

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У статті визначено сутність та види соціальних інновацій у контексті модернізації соціально-трудоових відносин. З використанням зарубіжного досвіду досліджено імплементацію соціальних інновацій у соціально-трудоові відносини сучасної української економіки. Визначено проблеми у соціально-трудоових відносинах, які можуть бути вирішені за допомогою соціальних інновацій.

Складовою стратегії модернізації соціально-трудоових відносин є використання соціальних інновацій, оскільки саме вони формують сприятливе середовище для технологічних та інформаційних нововведень. В Україні вони лише починають поширюватись та асоціюються з такими поняттями, як державно-приватне партнерство, корпоративна соціальна відповідальність, соціальне підприємництво, гнучкі форми зайнятості та найму працівника, трансформуючи при цьому соціально-трудоові відносини.

Отримання якісного та унікального результату від впровадження інноваційної ідеї є основною метою інноваційного процесу. Цінність інновації також визначається тим, наскільки результат дій задовольняє потреби цільової групи, вирішує її проблеми чи дає додаткові вигоди.

In the article essence and types of social innovations are certain in the context of modernisation of sociallabour relations. Implementation імплементацію of social innovations in to the sociallabour relations of the modern Ukrainian economy is investigated with the use of foreign experience. Problems in sociallabour relations, that can be decided by means of social innovations, are certain.

The constituent of strategy of modernisation of sociallabour relations is the use of social innovations, as exactly they form a favourable environment for technological and informative innovations. In Ukraine they only begin to spread and are associated with such concepts, as state-private partnership, corporate social responsibility, social enterprise, flexible forms of employment and hiring of a worker, transforming sociallabour relations in this case.

A receipt of quality and unique result from introduction of innovative idea is the primary purpose of innovative process. The value of innovation is also determined by that, how the result of actions satisfies the necessities of target group, settles its problems or gives additional benefits.

Ключові слова: соціально-трудоові відносини, соціальні інновації, модернізація соціально-трудоових відносин, зайнятість.

Keywords: sociallabour relations, modernisation of sociallabour relations, social innovations, employment.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Соціальна сфера нашої країни сьогодні потребує впровадження інновацій, оскільки мінлива дійсність постійно висуває нові вимоги до її послуг. Гнучкість та мобільність основних чинників виробництва під впливом глобалізаційних процесів, змін у сфері зайнятості зумовлюють процеси оновлення соціально-трудоових відносин. Дані процеси стимулюють виникнення і застосування соціальних інновацій – нововведень у соціальній практиці, спрямованих на вирішення протиріч, що виникають під впливом диференціації та нестабільності суспільства, підвищення рівня соціальної мобільності.

Соціальні проблеми в Україні (зменшення середньої тривалості життя, зростання злочинності, зuboжіння більшості населення, погіршення соціальної захищеності та ін.), що межують із питаннями національної безпеки, зумовлюють модернізаційні зміни у соціально-трудоових відносинах, які мають сприяти зростанню добробуту населення. Саме тому виникає необхідність у соціальних інноваціях як інструменті, що є складовою стратегії модернізації соціально-трудоових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких запропоновано розв'язання даної проблеми. Теоретичні розробки та концептуальні підходи щодо дослідження соціально-трудоових відносин набули подальшого розвитку в працях вітчизняних науковців: В. Геєць, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, О. Макарова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, Ю. Саєнко, В. Сікора, О. Сидорчук, М. Семикіна, Л. Шаульська, С. Українець, О. Уманський та ін. Їх дослідження сформували основи функціонування та розвитку соціально-трудоових відносин в Україні, сприяли розширенню нормативно-правової бази та організаційно-економічного механізму розвитку соціально-трудоових відносин.

Метою статті є обґрунтування необхідності впровадження соціальних інновацій, а також розроблення практичних рекомендацій щодо впровадження соціальних інновацій на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Процес модернізації законодавчої бази соціально-трудоових відносин має бути спрямований на перехід до соціально-активного трудового законодавства, яке стимулюватиме професійну мобільність трудового потенціалу, дасть змогу підвищити його якісні характеристики і створити нові високоефективні робочі місця.

