

УДК 316.42:311:338.48

Біль М.М.
кандидат наук з державного управління, науковий співробітник,
Інститут регіональних досліджень НАН України

Гринькевич О.С.
кандидат економічних наук, доцент кафедри статистики,
Львівський національний університет імені Івана Франка

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ

SOCIAL INNOVATION IN WORK ORGANIZATION AT THE ENTERPRISES OF TOURIST INDUSTRY

АНОТАЦІЯ

У статті сформульовано концептуального бачення соціальних інновацій, їх основних ознак та вимірів впровадження. Обґрунтовано позитивні наслідки впровадження соціальних інновацій на рівні підприємства з конкретизацією можливих переваг в особистісному, економічному, іміджевому та соціальному аспектах. Встановлено можливі цільові спрямування впровадження соціальних інновацій в організації праці на підприємствах. Визначено специфічні підходи впровадження соціальних інновацій на підприємствах туристичної сфери.

Ключові слова: соціальні інновації, туристична сфера, суб'єкти туристичної діяльності, організація праці.

АННОТАЦИЯ

В статье сформулировано концептуальное видение социальных инноваций, их основных признаков и измерений внедрения. Обосновано позитивные последствия внедрения социальных инноваций на уровне предприятия с конкретизацией возможных преимуществ в личностном, экономическом, имиджевом и социальном аспектах. Установлены возможные целевые направления внедрения социальных инноваций в организацию труда на предприятиях. Определены специфические подходы внедрения социальных инноваций на предприятиях туристической сферы.

Ключевые слова: социальные инновации, туристическая сфера, субъекты туристической деятельности, организация труда.

ANNOTATION

The conceptual understanding of social innovation, their main characteristics and dimensions of implementation in the article where formulated. The positive impact of the introduction of social innovation at the enterprise level with the specification of the possible benefits in personal, economic, and social aspects of image building was substantiated. The possibility of the introduction of target areas of social innovation in the organization of labor in the factories was established. The targeted implementation approach of social innovation in enterprises tourism industry was defined.

Key words: social innovation, tourism sector, the subjects of tourism, labor management.

Постановка проблеми. Сучасні умови розвитку української держави вимагають інноваційних підходів в усіх сферах суспільного життя та в розрізі різних ієрархічних рівнів. Необхідність впровадження так званих соціальних інновацій сьогодні все більше актуалізується в силу важливості чітких соціогуманістичних орієнтирів здійснення підприємницької діяльності, яка часто відзначається грубим порушенням норм організації праці, посиленням неформальних домовленостей, що стосуються заробітної плати, безпеки трудової діяльності тощо. У результаті спостерігається неефективне використання соціально-трудового потенціалу персоналу, що в цілому призводить до деформацій модернізаційних змін на вищих ієрархічних рівнях з невиправданими інвестиціями в людський капітал.

Підприємницька діяльність у туристичній сфері сьогодні здійснюється за стихійно організованою схемою. Підвищення людських потреб на вищій культурно-пізнавальний рівень з більшими фінансовими

можливостями і трансформаціями в структурі особистісних витрат призвело до помітного зростання як внутрідержавних, так і міжнародних туристичних потоків. На тлі таких позитивних тенденцій вітчизняні суб'єкти туристичної діяльності, особливо в сезонні періоди, помітно підвищують свою підприємницьку активність, що зумовлює значно вищі навантаження на персонал. І за таких умов особливо гостро відчуваються проблеми організації праці на даних підприємствах, яка би мала бути спрямованою на формування середовища оптимального використання і розвитку соціально-трудового потенціалу працівників. Саме в цьому руслі повинні діяти актуальні сьогодні соціальні інновації внутрішнього характеру.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Виділення проблеми. До питань інноваційних підходів організації праці у вітчизняній науковій літературі нині звертається багато вітчизняних вчених, серед яких – В. Антонюк, Л. Бойко-Бойчук, В. Гець, В. Гриньова, А. Колот, Е. Лібанова, О. Новікова, С. Пасека, У. Садова, М. Семикіна та інші. Водночас найбільш ґрунтовні напрацювання щодо трудової діяльності в туристичній сфері здійснені такими вченими, як М. Борущак, І. Валентюк, М. Глядіна, Л. Давиденко, В. Кифяк, О. Любіцева, В. Мацола, В. Полюга, О. Федорчак, І. Школа та іншими. Дане дослідження вирізняється комплексним підходом щодо обраної проблематики з метою з'ясування специфіки впровадження соціальних інновацій в організації праці на вітчизняних туристичних підприємствах.

