

УДК 316.354:351/354

СПЕЦИФІКА ФУНКЦІОНАЛЬНО-СТРУКТУРНОГО ПОДІЛУ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ У КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Яценко Г.П.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті розглядаються особливості інновацій у соціальній сфері організації. Проаналізовано відмінності технологічних та соціальних інновацій. Розглянуто класифікації соціальних інновацій. Визначено сфери впровадження інновацій на підприємстві. Здійснено класифікацію соціальних інновацій, що впроваджуються на підприємствах за структурно-функціональним поділом.

Ключові слова: соціальні інновації, специфіка соціальних інновацій, соціальна сфера організації, напрями впровадження інновації, класифікація соціальних інновацій.

Постановка проблеми. Особливістю періоду кінця ХХ – початку ХІ століття є переорієнтація інноваційних методів розвитку економіки з технічних на соціальні. До цього часу найбільш ефективними та вигідними вважалися лише інновації технічного характеру, що давали змогу відразу отримати очікуваний результат. Непопулярність соціальних інновацій обумовлена їх специфікою, а саме складністю оцінки ефекту від їх впровадження, так як важ-

ко визначити їхні конкретні параметри та ступінь реалізації.

Зарубіжний дослідник J. Howaldt зазначає, що з переходом від індустріального суспільства до економіки знань та послуг, відбувається зміна співвідношень між технологічними й соціальними інноваціями у напрямку посилення значення соціальних інновацій, причому динаміка цього процесу безпосередньо залежить від швидкості постіндустріальних трансформацій [1, с. 12].

Варто зазначити, що вартість соціальних інновацій у десятки раз дешевша, і створюють вони у десятки разів більший дохід, ніж традиційні «технологічні» інновації, забезпечуючи для конкретної компанії збільшення ROI (Return on Investment) в 4–16 разів за період від 6 місяців до одного року [15].

Соціальні інновації, як окремий вид, почали розглядатися у зв'язку із необхідністю усвідомлення методології впровадження нових форм стимулювання та мотивації трудової діяльності, подолання психологічного опору людей інноваціям у межах упровадження відповідних моделей управління організацією тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

На сьогоднішній день існує чимало праць різних дослідників щодо питання інновацій та інноваційного процесу, як загального поняття так і окремо поняття «соціальної інновації». Одним із основоположників досліджень інновацій в соціальній сфері прийнято вважати російсько-американського соціолога П. Сорокіна [13].

Серед сучасних дослідників проблематики соціального інновування варто відзначити Л. Антонок, О. Новікову, О. Воловодова, Л. Бойко-Бойчук, Н. Летуновську, І. Мейжис, А. Поручника, В. Савчук, О. Сандигу, І. Терон, О.Чуйко та ін. Серед напрямків досліджень можна виокремити вивчення сутності та механізмів впровадження інновацій, дослідження сфер впровадження [3; 4; 6; 8; 9; 11; 14; 17; 18].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Основною метою соціальних інновацій в організаціях є задоволення духовних та інтелектуальних потреб персоналу компанії, що сприяє їх працездатності та збільшенню ефективності праці.

На нашу думку, для удосконалення методів впровадження соціальних нововведень на підприємстві, необхідним є чітке розуміння місця соціальних інновацій у системі його інноваційного розвитку, а також виокремлення типів соціальних інновацій з метою їх свідомого конструювання та впровадження, що надасть інноваціям керований результат.

Мета статті. Основною метою нашої статті є виявлення ролі та значущості соціальних інновацій у розвитку сучасних комерційних організацій, а також визначення основних класифікаційних ознак соціальних інновацій за структурно-функціональним поділом.

Виклад основного матеріалу. Поняття «інновації у соціальній сфері організації» прийнято розглядати як нововведення у соціальному управлінні організацією, які сприяють вирішенню протиріч, що виникають в умовах неоднорідності персоналу і нестабільності зовнішнього середовища, співіснування різних культурних систем, підвищення рівня інформатизації суспільства, посилення процесів інноваційного розвитку виробничої сфери.

Особлива цінність соціальних інновацій полягає в тому, що вони в максимальній мірі сприяють розвитку творчості та трудового потенціалу особи, істотно розвивають продуктивний соціальний капітал організації.

