УДК 331.1

Міщук Г.Ю., канд. екон. наук, доц., докторант
ДВНЗ "Київський національний економічний університет ім.В.Гетьмана", Київ

ПОШИРЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ У ПІДПРИЄМНИЦТВІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРЕШКОДИ РОЗВИТКУ

Досліджено сучасний досвід та проблеми поширення соціальних інновацій в Україні та за кордоном. Наведено результати поширення стандарту "Інвестори в людей", що доводить ефективність використання соціальних інновацій в забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Проаналізовано розвиток окремих соціальних інновацій на промислових підприємствах Рівненської області.

***Ключові слова**: Соціальні інновації, соціальне підприємництво, корпоративне соціальне інвестування, конкурентоспроможність.*

Інновації все більше починають відігравати визначальну роль в економічному розвитку та забезпеченні конкурентоспроможності економіки. Їх роль належно оцінена на найвищому рівні державного управління розвинених країн світу. Відомим у зв'язку з цим є Лісабонський саміт 2000 року, на якому країнами-учасницями ЄС було прийнято рішення побудувати економічний простір, де інновації стануть головним інструментом економічного розвитку та конкурентної боротьби. Для реалізації цілей Лісабонської стратегії в ЄС затверджено також Програму розвитку конкурентоспроможності і інноваційності бізнесу на 2007-2013 роки [1, с. 17–18]. В США забезпечення інноваційного розвитку належить до функцій спеціально уповноваженого органу – Ради конкурентоспроможності. Визначальною тезою однієї з її щорічних доповідей була така: "Інноваційність буде єдиним найважливішим фактором, що визначатиме успіх Америки у XXI столітті. За останні 25 років ми оптимізували наші організації з точки зору ефективності і якості. В наступні чверть століття ми повинні оптимізувати все наше суспільство з точки зору інноваційності" [2, с. 7].

В Україні дослідження факторів інноваційного розвитку зводяться переважно до аналізу впливу технологічних інновацій. Вагомий внесок у розвиток цього напрямку економічної науки здійснили Макаренко І.П., Копка П.М., Кузьменко В.П., Лапко О.О., Рогожин О.Г., Чухрай Н.І.

Водночас, як доведено практикою економічних відносин та теоретичними здобутками в цій сфері, зокрема теорією "креативного руйнування" Й.Шумпетера [3], нове економічне піднесення можливе лише за умови впровадження принципово нових інновацій. Поява та реалізація жодної з технологічних інновацій неможлива без накопичення людського капіталу нової якості, що найчастіше формується внаслідок соціальних інновацій різного типу. Тому економічне зростання з новими його акцентами – поступовим переходом від виключно технологічних, до системного розвитку всіх типів інновацій, включаючи соціальні, є одним з актуальних та

перспективних напрямків наукових досліджень, що можуть забезпечити піднесення економіки на якісно новий рівень конкурентоспроможності.

Країни, де важливість інвестування в людський капітал належно оцінена, а інноваційна активність стимулюється не лише в напрямку підтримки технологічних інновацій, традиційно протягом останніх десятиліть входять до групи лідерів економічного розвитку. В Україні інноваційний розвиток є надто повільним, особливо в порівнянні з країнами-лідерами. Це можна підтвердити окремими оцінками української економіки за різними складовими інноваційності. Зокрема:

- за рейтингом Всесвітнього економічного форуму "The Global Competitiveness Report 2012-2013" Україна піднялася з 82 на 73 місце зі 144 світових країн [4].
- у рейтингу 50-ти найбільш інноваційних країн світу, складеному Bloomberg, Україна розмістилася на 42 позиції. На 41-ій позиції опинилася Греція, на 43-й – Болгарія [5].

