

НАЗАРОВА Г.В.,

д.е.н, професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

СТЕПАНОВА Е.Р.

к.е.н, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця

СОЦІАЛЬНІ НОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Анотація. В статті розглянуто теоретичні аспекти соціальних новацій. Виокремлено їх елементи, зокрема визначено сутність соціальних новацій в трудовій сфері. Визначено ключові завдання та стратегічні цілі впровадження соціальних новацій. Більш детально розглянуто такий фактор новацій як мінімізація негативного впливу дискримінації в соціально-трудовах відносинах.

Ключові слова: соціальні новації, дискримінація, гендерна нерівність, соціально-трудова відносина

NAZAROVA G.V.

Doctor of economic sciences, professor, Head of the personnel management and labor economy department
Simon Kuznets Kharkov National University of Economics

STEPANOVA E.R.

PhD, associated professor of the personnel management and labor economy department
Simon Kuznets Kharkov National University of Economics

SOCIAL NOVATIONS IN THE ENTERPRISE MANAGEMENT

Abstract. Modern organizations and institutions that carry out their activities in the labor and social sphere, as well as any other, should be able to adapt to the constantly changing conditions of the external environment. In the article the theoretical aspects of social novations has been considered. Its elements, including the essence of social novations in the field of employment have been allocated. The key objectives and strategic goals of the social innovation implementation have been defined. Such a factor as minimizing the negative effects of discrimination in social and labor relations has been considered more detail. Moreover discrimination's features due to the sphere of detection have been analyzed.

Key words: social novation, discrimination, gender inequality, social and labor relations

Процеси, що відбуваються в сучасному світі докорінно впливають на життя людини, на її працездатність та на майбутні стратегічні результати. Усі новації виникають як результат роботи винахідників або ініціаторів реформ та змін у певній сфері діяльності.

Сучасні організації та установи, що здійснюють свою діяльність у трудовій та соціальній сфері, так само, повинні бути здатні адаптуватися до постійно мінливих умов навколишнього зовнішнього середовища. Рушійною силою розвитку і вдосконалення за таких умов є новації. Сьогодні все частіше розробляються і впроваджуються численні нововведення в соціальній сфері нашого суспільства. Саме вони визначаються вченими як соціальні новації.

Виникаючі соціальні проблеми, які неможливо вирішити за допомогою традиційних методів, вирішуються соціальними новаціями або новаторським походами. Вони можуть мати місце як в державному секторі, так і в громадському комерційному і некомерційному секторах, а також в сферах взаємодії між ними.

Дослідженнями соціальних новацій займалися такі визначні закордонні та вітчизняні вчені як: А. Бергсон, М. Фосс, В. Воліков, В. Бех, В. Стьопін, В. Ільїн, М. Лепська та багато других.

Термін «соціальна новація» [1] в його сучасному значенні пов'язують з ім'ям Мухаммада Юнуса, автора концепції мікрокредитів, лауреата нобелівської премії миру за порятунок від злиднів мільйонів людей.

Новація є одним з поширених соціальних процесів, пов'язаних з переходом в інший стан і супроводжуються абсолютним переглядом застарілих положень і норм, утворенням нових групових спільнот.

Поняття «соціальна новація» можна також визначити як свідомо організоване нововведення або нове явище в практиці соціальної роботи, що формується на певному етапі розвитку суспільства відповідно до умов, що змінюються і має на меті ефективні позитивні перетворення в соціальній сфері.

До соціальних новацій в трудовій сфері можна віднести такі ідеї, концепції і стратегії, які здатні задовольнити будь-які соціальні потреби – від умов праці, рівня винагороди і оплати праці до відсутності дискримінації та конфліктів в системі соціально-трудова відносин. Соціальні новації є дуже різноманітними внаслідок різноманіття явищ соціальної і трудової життя. У тому числі до основоположних соціальних новацій в умовах трансформаційної економіки можна віднести мінімізацію дискримінації за статевіковими ознаками, по матеріальній складовій, а також усунення такого дискримінуючого фактора як гендерна нерівність в системі трудових відносин [3].

Новації покликані вирішувати такі стратегічно важливі завдання: підвищення ефективності діяльності підприємств і організацій соціальної сфери; поліпшення якості послуг соціальної сфери за рахунок більш повної відповідності мінливим вимогам суспільства; зниження соціального нерівноправності шляхом збільшення доступності наданих послуг.