Складовою стратегії модернізації соціально-трудових відносин є використання соціальних інновацій. В Україні вони лише починають поширюватись та асоціюються з такими поняттями, як державно-приватне партнерство, корпоративна соціальна відповідальність, соціальне підприємництво. Іноді особи, які розробляють та здійснюють соціальні проекти, не вважають себе інноваторами або соціальними підприємцями, тоді як у США, наприклад, кожен навчальний заклад має лабораторію соціальних інновацій.

Під терміном «соціальна інновація» у науковій літературі розуміють «результат творчої діяльності, що отримав широке застосування та став підставою для значимих соціальних змін» [3]. Соціальні інновації, на відміну від технічних, сприяють розвитку творчого потенціалу особи, формують щільніший зв'язок із суспільними мережами, діловим середовищем та відтворенням робочої сили.

Постіндустріальний період розвитку європейських країн сприяв поширенню таких видів соціальних інновацій: нові корпоративні чи акціонерні стратегії, нові форми і стандарти корпоративного управління, нові прийоми та методи реклами, виставкова, кадрова та освітня діяльність, гнучкі режими робочого часу та нестандартні форми зайнятості, нові мотиваційні системи.

Гнучкі форми зайнятості та найму працівника є тими інноваціями, що поширюються в українській економіці, трансформуючи основні характеристики соціально-трудових відносин. Наприклад, послугою аутстафінгу користуються торговельні, виробничі, фармацевтичні та рекламні компанії. У великих містах зростає попит на послуги хедхантерів.

До інноваційних форм гнучкої зайнятості можуть бути віднесені дистанційна зайнятість і різні форми нестабільної зайнятості (зайнятість неповний робочий час) та робота на умовах строкового трудового договору. Дистанційна зайнятість характеризується взаємодією працівника і роботодавця у віртуальному інформаційному та комунікаційному середовищах, відсутністю стаціонарного робочого місця, ненормованим робочим часом, самостійною організацією працівником своєї праці.

Прикладами дистанційної зайнятості є спеціалізовані web-портали для програмістів, спеціалістів у сфері IT-технологій, перекладачів, копірайтерів, редакторів, журналістів та ін., робочі місця з віддаленим доступом у диспетчерів таксі, операторів call-центрів, майстерень з ремонту і сервісних центрів, продавців Internet-магазинів. За експертними оцінками, ємність даного ринку в Україні перевищує 1 млрд дол. США, а динаміку щорічного приросту оцінюють на рівні 20–30% [2].

Інновацією соціально-трудових відносин та управління персоналом в організації є система Balanced Scorecard (BSC), яка поліпшує ефективність бізнес-процесів і стратегію управління організацією.

У соціальній сфері підприємств, організацій можемо виділити такі види інновацій:

- ✓ розроблення мотиваційних технологій управління поведінкою працівників;
- ✓ формування умов для розвитку креативного мислення персоналу організації;
- ✓ удосконалення методів управління та лідерства;
- ✓ удосконалених систем навчання і адаптації персоналу; поліпшення соціальних умов

життя працівників, умов безпеки та гігієни праці.

Отримання високоякісного й унікального результату від впровадження інноваційної ідеї є основною метою інноваційного процесу. Цінність інновації також визначається тим, наскільки результат дій задовольняє потреби цільової групи, розв'язує її проблеми чи дає додаткові вигоди.

Соціальною інновацією, що модернізує усі сторони, суб'єкти та рівні регулювання соціально-трудових відносин, є корпоративна соціальна відповідальність. Хоча в Україні відкрито заявили про свою соціальну відповідальність лише великі компанії: «Київстар», «Оболонь», «МакДональдс Україна», ГК «Фокстрот», «Крафт Фудз Україна». Ці та інші фірми публікують на своїх сайтах звіти про соціальну відповідальність.