Серед істотних відмінностей соціальних та технічних інновацій можна виокремити наступні:

- наявність міцнішого зв'язку з конкретними суспільними мережами, діловим середовищем і простором відтворення робочої сили;

- можливість більшої сфери застосування, оскільки реалізація технічних нововведень часто супроводжується необхідними управлінськими і економічними нововведеннями, тоді як соціальні нововведення не вимагають нового технічного оснащення; володіють значно більшим спектром впливу; мають переважно некомерційний характер; характеризуються тривалим терміном відшкодування витрат і одночасно – більш тривалим терміном їх пролонгованої дії; відсутністю стадії виготовлення, яка поєднана з проектуванням, що прискорює інноваційний процес. Окрім того, соціальні інновації потребують менше наочності для забезпечення переваг й водночас володіють достатньо серйозними складнощами для вимірювання ефекту при їх реалізації. Не менш істотною особливістю є й те, що соціальні інновації сприяють значному рівню невизначеності наслідків потужних інновацій мезо- та макрорівня [14].

Сучасне визначення «соціальних інновацій» в організаційному контексті – це процеси, що сприяють переходу на новий рівень розвитку всієї системи підприємства, призводять до суттєвих та незворотних змін у взаємодії між членами колективу, спрямовані на задоволення нових духовних та інтелектуальних потреб персоналу. Серед сфер, які зазнають суттєвого впливу, можна виокремити:

- розвиток та підтримка нових соціальних цінностей організації;
- упровадження новітніх методів навчання та адаптації персоналу;
- удосконалення системи мотивації праці;
- фінансування розвитку об'єктів соціальної інфраструктури власного підпорядкування;
- активізація інструментів соціально-відповідального бізнесу;
- нові методи оцінки умов праці;
- зміна внутрішньокорпоративних відносин тощо.

Існує безліч класифікацій соціальних інновацій та інновацій загалом, що ґрунтуються на різних критеріях. На нашу думку, для опанування механізмом управління інноваційними процесами соціального характеру в організації, їх потрібно систематизувати. Нами було виділені лише ті, які роблять акцент на соціально-економічних та соціально-організаційних сферах процесу інновації.

Дослідник А.І. Пригожин зазначає, що «соціальні нововведення більш варіабельні. Вони перебувають у тісному зв'язку з конкретними формами культури, і тому їх сприйняття і результати можуть суттєво відрізнятися, наприклад, у різних національних і мовних регіонах, що мають свої особливості» [10, с. 46–57].

До соціальних нововведень належать:

1. Правові: зміни у законодавстві, статутах організацій, що ініціюють розвиток тих або інших форм діяльності або сприяють йому; поява нових організаційних структур, виникнення і розвиток нових суспільних і групових відносин.

2. Економічні: нові форми і методи матеріального стимулювання, критерії оцінювання й форми оплати праці, що мають ініціювати розвиток корисних, з погляду поставлених цілей, видів і змісту індивідуальної та групової діяльності.

3. Управлінські (організаційно-управлінські): нові типи організаційних структур, форми і методи управлінської діяльності, прийняття рішень і контролю за їх виконанням, спрямовані на зміну відносин у системі «керівництво-підпорядкування».

4. Педагогічні: нова організація навчального процесу, нові методи навчання й виховання, спрямовані на опосередковану (через новий зміст навчально-виховного процесу) зміну кінцевого продукту вищої освіти – особистості людини.

На думку М. Хучека соціальні інновації в організації проявляються саме в її невиробничій діяльності, а саме в соціально-побутових умовах життя працівників, культурній діяльності, організації дозвілля, умовах безпеки та гігієни праці тощо [16, с. 29].

Алієв І.Г. робить акцент на соціально-економічних інноваціях та пов'язує з ними наступні напрямки – організацію праці, професійне зростання, творчий потенціал, культуру організації, ринки збуту, взаємовідносини із споживачами [2].

Дослідник Ю. Шепетун серед соціальних інновацій виокремлює:

- зміни, що стосуються соціальної сфери – соціально-управлінські;
- зміни в системі суспільно-економічних формацій – соціально-економічні;
- нові системи оплати праці та нові матеріальні стимули – економічні;
- нові організаційні структури, форми організації праці та інше – організаційно-управлінські;
- заходи, що підвищують якість життєдіяльності – інновації соціального середовища;
- методи навчання та виховання – педагогічні;
- інновації в сфері захисту інтересів – правові [19].