Цілі статті. Метою статті є науково-теоретичне обґрунтування необхідності різновекторного впровадження соціальних інновацій, у тому числі в організації праці на підприємствах туристичної сфери. Завданнями статті при цьому виступають:

- формулювання концептуального бачення соціальних інновацій, їх основних ознак та вимірів впровадження;

- обґрунтування позитивних наслідків впровадження соціальних інновацій на рівні підприємства з конкретизацією можливих переваг в особистісному, економічному, іміджевому та соціальному аспектах;

- визначення цільового спрямування впровадження соціальних інновацій конкретно в організації праці на підприємствах;

- визначення специфічних підходів впровадження соціальних інновацій на підприємствах туристичної сфери.

Виклад основного матеріалу. Терміни й поняття «інновація», «інноваційність», «інноваційно-інтелектуальний розвиток» тощо нині є чи найбільш вживаними в усіх сферах суспільного життя. Разом з тим, у вчених часто виникає питання, що за цим стоїть: «данина моді, чергова компанійщина, порівняно новий термін, красиве слово, за яким немає нічого нового, і це ми вже проходили; чи це реакція світо-

вої спільноти на виклики ХХІ століття; чи це явище, що має планетарні масштаби і стосується всіх та кожного окремо» [1, с. 502; 2]. Часта вживаність інновацій та обґрунтування необхідності їх впровадження обумовлює потребу покращення їх якісних, модернізаційних основ. По суті інтенсивність інноваційних процесів у суспільстві – похідна від ефективності функціонування інститутів, які відповідають за рівень трансакційних витрат між носіями ключових компетенцій – науковою та економічною сферами діяльності. Інновації при цьому виступають як результат взаємодії якісно різних компетенцій людини [3, с. 174]. За таких умов створення та підтримка національної інноваційної системи повинні стати найважливішими орієнтирами в діяльності нинішньої влади, а інноваційний тип поведінки – частиною ідеології українського суспільства [4]. Слід забезпечити перехід від виховання людини за задалегідь заданими параметрами до формування людини з ноосферним типом мислення, яка є не лише активним споживачем нових знань, але й їх генератором [5, с. 127]. За умов формування творчої індивідуальності на основі утвердження нового способу життя – природного, становлення нової суспільно-економічної формації – ноосферної, інноваційний тип мислення є основою народження соціальної інноватики, тобто основою інтелектуалізації соціального управління [3, с. 37].

Виходячи з таких концептуальних міркувань сутності інновації та гомологічних з нею понять, дефініцію соціальних інновацій нині все частіше можна зустріти у працях вітчизняних вчених, хоча вона наразі глибоко не вкоринилась у понятійно-категорійний апарат наукової думки. Здебільшого соціальні інновації розглядають як [6, с. 92-93]:

- ідеї, стратегії, концепти, організації, форми організації;

- процес здійснення змін, тривалу соціальну зміну нестандартних рішень соціальної проблеми, розвитку структур, принципів, практик;

- здійснення змін у поведінці, пререференціях людей, змін у процесах впливу на зміни, регулюванні, політиці, організаційних структурах і практиках.

У даному контексті важливим є твердження М. Семикіної, С. Пасеки та інших авторів колективної монографії, що соціальні інновації спрямовані на поліпшення умов праці, розв'язання проблем її стимулювання, охорони здоров'я, забезпечення безперервної освіти та навчання, залучення висококваліфікованих фахівців, зростання культури праці, побуту, відпочинку тощо [7, с. 25].