Необхідність змін, в тому числі у напрямку забезпечення соціальних інновацій та розвитку соціального капіталу суспільства є визнаною в Україні на державному рівні. Свідченням цього є Програма економічних реформ на 2010 – 2014 рр., в якій серед напрямків стратегічних перетворень визначені наступні:

1. Створення базових передумов економічного росту.
2. Формування режиму максимального сприяння бізнесу.
3. Модернізація інфраструктури й базових секторів.
4. *Збереження й розвиток людського й соціального капіталу шляхом підвищення ефективності й стабільності соціального захисту, поліпшення якості й доступності освіти й медичного обслуговування.*
5. Підвищення ефективності державного управління [6, с. 3].

Реалізація всіх програмних завдань передбачає використання інновацій. Але забезпечення четвертого із зазначених напрямків стратегічних перетворень без соціальних інновацій просто неможлива. В продовження визначених завдань в напрямку розвитку науково-технічної та інноваційної сфери, до кінця 2012 року – II етап відповідної реформи – передбачалась, зокрема, "реалізація сучасних механізмів державної підтримки інноваційної діяльності" [6, с. 51].

При тому, що програмний термін реалізації цього завдання є уже завершеним, але приклади "сучасних механізмів" державної підтримки інновацій в Україні назвати досить важко. Якщо певні проекти і фінансуються за рахунок бюджетних коштів, то вони зосереджені переважно на підтримці наукоємних проектів у добре відомих напрямках інноваційної діяльності. Натомість розвиток такого напрямку, як соціальні інновації, поки що не відслідковується в офіційних статистичних обстеженнях та залишається недооціненим в практиці державного управління інноваційної сферою та на корпоративному рівні. Більшого поширення такий різновид інновацій здобув у закордонній науковій та підприємницькій практиці, де моніторинг соціальних інновацій ведеться спеціальними організаціями, існує відповідна звітність, а термін є вживаним

у бізнесовій практиці. Так, на сайті одного з Великобританських соціальних фондів можна знайти таке визначення: до соціальних інновацій відносяться нові стратегії, концепції, ідеї та організації, які задовольняють будь-які соціальні потреби – від умов праці та освіти до розвитку громад та охорони здоров'я [7].

Соціальні інновації можуть бути пов'язані з інноваційними соціальними процесами, такими, як методи і технології формування та використання джерел відкритого доступу, мікрокредитування в цілях розвитку нових форм самозайнятості, дистанційне навчання або інші нові форми накопичення людського капіталу. Одним з основних форм прояву соціальних інновацій на підприємствах 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 корпоративні інформаційні мережі. Звичайно, окремі прояви таких інновацій можна знайти і в Україні. Наприклад, на одному з найпотужніших промислових підприємств – Новокраматорському машинобудівному заводі широко застосовується такий метод удосконалення знань в межах сформованої на підприємстві системи управління знаннями. При цьому одним з основних підходів до трансформації системи управління знаннями визначено: "необхідність інтеграції всіх "приватних" знань в загальній корпоративній системі" [8].

Схожі методи діяльності підприємств можуть бути враховані у статистиці "організаційних інновацій". Але виділити з них ті, що мають соціальне призначення, на сьогодні неможливо, оскільки організаційні інновації можуть включати, крім нових способів організації робочих місць, ще й "впровадження нових організаційних методів в діяльності організації або в організації зовнішніх зв'язків" [9, с. 279], але й таких підприємств в Україні станом на 2010 рік тільки 10,2 % [10, с. 2].

Загалом за наявними тенденціями інноваційної активності вітчизняних підприємств, можна виявити найбільшу поширеність стратегії "інноваційного переслідування лідера". Так, навіть на підприємствах, що впроваджували тільки технологічні інновації, найбільшу частку складала діяльність з придбання машин, обладнання та програмного забезпечення (74,7 % від усіх підприємств з технологічними інноваціями). Навчальна підготовка для інноваційної діяльності здійснювалась тільки на 27,5 % підприємств. В процентному співвідношенні від обсягу інноваційних витрат фінансування внутрішніх НДР складало у 2010 році лише 10,1 %, решта витрат спрямовувались на придбання результатів зовнішніх інновацій у різних формах: зовнішніх знань, машин і обладнання, зовнішніх НДР [10, с. 3–4]. Таким чином, можна вважати, що вітчизняні підприємці здебільшого фінансують розвиток зовнішніх соціальних інновацій. Переваги власного розвитку є недооціненими, а стратегія "інноваційного випередження" є на сьогодні неактуальною для бізнесу.

