

Ковальчук Юлія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Слівінська Н. М.)

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

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, зумовлюють зміну вимог до складових праці, соціально-трудова відносин зайнятості. Дані процеси стимулюють виникнення соціальних інновацій – нововведень у соціальній практиці, спрямованих на вирішення протиріч, що виникають під впливом диференціації та нестабільності суспільства, підвищенням рівня соціальної мобільності.

Соціальні проблеми в Україні (зменшення середньої тривалості життя, зростання злочинності, зuboжіння більшості населення, погіршенні соціальної захищеності та ін.), що межують із питаннями національної безпеки, зумовлюють переорієнтацію соціально-економічної політики на розвиток тих галузей, що сприятимуть зростанню рівня життя та добробуту населення. Саме тому з'являється необхідність у соціальних інноваціях як інструменті, який допоможе країні знайти ефективний шлях розвитку.

Під терміном «соціальна інновація» у науковій літературі розуміють «результат творчої діяльності, що отримав широке застосування та став підставою для значимих соціальних змін» [3]. Значимістю соціальних інновацій, на відміну від технічних є те, що вони сприяють розвитку творчого потенціалу особи, формують більш щільніший зв'язок з суспільними мережами, діловим середовищем та простором відтворення робочої сили.

Постіндустріальний період розвитку європейських країн сприяв поширенню наступних 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.

Певні види інновацій поширюються і в українській економіці, трансформуючи основні характеристики соціально-трудова відносин, а саме: гнучкі форми зайнятості та найму працівника. Наприклад, послугою аутстафінгу користуються торговельні, виробничі, фармацевтичні та рекламні компанії. У великих містах зростає попит на послуги хедхантерів.

До інноваційних форм гнучкої зайнятості може бути віднесена дистанційна зайнятість і різні форми нестабільної (нестійкої) зайнятості (зайнятість неповний робочий час) та робота на умовах строкового трудового договору.

Дистанційна зайнятість характеризується взаємодією працівника і роботодавця у віртуальному інформаційному та комунікаційному середовищі, 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 динаміка щорічного приросту оцінюється на рівні 20-30% [2].

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

Соціальною інновацією, яка 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.

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

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 мати комплексний характер.

Нами виділені проблеми соціально-трудових відносин, які можуть бути вирішені за допомогою соціальних інновацій: 1) підвищення ефективності діяльності підприємств і організацій соціальної сфери; 2) зниження соціальної нерівності шляхом збільшення доступності та якості послуг, що надаються.

Отже, основною метою інноваційної діяльності у соціально-трудої сфері має стати вирішення соціальних проблем теперішнього суспільства. Якщо пропонуване 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.

Використані джерела

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: бізнес "на вынос" [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.prostobiz.ua/biznes/biznes_start/stati/outsorsing_biznes_na_vynos.

3. І. В. Терон. Соціальні інновації 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

5. Прохоровська С.А. Пріоритетні напрямки удосконалення соціально-трудових відносин зайнятості у регіоні /С.А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. – Тернопіль : Еконо-мічна думка, 2013. – Вип. 18. – С. 125 – 129

Левкович Мар'яна

(науковий керівник: к. г. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Пушкар З. М.)

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Мотивація співробітників є одним із способів поліпшення якості та продуктивності праці, і має на увазі під собою сукупність стійких мотивів, які визначаються характером особистості, її ціннісною орієнтацією і спрямовують її діяльність. Простіше кажучи, мотивація являє собою процес спонукання працівників до активної трудової діяльності з метою задоволення як їх власних потреб та інтересів, так і інтересів організації за допомогою різних методів стимулювання. Стимулювання ж є засобом досягнення необхідних результатів і представляє собою комплекс заходів, спрямованих на задоволення потреб працівника, здебільшого матеріальних.

Управляти мотивацією та стимулюванням персоналу в організації необхідно з огляду на короткострокову та довгострокову перспективу співпраці працівника та роботодавця. Виходячи з цілей організації (громадських, комерційних), цілей керівництва організації (трудових, особистих, організаційних), працівників (особистих, професійних, трудових), необхідно вибудовувати відносини, оптимальні для сторін, для чого застосовуються стимули для співробітників, а співробітники, в свою чергу, мають свої мотиви, що забезпечують їхню працю, що не суперечить внутрішнім установкам [3, с. 53-59].

Передбачається, що керівництво формує у співробітників два типи стимулів – довгострокові та короткострокові. Довгострокові пов'язані із загальними цілями працівника та роботодавця – для чого він прийшов в організацію, який позитивний продукт виробляє чи може призвести, які його особисті цілі у співпраці. Короткострокові пов'язані з конкретною діяльністю працівника – стимулювання виконання виробничих планів, певних проектів. Залежно від цілей роботодавця, необхідно формувати у співробітників