Таким чином, цільова напрямленість соціальних інновацій безумовно здійснена на людину. При цьому соціальні інновації дуже тісно корелюють з явищем соціального підприємництва, зокрема їх впровадження виступає базовою ознакою віднесення того чи іншого суб'єкта до соціального напрямку.

Соціальні інновації на підприємствах туристичної сфери слід розглядати в фокусі нестандартних рішень у вирішенні важливих соціальних проблем, що впроваджуються суб'єктами туристичної діяльності і можуть реалізовуватись як у межах підприємства (внутрішні соціальні інновації), так і спрямовуватись у зовнішнє середовище (зовнішні соціальні інновації), та які у довгостроковій перспективі будуть економічно обґрунтованими. Тобто підкреслюємо економічну спрямованість соціальних інновацій, що передбачає витрачання коштів підприємства на вирішення соціальних проблем (власного персоналу чи оточуючого середовища) з одночасним прорахунком можливостей одержання прибутків, щоправда у більш тривалій перспективі, аніж звичайні інвестиції [8, с. 17]. Це відрізняє соціальні інновації від меценатства як суто

благодійницької діяльності без одержання прямих прибутків.

Сутнісне бачення соціальних інновацій повинна підсилити конкретизація їх ознак. Зокрема такими можна вказати:

- здатність зміни системи соціально-трудова та інших відносин у суспільстві, особливо які набувають сталих ознак;

- помітна ризиковість досягнення очікуваних від впровадження ефектів;

- пріоритетна орієнтованість на соціально вразливі категорії осіб;

- виняткова цілеорієнтованість на потреби людини, підвищення можливостей їх задоволення (формування сприятливого середовища життєдіяльності, якщо мова йде суто про організацію праці, то трудової діяльності);

- притаманність системного наслідково-позитивного характеру суспільних реформ.

Наслідком впровадження *соціальної інновації* є соціальна відповідальність. Це обов'язкова умова, оскільки такі нововведення стосуються конкретних людей, що в умовах розвитку суспільства з високими гуманістичними пріоритетами вимагає особливої бережності в їх впровадженні. У табл. 1 представлені основні переваги та недоліки впровадження таких інновацій для всіх суб'єктів підприємницької діяльності, у тому числі тих, що займаються туризмом. Це дає нам змогу науково обґрунтувати вигідність таких процесів для бізнесу.

Таблиця 1

Основні переваги та недоліки впровадження соціальних інновацій для суб'єктів підприємницької діяльності*

Переваги	Недоліки
Особистісні	
- Реалізація особистісного професійно-творчого потенціалу персоналу підприємства	- Психологічні бар'єри в сприйнятті персоналом інновацій як суто витратної категорії
Економічні	
- Заміна меценатства з перспективою зростання прибутків у довгостроковій перспективі;	- Виникнення необґрунтованих витрат при впровадженні «неуспішних» соціальних інновацій;
- Зменшення витрат на інші інструменти промоції (рекламу, роботу з громадськістю, виставкову діяльність);	- Недоцільне зменшення витрат на інструменти промоції (рекламу, роботу з громадськістю, виставкову діяльність);
- Зростання зацікавленості інвесторів, інших ділових партнерів до співпраці	- Тривалий термін оцінки ефективності впроваджених інновацій
Іміджеві	
- Підвищення іміджевого статусу, що може «врятувати» підприємство у періоди загострення кризового стану економіки	- Недовіра населення до «безкорисності» соціальних інновацій, спротив новому
Соціальні	
- Прихильність населення і самого персоналу до діяльності підприємства	- Зростання соціальної відповідальності підприємства

* Складено автором.