На підприємстві метою впровадження соціальних новацій є: вирішення соціальних проблем організації; формування збалансованого функціонування компанії в умовах нестабільного економічного середовища; розвиток організаційної культури фірми; підвищення якості трудового життя персоналу за рахунок більш повного задоволення потреб співробітників; модернізація системи соціальних відносин, як з співробітниками компанії, так і з зовнішніми суб'єктами стратегічної взаємодії; підвищення рівня соціальної відповідальності організації тощо.

Крім того, новації в соціальній сфері впливають на великі групи людей і часто мають некомерційний характер або передбачають довгий термін віддачі. І одним з факторів, який впливає на ефективність новацій у соціальній сфері та в сфері управління підприємством є відсутність дискримінації, в тому числі гендерної.

Мільйони людей позбавлені роботи, змушені займатися лише певними видами професійної діяльності або отримують нижчу заробітну плату тільки через свою стать, віросповідання або кольору своєї шкіри, незалежно від своїх здібностей або вимог, що пред'являються на даному робочому місці. Найгірші прояви дискримінації, яким піддаються на ринку праці певні категорії населення, такі як жінки, етнічні чи расові меншини і мігранти, роблять їх особливо уразливими перед обличчям таких зловживань як примусову або обов'язкову працю. Дискримінація в сфері праці позбавляє людей їх голоси на виробництві та повноцінної участі, що підриває основи демократії та справедливості на робочому місці.

Дискримінація в галузі праці означає інше і менше сприятливе поводження з людьми з-за якихось притаманних їм властивостей, таких як стать, колір їх шкіри, віросповідання, політичні переконання або соціальне походження, незалежно від їх заслуг і вимог даної роботи. Дискримінація обмежує свободу отримання людиною роботи, на яку вона розраховувала. Вона скорочує можливості чоловіків і жінок з розвитку свого потенціалу, професійних навичок і здібностей і отримання заслуженої винагороди. Дискримінація в сфері праці створює нерівність на ринку праці і ставить деякі групи людей в несприятливі умови.

Рівність у сфері праці свідчить про переваги ліквідації дискримінації на робочому місці, які передаються від окремої людини і поширюються як на всю економіку, так і на суспільство. Забезпечення працівників рівними можливостями і рівними умовами дозволяє більш ефективно використовувати людські ресурси і їх різноманітні таланти. Це підвищує настрій і мотивацію робочої сили, веде до встановлення кращих трудових відносин, що надає позитивний вплив на загальну продуктивність. Більш збалансований розподіл можливостей для працевлаштування, продуктивних ресурсів і активів, в тому числі в галузі освіти, між чоловіками і жінками різних рас, релігій і етнічного походження, сприяє більш динамічному зростанню і політичній стабільності. Ліквідація дискримінації в сфері праці служить необхідним елементом програми дій зниження масштабів бідності і забезпечення сталого розвитку. Цей принцип лежить в основі конвенцій МОП і концепції гідної праці [4].

Дискримінація створює бар'єри, які доводиться долати деяким групам осіб, щоб вийти на ринок праці; вона також ускладнює їх закріплення при отриманні зайнятості. Жінки, зокрема малоосвічені і жінки похилого віку, більшою мірою схильні до ризику з точки зору втрати роботи і стикаються зі значно більшими труднощами при повторному працевлаштуванні, ніж чоловіки.

Розгляд проблеми дискримінації в галузі винагороди пов'язано з визначенням факторів, що відображають порушення балансу в області оплати праці, щоб з'ясувати, які з них пояснюються дискримінацією. Дискримінація в галузі винагороди виникає тоді, коли основою для визначення заробітної плати служить не зміст виконуваної роботи, а стать, колір шкіри або інші особисті якості працівника. Визначення дискримінації в області оплати праці є складним завданням, для вирішення якої необхідно використовувати ряд підходів. За допомогою першого підходу проводиться відмінність між нерівністю в оплаті праці, яке пояснюється індивідуальними особливостями, такими як рівень освіти, кваліфікація або стаж роботи, і нерівністю, яке можна пояснити дискримінацією. Другий підхід зосереджений на проблемах нерівності між групами і показує, що оплата праці та заробітки жінок певних професій, в деяких секторах, певної кваліфікації, або розмір їх пенсійного забезпечення, як правило, нижче рівня оплати праці та пенсії чоловіків, незалежно від індивідуальних здібностей. Відповідно до даного підходу можна стверджувати, що ця нерівність пояснюється лише дискримінацією [2].