Для аналізу готовності сучасного бізнесу до впровадження соціальних інновацій автором було проведене власне дослідження в Рівненській області за участю Головного управління статистики. Дослідження проводилось на основі

вибірки, сформованої для обстеження інноваційної діяльності промислових підприємств. До складу вибірки входить 100 промислових підприємств області. Обстеження проведене протягом січня – лютого 2013 року. Станом на кінець лютого отримано відповіді 63 респондентів.

У результаті опитування виявилось, що рівень активності у напрямку розвитку соціальних інновацій є дуже низьким. Так, одним з ключових напрямків 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, але в них мають реалізовуватись соціальні проекти – щодо власного персоналу чи громади певного регіону. На прикладі розвитку підприємництва в Рівненській області можна виявити, що підприємств, які вважають себе соціальними, є небагато – однозначно ствердну відповідь отримано лише від третини респондентів (рис.1).

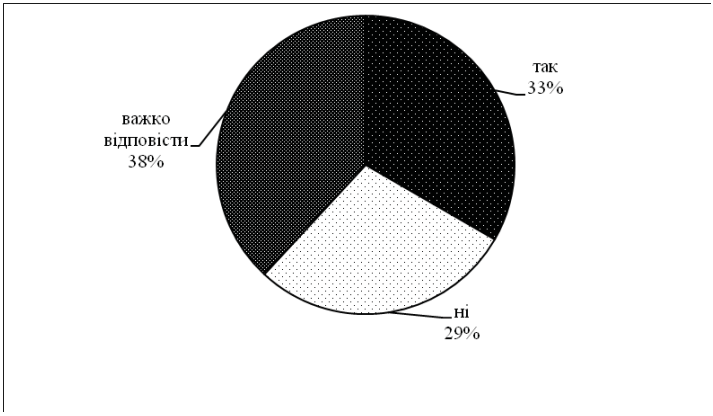
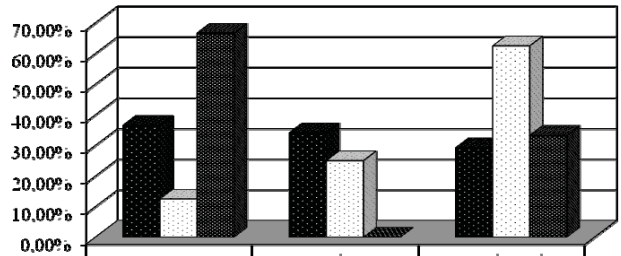


Рис. 1. Розподіл респондентів за самооцінкою належності до соціальних підприємств

При цьому найбільшою була частка "соціальних" підприємств у групі великих (рис.2).



	так	ні	важко відповісти
малі	36,59%	34,15%	29,27%
середні	12,50%	25,00%	62,50%
великі	66,67%	0,00%	33,33%

Рис. 2. Розподіл підприємств за самооцінкою належності до соціальних.

Про те, що певні ознаки "соціалізації" відносин у ставленні до своїх працівників на підприємствах наявні, можна виявити у високій частці 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 великого поширення у світовій практиці набув запозичений з Великобританії стандарт управління персоналом організацій "Investors in People". На сьогодні він успішно застосовується в організаціях різних видів діяльності понад 70 країн світу [11]. Запровадження такої технології управління персоналом дозволяє не лише посилити ефективність управління працею, але й створити якісно нову форму взаємодії в організації, одним з основних економічних наслідків якої є зростання конкурентоспроможності підприємства.

В Україні стандарт впроваджується за підтримки Українського національного комітету Міжнародної торгової палати, починаючи з 2007 року. Але на сьогодні тільки чотири 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" [11].