Як вже зазначалось у визначенні суті соціальних інновацій, їх доцільно розподіляти на внутрішні і зовнішні. Це коректно з точки зору складності і надзвичайної глибини даної категорії та дозволяє конкретизувати пріоритети їх впровадження. Очевидно,

що внутрішні соціальні інновації є локалізованими та не спричиняють таких ефектів (в іміджевому й економічному аспектах), як інновації зовнішні. Проте їх впровадження є надзвичайно важливим з точки зору мотивації персоналу та ефективності використання його соціально-трудового потенціалу.

Соціальні інновації внутрішнього характеру повинні впроваджуватись за двома базовими напрямками:

1) інновації стосовно стимулювання інноваційної активності персоналу, у тому числі формування в них інноваційного типу поведінки;

2) інновації стосовно організації праці на підприємстві.

Власне на другому напрямі ми зупинимось нижче більш детально.

Соціальні інновації зовнішнього характеру повинні в повній мірі відповідати положенням концепцій соціально-етичного маркетингу та соціально відповідального бізнесу. Такі інновації стосуються вирішення важливих проблем суспільства. «Успішні» зовнішні соціальні інновації мають усі передумови для забезпечення перетворення нововведень у соціокультурні норми та взірці (новий інституціональний вимір), тобто спричиняють їх інституційне оформлення і закріплення в духовній та матеріальній культурі суспільства [9, с. 274]. Таким чином, через соціальні інновації підприємство може утвердитись на ринку туристичних послуг, зайняти певну «нішу», монополізуючи її в деякій мірі, через впровадження нових рішень, що спричиняють значний соціальний ефект із позитивними наслідками.

Щодо зовнішніх соціальних інновацій, то досить предметно їх пріоритети для України в цілому вказує Е. Лібанова. Зокрема вчена до них відносить [9, с. 292]:

- перехід від сформованої асоціальної до соціально орієнтованої ринкової економіки, що дозволить використовувати ресурси в інтересах усього суспільства;

- подолання розколу в суспільстві, еліті та політикумі, що сприятиме єдності поглядів на модерну стратегію відповідно до можливостей усієї нації;

- позиціонування країни її елітою та інститутами влади в глобальній просторі, що швидко змінюється, і знаходження траєкторії власного історичного розвитку з урахуванням того, що світ має високу економічну нерівність, масову бідність, проблеми націоналізму, тероризму, наркоманії, зростання рівня захворюваності тощо;

- орієнтація на ліберально-демократичні засади розвитку, що поєднують свободу особистості, інноваційне підприємництво на основі підходу «що більше працюєш і краще працюєш – то більше заробляєш» з інтересами всієї спільноти;

- подолання недовіри та масової апатії населення, емоційно-психологічна мобілізація громадян;

- об'єднання суспільства навколо спільної мети – власної модернізації задля завоювання гідного місця у світовому співтоваристві.

У туристичній діяльності повинна простежуватись специфічна спрямованість зовнішніх соціальних інновацій, проявляючись у наданні послуг соціального туризму, збереженні й відновленні пам'яток архітектури, покращенні інфраструктури загального призначення (об'єктів, які експлуатуються не лише споживачами туристичних послуг, але й місцевими мешканцями) тощо. Для кращого розуміння суті соціальних інновацій, що можуть впроваджуватись підприємствами туристичної сфери, наведемо деякі їх приклади зовнішнього характеру:

- перерахунок певного відсотка прибутку від обсягів наданих туристичних послуг на реставрацію туристично-рекреаційних об'єктів, зокрема тих, що належать до історико-культурної спадщини та гостро

потребують відновлення з метою недопущення їх остаточної втрати;

- ведення блогів на офіційному веб-сайті щодо обговорення актуальних соціальних проблем та пошуку шляхів їх вирішення за тематикою, що стосується туристичної та суміжних сфер;

- залучення до штату персоналу підприємства або за контрактом (на умовах гнучких форм зайнятості) осіб з соціально незахищених верств населення, їх навчання, підвищення кваліфікації, що дозволить їм надавати певні послуги (супроводу, екскурсійні, роз'яснювальні тощо) туристам-клієнтам даного підприємства.