А.В. Семикіна стверджує, що для створення кращих умов задоволення актуальних соціальних потреб, розширення трудових можливостей людини на ринку праці, всебічного розвитку її здібностей, самореалізації, соціальної захищеності у сфері праці важливим є зв'язок соціальних інновацій та людського капіталу, що ефективно використовується в економічній сфері діяльності суспільства [12].

На погляд Л. Барютіна, соціальні інновації охоплюють створення якісно нових економічних, соціальних політичних та інших утворень, структур, механізмів суспільного виробництва, суспільства загалом або їх підсистем [5, с. 73].

В свою чергу, за масштабом використання розрізняють одиничні соціальні інновації, здійснювані на одному об'єкті, і дифузійні, розповсюджені на багато об'єктів.

Відповідно до структури соціальної сфери в цілому, компонентами якої є освіта, управління, зайнятість населення, пенсійне забезпечення, культура, спорт, здоров'я людей і т.д., можна виділити педагогічні, освітні, правові, управлінські соціальні інновації тощо [7, с. 79].

Ознак, за якими класифікують інновації, у сукупності налічується близько двадцяти. З урахуванням специфіки соціальних інновацій та проблематики дослідження, виокремлення їх різновидів має відбуватися в площині аналізу стратегічних (або пріоритетних) параметрів розвитку підприємства [3, с. 180]. Застосування такого методологічного підходу дає змогу визначити основні групи критеріїв для подальшої класифікації соціальних інновацій на підприємствах.

Таким чином, з огляду на існуючі класифікації соціальних інновацій та визначення основних напрямків соціальної політики на підприємствах, використовуючи методологічний підхід можна сформулювати наступну класифікацію соціальних інновацій у комерційних організаціях:

1. *Спосіб регулювання соціально-трудова відносин в організації:*

- ті, що доповнюють вже існуючі методи та технології регулювання виробничого процесу в соціально-трудова просторі;
- ті, що поступово заміщують та витісняють вже існуючі методи та технології регулювання соціально-трудова відносин;
- ті, що відміняють певні методи та технології регулювання соціально-трудова відносин;
- якісно нові, що впливають на нові сфери соціально-трудова відносин.

2. *Характер впливу на якість соціального розвитку організації:*

- позитивні – сприяють позитивному розвитку соціального капіталу підприємства;
- негативні – провокують поширення соціальної напруги в колективі, незадоволеність та несуть руйнівну силу;
- нейтральні – не мають яскраво вираженого ефекту.