Сертифікація за принципом "інвестування в людей" полягає в тому, що на основі попередньо проведеного інспектування визначаються та реалізуються напрямки

удосконалення управління людьми. При цьому досліджується не лише управління витратами на персонал, але й якість комунікацій, наявність зворотного зв'язку, усвідомлення свого внеску в організацію, а також характеру та наслідків роботи [12].

На підтвердження ефективності такої соціальної інновації, можна навести результати дослідження ефективності використання стандарту якості в системі управління "Investors in People". В процесі дослідження аналізувалася діяльність 1600 компаній, з яких у рівних частках представлені сертифіковані організації з державного сектора, 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 отримання прибутку у два рази більшого, чим зміни проведені в інших компаніях" [11].

За результатами дослідження, збільшення прибутку внаслідок впровадження інноваційного підходу до управління персоналом в компаніях-інвесторах забезпечується за рахунок таких змін (Таблиця 1).

Таблиця 1

Основні результати впровадження стандарту "Investors in People" на обстежених підприємствах (складено за даними [10])

№ з/п	Результат	% прояву на підприємствах
1	зміни у сфері навчання та розвитку	32
2	зміни у сфері системи оцінки персоналу та отримання зворотного зв'язку	28
3	залучення своїх співробітників в управління діяльністю підприємств	91
4	зростання продуктивності праці	73
5	покращення професійних навичок	74
6	вимоги стандарту орієнтують на постійне поліпшення і розвиток організацій	71

Непрямим визнанням ефективності такого напрямку соціальних інновацій є також те, що 94% опитаних роботодавців вважають доцільним і надалі підтримувати систему "Investors in People" на своєму підприємстві, а 71% лідерів промислових груп зазначають, що вимоги стандарту орієнтують їх на постійне поліпшення і розвиток їх організацій [11].

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 інновацій в Україні, корпоративне соціальне інвестування має стати пріоритетом у формуванні конкурентного кадрового потенціалу. Відтак, цей напрямок соціальних інновацій потрібно розвивати, а моніторинг

основних ознак соціального інвестування у розвиток персоналу є необхідною передумовою визначення готовності сучасного бізнесу до відповідних змін.

За результатами проведеного опитування підприємств в Рівненській області за основними критеріями стандарту (рис.3), очевидно, що поки що за жодним із оціночних показників підприємства не досягають повної відповідності вимогам стандарту та не можуть вважатися "інвесторами в людей".

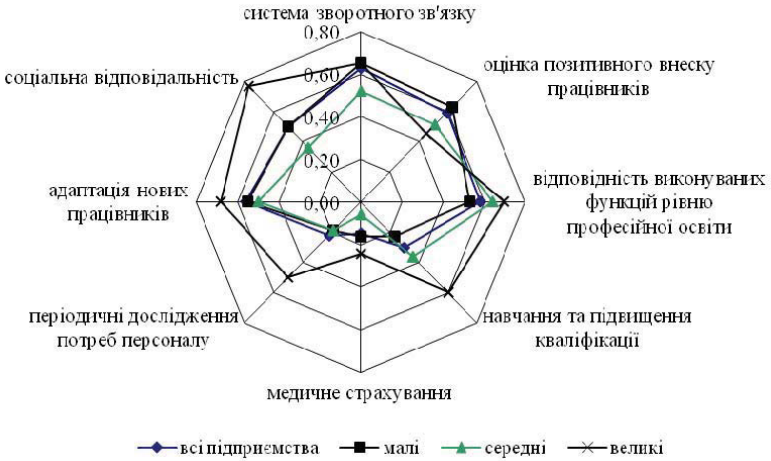


Рис.3. Рівень відповідності системи управління персоналом основним критеріям стандарту "Investors in People"

Найбільш активними, як і у випадку із сприйняттям ідеї соціального підприємництва, виявились великі підприємства. Інертнішим є середній бізнес, що можна пояснити, з одного боку меншою мобільністю, порівняно з малими підприємствами, а з іншого – меншими фінансовими можливостями, порівняно з великим бізнесом. Але щодо всіх підприємств можна зробити спільний 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 напрямку не перевищує 50%. Це при тому, що відповідні опитування не потребують великих витрат, а формування на їх основі адекватної системи мотивації могло б бути 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, відверте визнання представниками роботодавців недостатньої адаптації нових працівників. Одним з найбільш негативних 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, не кажучи вже про можливі втрати інноваційності в ідеях працівників, що не були почуті. 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 20%.