На багатьох міжнародних конференціях (2013–2017 рр.), де обговорювали питання впровадження соціальних інновацій в Україні виділялися напрями активної соціально-інноваційної діяльності. Це – пенсійна реформа, соціальне забезпечення, соціальний захист дітей та молоді, соціальна проблематика на ринку праці. Визначені напрями перебувають у компетенції законодавчої і виконавчої влад, абсолютизуючи при цьому роль держави як суб'єкта соціально-трудових відносин та соціальних інновацій. Державі важливо усвідомити сутність соціальних інновацій, використавши міжнародний досвід, адаптований під вітчизняну специфіку. Заслужовує уваги європейський досвід (Велика Британія, Фінляндія), де функціонують успішні соціально-інноваційні проекти. Зокрема, в Англії функціонує «Табір соціальних інновацій», який раз на рік збирає разом найкращих європейських програмістів, дизайнерів, соціальних інноваторів та людей, обізнаних із соціальними проблемами. Учасники «Табору соціальних інновацій» збирають ідеї, використовують їх при

розробленні веб-інструментів, продукують та розвивають теорії соціальних змін [4].

Цікавим прикладом соціальних інновацій у Фінляндії є створення партнерських або членських груп, між учасниками яких формувався зв'язок на основі однакових хобі, інтересів, ідей. Важливий соціальний проект у Фінляндії – популяризація активного способу життя за допомогою різноманітних ресурсів. Прикладом успішного проекту з даного напрямку є проект «Північна Карелія». Держава схвалила комплексну програму щодо обмеження паління, вживання алкоголю, програма містила рекомендації з регулярної дісти та фізичної активності жителів даного регіону. В комплексі з координованою роботою розвинутих соціальних інституцій проект допоміг знизити рівень захворюваності та показати людям ефективність такого підходу [1]. Фінською інновацією також є створений у парламенті спеціальний комітет, який оцінює законопроекти з погляду їх впливу на соціальну проблему в перспективі. Найвагоміший сучасний соціально-інноваційний проект у Фінляндії – будівництво соціальних квартир та забезпечення ними вразливих верств населення.

Важливо підкреслити дуже тісний зв'язок соціальних інновацій з культурою та суспільством загалом. Адже інноваціями стають лише ті нові ідеї, котрі отримують соціальне визнання та інтегруються у загальну культуру.

Інноваційна робота має ґрунтуватись на випереджаючій пропозиції послуг, яка формуватиме усвідомлений попит на них. Основною метою інноваційної діяльності у процесі оновлення соціально-трудових відносин має бути розв'язання соціальних проблем сучасного суспільства. Якщо запропоноване нововведення дає змогу хоча б знизити гостроту соціальної проблеми, то державні органи управління мають підтримати цю інновацію.

Висновки. Формування та здійснення органічної модернізації соціально-трудових відносин, тобто такої, що здійснюється переважно за рахунок власних ресурсів, з чітким визначенням механізму інвестиційного забезпечення, інноваційних засобів і баченням очікуваних соціальних результатів, має бути комплексним. Ми виділили проблеми соціально-трудових відносин, які можуть бути вирішені за допомогою соціальних інновацій:

- ✓ підвищення ефективності діяльності підприємств і організацій соціальної сфери;
- ✓ зниження соціальної нерівності шляхом збільшення доступності та якості надання послуг.

Отже, основною метою інноваційної діяльності у соціально-трудовій сфері має стати розв'язання соціальних проблем теперішнього суспільства. Якщо запропоноване нововведення дає змогу хоч би понизити гостроту соціальної проблеми, то воно має бути забезпечене підтримкою державних органів управління. Такі інновації є необхідними, оскільки вони покращують якість життя населення та сприятимуть функціонуванню сучасної економіки знань.

Література

1. *Social innovation: what it is, why it matters and how it can be accelerated* [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://eureka.sbs.ox.ac.uk/761/1/Social_Innovation.pdf
2. *Аутсорсинг: бизнес «на вынос»* [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes_start/stati/outsorsing_biznes_na_vynos.
3. *І. В. Терон. Соціальні іновації у процесах модернізації соціально-трудових відносин.* [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/589/1/10.pdf>
4. *О. В. Болотна. Соціальні інновації як інструмент підвищення якості життя населення.* [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/88.pdf