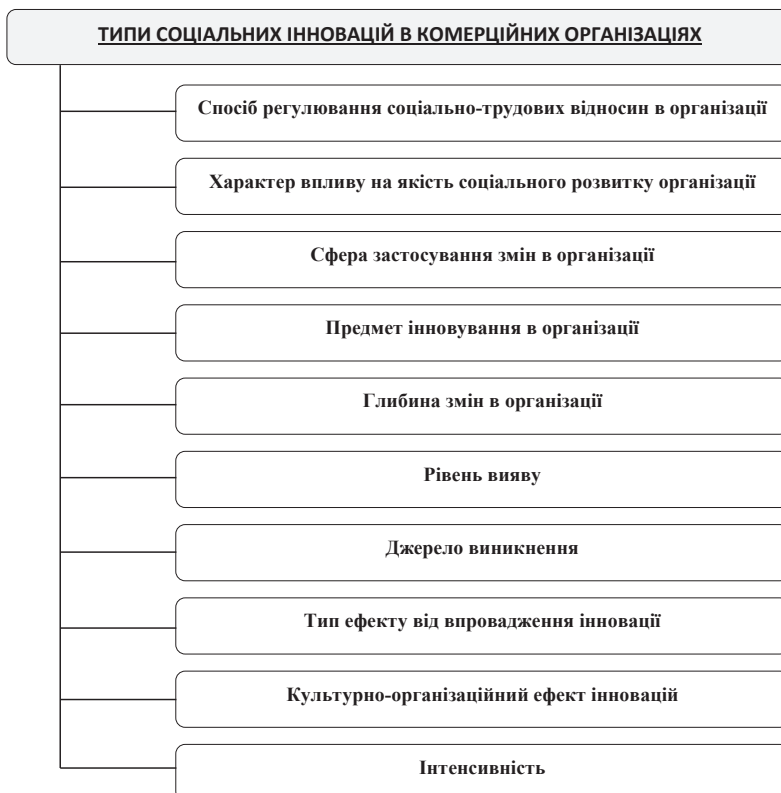


Рис. 1. Типи соціальних інновацій в комерційних організаціях

3. *Сфера застосування змін в організації:*
- економічні: стосуються методів оцінки, мотивації та стимулювання праці;
 - організаційні – форми організації праці;
 - управлінські – методи вироблення рішень та контроль за виконанням;
 - правові – захист прав та інтересів;
 - освітні – підготовка та перепідготовка кадрів;
 - внутрішньо колективні – вирішення конфліктів тощо.
4. *Предмет інновування в організації:*
- інновації зайнятості та забезпечення людей засобами існування;
 - інновації, спрямовані на надання можливості реалізації індивідуальних здібностей;
 - інновації щодо організації та продуктивності праці;
 - інновації соціально-трудова відносин;
 - інновації щодо умов та охорони праці;
 - інновації щодо соціального захисті працівників.
5. *Глибина змін в організації:*
- базові: зміна основних методів та технологій управління компанією, що кардинально змінюють підходи до регулювання соціально-трудова відносин;
 - комбіновані: полягають у використанні чи поєднанні існуючих організаційних та виробничих рішень з метою створення нових різновидів форм соціально-трудова відносин, систем управління;
 - часткові: незначні зміни вже існуючих методів та технологій в системі управління соціально-трудова відносинами з метою їх поліпшення.
6. *Рівень вияву:*
- локальні: на рівні індивіда чи підрозділу;
 - на рівні організації.
7. *Джерело виникнення:*
- запозичені – ті, що обумовлені всередині компанії, але використовують зовнішнє змістовне джерело;
 - органічні – внутрішньо обумовлені, що характеризуються відповідними властивостями групи;
 - експансивні – ті, що диктуються ззовні та мають зовнішнє змістовне джерело.
8. *Тип ефекту від інновації:*
- отримання соціального ефекту;
 - отримання економічного ефекту.
9. *Культурно-організаційний ефект інновації:*
- морально-етичний;

- ціннісно-орієнтований;
 - гуманістичний;
 - нормативно-регулюючий.
10. *Інтенсивність:*
- швидкі;
 - повільні;
 - рівномірні;
 - наростаючі;
 - стрибкоподібні.

Типологізація соціальних нововведень за наведеними вище ознаками, на нашу думку, дасть змогу здійснювати «прив'язку» рішення про обраний тип інновацій до конкретної стратегії розвитку підприємства та обирати методи та інструменти їх управління.

Висновки та пропозиції. Таким чином, класифікація соціальних інновацій в організаціях дає можливість оцінити та охарактеризувати всі можливі напрями інноваційної діяльності на соціальній основі.

Важливість класифікації, перш за все, полягає в можливості визначення їх структурно-функціонального поділу, перспективи інновацій, їх свідомого конструювання та впровадження, що надасть інноваціям керований результат. Разом з тим класифікація інновацій допомагає:

- побудувати стратегію розвитку підприємства, що акцентує регулювання соціально-трудова сфери;
- усвідомити роль інновацій для організації, їх масштаб, правильно спрямувати інноваційний процес, оцінити його ефект на інші сфери діяльності підприємства;
- залежно від причин виникнення та сфер діяльності створювати відповідні економічні механізми та організаційні форми управління;
- визначати особливості маркетингових систем розподілу і просування продукту, вибір і побудова яких залежить від типів інновацій, ступеня їх новизни.

На нашу думку, сучасні дослідження повинні бути сконцентрованими у напрямку вивчення потенціалу соціальних інновацій для їх упровадження та вивчення ризиків, що при цьому неминуче виникають. Акцент на соціальній складовій в розвитку організацій є сучасним «трендом», оскільки успіх на ринку визначається не лише тими показниками, які демонструють фінансову стійкість організації, але й тим, яким чином відбувається вирішення чи зниження гостроти соціальних проблем в них.