Хоча зовнішні соціальні інновації відзначаються більш іміджевим (та, як наслідок, комерційним) ефектом, про що вже стверджувалось вище, разом з тим слід обґрунтувати важливість саме *внутрішніх соціальних інновацій, які стосуються організації праці*.

Організація праці в першу чергу передбачає спосіб поєднання суб'єктів соціально-трудових відносин із засобами праці, в результаті чого створюється відповідний продукт. Від організації праці в дуже значній мірі залежить ефективність використання та розвиток соціально-трудового потенціалу працівників, спрямованого на генерування нових ідей, що забезпечують інноваційний розвиток підприємства. Якісна організація праці означає забезпечення працівників необхідними технологіями, предметами і засобами праці, створення належних умов праці, організацію трудових процесів, виконання робіт, підвищення ефективності й дохідності праці.

Нова філософія організації праці повинна передбачати впровадження таких соціальних інновацій, які б сприяли [10]:

- створенню передумов для розвитку творчої праці, пропагуючи у веденні підприємницької діяльності використання підходів залучення персоналу до прийняття управлінських рішень, у тому числі в організації праці;

- додатковій мотивації праці через вплив на внутрішні стимули в частині формування потреб, мотивів та ідеалів працівників;

- поширенню гнучких форм зайнятості відповідно до особистісної мотивації та спрямування на ефективне використання робочого часу (веб-праці, телепраці, аутсорсингу, фрілансерства, праці в ІТ-індустрії тощо [11, с. 10]).

Конкретизуємо, яке основне цільове спрямування впровадження соціальних інновацій в організації праці (табл. 2).

Що стосується специфіки впровадження соціальних інновацій на туристичних підприємствах, то тут повинна враховуватись виняткова роль ефективності використання соціально-трудового потенціалу персоналу для успішності й перспективності їх діяльності. Враховуючи сучасний стан справ розвитку туристичної сфери в Україні, орієнтацію суб'єктів підприємництва на максимізацію прибутків з неконтрольованою експлуатацією ресурсного потенціалу, соціальні інновації в організації праці на підприємствах туристичної сфери в першу чергу повинні впроваджуватись за напрямом організації підбору персоналу та його розвитку (див. табл. 2). Проблемність підбору персоналу виникає у зв'язку з невідповідністю здобутої ним освіти сфері компетенцій, які він повинен виконувати. Формальність та необов'язковість розвитку персоналу з відповідністю положенням концепції неперервної освіти призводить до частого втрати навиків використання прогресивних технологій обслуговування, нижчого рівня сервісу. У цілому це призводить до погіршення якісних параметрів пропонованих суб'єктами туристичної діяльності послуг. Тому за даним на-

Таблиця 2

Цільове спрямування соціальних інновацій в організації праці на підприємствах

Складова організації праці*	Цільове спрямування
Поділ і кооперація праці, що передбачають науково-обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи	Поділ та кооперація праці із забезпеченням виконання завдань, що максимально відповідають очікуваним інтересам працівників
Організація та обслуговування робочих місць, які сприяють раціональному використанню робочого часу	Організація робочого місця за індивідуалізованим підходом з можливістю дистанційного виконання окремих посадових зобов'язань
Нормування часу, що передбачає визначення обґрунтованих норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва	Зменшення норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг через зростання продуктивності праці та врахування темпологічних втрат
Організація підбору персоналу та його розвиток (перекваліфікація, підвищення кваліфікації, планування кар'єри тощо)	Розвиток особистісного трудового потенціалу працівників, соціально-трудоного потенціалу всього колективу
Оптимізація режимів праці та відпочинку протягом зміни (робочого дня) та більших часових періодів	Забезпечення психофізіологічного відновлення працівників, їх розвитку та самореалізації поза основним місцем праці
Організація оплати та матеріального стимулювання праці	Забезпечення гідного заробітку для можливості всебічного розвитку працівників, задоволення їх вторинних потреб
Раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду	Використання через інструментарій партисипативного управління ідей працівників щодо організації праці
Створення безпечних та сприятливих умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних і психологічних навантажень, формування системи охорони та безпеки праці	Втілення ідей працівників щодо зменшення шкідливого впливу виробництва і навантажень, покращення охорони та безпеки праці

* Складено автором на основі джерела: [12, с. 112].

