 p. — Access mode : http://www.youngfoundation.org/files/images/03_07_What_it_is_SAID_.pdf

10. Антонюк Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації / Антонюк Л. Л. Поручник А. М., Савчук В. С.: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003. — 394 с.
11. Терон І.В. Соціальні інновації крізь призму модернізації української економіки / І.В.Терон // Проблемы и перспективы инновационного развития экономики: материалы XVI международной научно-практической конференции, Алушта, 12-16 сентября 2011 г. / Национальная академия наук Украины, Центр исследований научно-технического потенциала и истории науки им. Г.М. Доброва НАН Украины, Творческий союз НИО Крыма. — Симферополь: ИТ АРИАЛ, 2011. — С. 180-185.
12. Социальная инновация [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.ja-russia.ru/ru/contest/SOCIAL-INNOVATION-RELAY/SOCIAL-INNOVATION/>.
13. Петрова І.Л. Сучасні технології маркетингу на ринку праці / І. Л. Петрова, І. В. Терон // Вчені записки Університету «КРОК». Випуск 18. — В 4-х томах. — 2008. — Т.2. — С.169-180.
14. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С.В.Мельник — К.: Видавництво “Соцінформ”, 2009. — 768 с.
15. Кадровий портал. — Режим доступу : <http://www.lir.lg.ua/publikacii.html> hh.ua.
16. Концепція розробки та запровадження системи надання роботодавцями соціальних пакетів як складової соціального захисту працівників / Луганськ, НДІ соціально-трудових відносин. — Режим доступу : <http://www.lir.lg.ua/publikacii.html>

И.Терон

Социальные инновации в процессах модернизации социально-трудовых отношений

В публикации изложены сущность социальных инноваций и модернизации социально-трудовых отношений, определены функции социальных инноваций. Осуществлена классификация социальных инноваций с позиции особенностей рынка труда. С использованием изложенных теоретических аспектов исследована имплементация социальных инноваций в социально-трудовые отношения современной украинской экономики.

I.Teron

Social innovations in the process of modernizing social and labor relations

The essence of social innovation and modernization of social and labor relations was described in publication and the functions of social innovation was defined. Classification of social innovation was accomplished from a position of labor market characteristics. The implementation of social innovation in a modern Ukrainian economy labor relations was studied using a described theoretical aspects.

Одержано 17.10.11