Список літератури:

1. Howaldt J. Social Innovation: Concepts, research fields and international trends [Electronic resource] / Howaldt J., Schwarz M. – Access mode: http://www.asprea.org/imagenes/IMO%20Trendstudie_Howaldt_englisch_Final%20ds.pdf.
2. Алиев И.Г. К вопросу об определении экономической сущности инноваций и инновационного процесса / Алиев И.Г. <http://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-opredelenii-ekonomicheskoy-suschnosti-innovatsiy-i-innovatsionnogo-protsessa>.pdf.
3. Антонюк В.П., Новікова О.Ф., Володова О.В. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження: наук. доп. / В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, О.В. Володова та ін. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2010. – 102 с.
4. Антонюк Л.Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації / Антонюк Л.Л., Поручник А.М., Савчук В.С.: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 394 с.
5. Барютин Л.С. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: учебник / Л.С. Барютин и др.; под ред. А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 518 с.

6. Бойко-Бойчук Л.В. Поняття «соціальна інновація»: типи визначень, приклади застосування / Л.В. Бойко-Бойчук // Наука і інновації. – 2009. – Т. 5. – № 5. – С. 94–99.
7. Віноградська О.М., Белова Л.О. Соціальні технології [Тексти лекцій з курсу спеціальності 6.050200 – «Менеджмент організацій»] / [Укл.: Віноградська О.М., Белова Л.О.]. – Харків: ХНАМГ, 2009. – 135 с.
8. Летуновська Н.С. Роль соціальних інновацій у діяльності вітчизняних підприємств / Н.С. Летуновська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/31164/1/letunovska.pdf>.
9. Мейжис І.А. Соціальні інновації в українській сучасності / І.А. Мейжис // Наукові праці. Соціологія. – Вип. 172. – Т. 184. – С. 61–67.
10. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики) / Пригожин А.И. / М.: Политиздат, 1989. – 271 с.
11. Сандига О.І. Інновації: соціально-філософський аналіз / О.І. Сандига // Мультиверсум. Філософський альманах. – К.: центр духовної культури. – 2005. – № 48. – С. 43–54.
12. Семикіна А.В. Управління соціальними інноваціями в контексті завдань ефективного розвитку та використання людського потенціалу / А.В. Семикіна // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/j-pdf/stvtpr2014.163.pdf>.
13. Сорокин П.А. Социальная и культурная динамика. – М.: Астрель, 2006. – 1176 с.
14. Терон І.В. Соціальні інновації у процесах модернізації соціально-трудових відносин / І.В. Терон // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20. – Ч. II. – С. 57–66.
15. Туркин С. О пользе социальных инноваций [Электронный ресурс] / С. Туркин. – Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=13503>.
16. Хучек М. Стратегия инновации на предприятии РАУ / М. Хучек. – М.: Экономика, 1992. – 119 с.
17. Чорнодід І.С. Особливості впровадження соціальних інновацій як фактора розвитку громадянського суспільства / І.С. Чорнодід // Економіка. Проблеми економічного становлення – Вісник. – 2012. – № 2. – С. 82–85.
18. Чуйко О.В. Розвивальний потенціал соціального підприємництва як технології соціальної роботи / О.В.Чуйко / Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології»/ за ред. Ю.М. Швалба. – Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, 2018. – С. 234–239.
19. Шепетун Ю.В. Инновационные технологии в теории и практике социального обслуживания населения России / Ю.В. Шепетун // Отечественный журнал социальной работы. – 2003. – № 2. – С. 24–29.

Яценко Г.П.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко

СПЕЦИФИКА ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТРУКТУРНОГО ДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Аннотация

В статье рассматриваются особенности инноваций в социальной сфере коммерческой организации. Проанализированы отличия технологических и социальных инноваций. Рассмотрены классификации социальных инноваций. Определены сферы применения инноваций в коммерческой организации. Осуществлена классификация социальных инноваций, внедряемых на предприятиях, по структурно-функциональному разделению.

Ключевые слова: социальные инновации, специфика социальных инноваций, социальная сфера организации, направления внедрения инновации, классификация социальных инноваций.

Yashchenko G.P.

Taras Shevchenko National University of Kyiv

FUNCTIONAL AND STRUCTURAL DIFFERENTIATION OF SOCIAL INNOVATIONS IN COMMERCIAL ORGANIZATIONS

Summary

Features of innovations in the social sphere of the organization are considered in the article. The scope of innovation is determined. There has been determined the classification of social innovation on the structural and functional divisions.

Keywords: social innovations, social sphere of organization, directions of introduction of innovations, classification of social innovations.