прямом організації праці соціальні інновації повинні передбачати створення сприятливих умов розвитку персоналу як важливої умови їх мотивації до вищої продуктивності праці, кращого обслуговування клієнтів.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Отже, соціальні інновації в організації праці повинні передбачати позитивний вплив на працівників через сприяння їх особистісному розвитку та вирішенню різних соціальних проблем. Підбір соціальних інновацій повинен здійснюватись з урахуванням фінансових можливостей підприємства та його стратегічного бачення подальшого розвитку. Якщо підприємство бажає зайняти вагомий нішу на ринку та мати у своєму штаті найбільш кваліфікованих і достатньо мотивованих фахівців, то впровадження соціальних інновацій може стати відмінним способом досягнення таких цілей.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Колот А. М. Інноваційно-інтелектуальні чинники розвитку вищої освіти як провідного інституту економіки знань / А. М. Колот // Стратегія розвитку України: соціологія, економіка, право: наук. вісн. / Ін-т міжнар. відн. Нац. авіац. ун-ту. – К., 2008. – Вип. 1–2. – С. 502–507.
- Пасєка С. Р. Соціально-трудогий потенціал регіону: теорія і практика розвитку: монографія / С. Р. Пасєка. – Черкаси: «ІнтролігаТОР», 2012. – 608 с.
- Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України / За ред. д-ра екон. наук Л. І. Федулової. – К.: Ін-т екон. та прогнозув., 2007. – 472 с.
- Єгоров Є. С. Програми інноваційного розвитку зарубіжних країн: досвід та досягнення / Є. С. Єгоров: Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Apir/2012.../Yegorov%202.pdf.

- Гук Н. А. Посилення інтелектуалізації праці та тенденції її структурних зрушень в Україні / Н. А. Гук // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 2(116). – С. 125–130.
- Бойко-Бойчук Л. В. Суспільні реформи як керовані соціальні інновації: вимоги до моделі / Л. В. Бойко-Бойчук // Наука та інновації. – 2009. – Т. 5. – № 4. – С. 92–98.
- Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія / М. В. Семикіна, С. Р. Пасєка та ін. // за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М. В. Семикіної. – Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
- Біль М. М. Соціальні інновації в туристичному бізнесі: проблемні та конкурентні аспекти впровадження / М. М. Біль // Проблеми реалізації науково-творчого потенціалу молоді: пошуки, перспективи: Матеріали XIII Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів 25 лютого 2011 р. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2011. – 168 с. – С. 16–18.
- Лібанова Е. Соціальні інновації в стратегії розвитку України / Елла Лібанова // Społeczno-ekonomiczne problemy transformacji w Europie Spodkowej i Wschodniej / Redakcja naukowa: Ella Libanowa. – Warszawa–Kijów–Moskwa, 2010, 160 s. – С. 271–292.
- Біль М. М. Особливості впровадження соціальних інновацій в організацію праці на підприємствах / М. М. Біль // Економіка сьогодні: проблеми та шляхи вирішення. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 25–26 листопада 2011 р.). – Одеса: у 2-х частинах, «Центр економічних досліджень та розвитку», 2011. – Ч. I. – 92 с. – С. 81–84.
- Злупко Л. А. Зайнятість в умовах формування інноваційної економіки України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.01 «Економічна теорія» // Л. А. Злупко. – Львів, 2010. – 20 с.
- Економіка праці та соціально-трудогий відносини: навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. – Тернопіль, ТДЕУ, 2006. – 373 с.