

Отже, можна зробити такі висновки, що інноваційна діяльність в Україні розвивається навіть за умов дефіциту кваліфікованої робочої сили, з кожним роком все більша сума з власних коштів підприємств виділяється задля введення інноваційних технологій, проте частка державних коштів та коштів іноземних інвесторів кожного року змінюється.

Використані джерела

1. Глобальний індекс інновацій 2016 року. Дослідження INSEAD: [Електроний ресурс]. – Режим доступу: http://www.wipo.int/pressroom/ru/articles/2016/article_0008.html.
2. Гринчуцький В. І. Конкурентоспроможність персоналу промислових підприємств регіону /В. І Гринчуцький, С.А Прохоровська // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. Випуск (1), 2016. – с. 80-87.
3. Єрмолаєва В. В. Особливості та проблеми інноваційного розвитку в Україні / В. В. Єрмолаєва // Держава та регіони. – 2010. – № 6. – С. 275–280.
4. Прохоровська С.А. Інноваційна активність у розвитку трудового потенціалу регіону /С.А. Прохоровська // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. [наук. журнал]. – Луганськ : вид-во СХУ ім. В. Даля, 2011. – Вип. 16. (170) – С. 109 – 112.
5. Сайт Державної Служби статистики України: [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Трембецька Богдана

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Цісецький О. Є.)

СУТНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОГО КОНФЛІКТУ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЯВИЩА

У теперішніх умовах нестабільної економіки та зміни суспільних відносин великого впливу набувають питання, пов'язані з загостренням конфліктності в колективі під час впровадження й використання інновацій у діяльності.

Нововведення – це процес впровадження, розповсюдження й експлуатації сучасного практичного засобу для нової чи кращого використання вже існуючої суспільної потреби; це процес зіставлення із даними інноваціями змін у матеріальному й соціальному середовищі, у якому проходить його життєвий етап.

Новацією не є те нове, що змінює старе природним, закономірним шляхом. Інноваціями не можна вважати й численні вдосконалення, що завжди вносять у своє існування кожна людина, але які не несуть істотної новизни. Нова ідея є потенційним нововведенням, яка поки що не впроваджується.

Інновації суперечливі, тому що, як правило, немає точної впевненості в тому, що вони будуть виправданими. Часом відстрочені негативні фактори інновацій цілком перекривають їхній позитивний ефект. Тому нововведення часто розглядається як об'єкт конфлікту.

Об'єктивні причини інноваційного конфлікту полягають у природному

зіткненні вподобань консерваторів і новаторів. Прихильники й противники інновацій завжди є, були і будуть незалежно від будь яких факторів. Дух новизни та дух консерватизму притаманні особистості, соціальним групам, людству в цілому.

Будь-який інноваційний конфлікт має складну внутрішню структуру. Аналіз особливостей і змісту протікання соціального конфлікту варто здійснювати у три основних етапи:

- 1) передконфліктна ситуація;
- 2) безпосередньо конфлікт;
- 3) стадія вирішення конфлікту.

У загальному вигляді до основних функцій інноваційного конфлікту можуть бути віднесені такі:

1. Інформативна функція. Ця вагома функція вміщує дві сторони – комунікативну та сигнальну. Сигнальна сторона полягає в тому, що адміністрація намагається звертати увагу на нестерпні свавілля, умови праці, різного виду зловживання. Намагаючись не допустити ескалації конфлікту, вона використовує заходи для пом'якшення ситуації, що склалась.

Комунікативна сторона визначається так, що для двох конфліктуючих сторін вагомо надавати інформацію, що дозволяє зробити відповідні висновки щодо тактики і стратегії свого конкурента, ресурси, якими він володіє. Збільшуючи свій інформаційний потенціал, сторони, незалежно хочуть вони чи ні, збільшують комунікаційний обмін одна з одною, осягаючи набагато більший обсяг інформації про причини та чинники, цілі й інтереси, позиції та програми виходу з конфлікту.

2. Інтегративна функція.

Інноваційний конфлікт на виробництві має вплив на пропорційність індивідуальних, групових, колективних бажань, впливає на групоутворення, встановлює нормативні фізичні межі групи. Ця особливість суміжна з процесами, які є всередині конфліктуючих сторін і взаємодіє між ними.

У соціальній психології це явище носить назву ефект групового фаворитизму. Його суть полягає в тенденції будь-яким чином допомагати членам власної групи на протигагу іншій групі.

3. Інноваційна функція.

Завдяки конфлікту можна здолати бар'єри на шляху соціального, економічного або розвитку духовності колективу. Під тиском протиборства або у результаті його закінчення відбувається трансформація стану міжособистісних зв'язків. Правильне врегулювання конфлікту поліпшує психологічні характеристики групи і викликає збільшення соціальної активності за рахунок зміни всіх основних характеристик, авторитету, згуртованості, рівня ідентифікації з загальними цілями і задоволеності членством на підприємстві.