Попри переваги інновацій в управлінні персоналом та соціальною сферою на підприємствах, вони поки що недооцінені в Україні. Збереження традиційних підходів до персоналу як до "дешевого ресурсу", недостатній розвиток корпоративних стратегій інноваційної діяльності, в тому числі щодо розвитку персоналу, стримує не лише соціальний, але й економічний розвиток підприємств.

Сучасний бізнес, не використовуючи соціальних інновацій, просто не може оцінити їх переваг. Тому до перспектив наукових досліджень та організації співпраці соціальних партнерів можна віднести сприяння поширенню соціальних інновацій в Україні, що як підтверджується досвідом кращих підприємств та інноваційно розвинених країн світу, може стати основним чинником посилення конкурентоспроможності економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ляпіна К.М., Ляпін Д.В., Підлуська І.А. Підвищення конкурентоспроможності країни шляхом проведення консультацій з бізнес-асоціаціями – на прикладі досвіду Європейського Союзу // Теоретичні та прикладні питання економіки : Зб.наук.пр. – К.: ВПЦ "Київський університет", 2008. – Вип.15. – С.17-24.

2. "Innovate America." National Innovation Initiative Summit and Report / Council on Competitiveness. Published May 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.compete.org/images/uploads/File/PDF%20Files/NII_Innovate_America.pdf.

3. Шумпетер Й. История экономического анализа в 3Т. – СПб.: Экономическая школа, 2004.

4. World economic forum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://weforum.org /global-competitiveness-report-2012-2013..

5. РБК Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rbc.ua/ukr/top/ show/top-50-samyh-innovatsionnyh-stran-mira.

6. Програма економічних реформ на 2010 – 2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua .

7. Social Enterprise UK. Dictionary [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.socialenterprise.org.uk/about/about-social-enterprise/social-enterprise-dictionary.

8. Управление знаниями на промышленном предприятии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id =1178.

9. Наука та інноваційна діяльність в Україні у 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

10. Обстеження інноваційної діяльності в економіці України за період 2008–2010 років [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

11. Офіційний сайт Українського національного комітету Міжнародної торгової палати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://iccua.org/ru/content/investors-people-0.
12. Proving and Improving: a Quality and Impact Toolkit for Social Enterprise / Investors in People Standard [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.proveandimprove.org/about.php.

Стаття надійшла до редколегії 8.02.13.

Мищук Г.Ю., канд. экон. наук, доц., докторант
ГВУЗ "Киевский национальный экономический университет им.В.Гетьмана", Киев

РАСПРОСТРАНЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВЕ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПРЕПЯТСТВИЯ РАЗВИТИЯ

Исследованы современный опыт и проблемы распространения социальных инноваций в Украине и за рубежом. Приведены результаты распространения стандарта "Инвесторы в люди", что доказывает эффективность использования социальных инноваций в обеспечении конкурентоспособности предприятия. Проанализировано развитие отдельных социальных инноваций на промышленных предприятиях Ровенской области.

Ключевые слова: Социальные инновации, социальное предпринимательство, корпоративное социальное инвестирование, конкурентоспособность.

Mischuk H.Y., PhD, Associate Professor, postdoctoral student
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv

DISTRIBUTION OF SOCIAL INNOVATION IN ENTREPRENEURSHIP: CURRENT STATUS AND INTERFERENCE OF DEVELOPMENT

The modern experience and problems of social innovation proliferation in Ukraine and abroad are investigated. The results of the standard "Investors in People" apply are given. They prove the effectiveness of social innovation in ensuring the competitiveness of enterprises. The development of some social innovation in industrial enterprises in Rivne region is analyzed.

Keywords: Social innovation, social entrepreneurship, corporate social investment, competitiveness.