Тому важливо дослідити чинники і процеси, за рахунок яких жінки і інші категорії працівників, що піддаються дискримінації, виявилися на найнижчому рівні шкали оплати праці (табл.1) [5].

Таблиця 1

Фактори, які визначають нерівність в оплаті праці жінок та представників інших соціальних груп

Визначальний фактор	Жінки	Етнічний фактор	Мігранти	Молодь	Похилі люди
Додатковий заробіток	Обмежений доступ до державних допомог	Низький життєвий рівень	Низький мінімальний життєвий рівень	Підтримка сім'ї, відсутність державної допомоги	Пенсійне забезпечення
Розподіл робочих місць	Перенасичення жіночими професіями	Перенасичення за районами та географічними особливостями	Відсутній	Робочі місця, що створюються для молоді	Відсутність спеціальних робочих місць для похилих людей
Соціальна цілісність кваліфікації	Переважають жіночі професії мають низьку цінність	Низька цінність через значну дискримінацію	Зазвичай робоча сила малокваліфікована	Відсутність досвіду може знизити цінність кваліфікації	Досвід при звільненні не враховується

Широко поширена думка про те, що основною причиною гендерної нерівності в сфері доходів служить більш низький людський капітал, яким володіють жінки, а також перерви в процесі кар'єрного зростання. До визначальних факторів гендерної нерівності в галузі винагороди відносяться також встановлені законодавством обмеження або заборони на понаднормову або нічну працю жінок. Ще одним фактором є твердження, що використання найманної жіночої праці пов'язано з більш високими витратами. До цих витрат відносять виплату допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами, а також більш високий рівень відсутності жінок на роботі, нижчу готовність залишатися на роботі надурочний час, більш низьку прихильність інтересам виробництва та їх більш обмежену мобільність в порівнянні з чоловіками.

Відмінності в заробітках чоловіків і жінок залежать від країни і галузі промисловості і є результатом [2]:

різних методів використання людського капіталу. Рівень інвестицій в освіту жінок, в їх підготовку, забезпечення трудової мобільності та сприяння в пошуках роботи, як правило, нижче, ніж по відношенню до чоловіків;

горизонтальної професійної сегрегації за ознакою статі. Пости, які займає в основному чоловіками, як правило, оплачуються за вищими ставками, ніж пости, на яких зайняті в основному жінки;

вертикальної професійної сегрегації. Жінки, як правило, займають посади нижчого рівня в рамках тієї ж професійної категорії;

необхідності поєднувати виробничі та сімейні обов'язки. Жінки бувають змушені погоджуватися на роботу, яка дозволяє їм поєднувати сімейні обов'язки з оплачуваною найманою зайнятістю;

досвіду роботи. У зв'язку з перервами в роботі жінки мають менший виробничим досвідом, що веде до зниження їх заробітної плати;

знань. Можуть бути відсутніми інформація для здійснення порівнянь або знання про свої права.

Таким чином, перераховані аспекти перешкоджають ефективному управлінню підприємством, оскільки їх наявність є мінімізатором рівня лояльності і прихильності, а також сприяє зростанню показників плинності персоналу. Для того, щоб звести до мінімуму негативний вплив від даних проявів форм соціально-трудова відносин потрібно використовувати європейсько-орієнтовані соціальні новації. Однак технологічні новації неможливі без управлінських, соціально-спрямованих новацій. Економіка знань, або виробництво інтелектуального продукту, включаючи і «соціальні новації», і управлінські моделі нової економіки, нові для публічного і корпоративного сектора методи вирішення проблем, активізація соціальних мереж - ось що може забезпечити конкурентоспроможність персоналу, знизити плинність і вирішити питання, пов'язані з гендерною дискримінацією працівників.

Соціальні новації представляють собою нововведення, що впроваджуються для вирішення протиріч, які виникають в соціальній сфері. Соціальні новації можуть бути як ініційовані державою і цілеспрямовано впроваджуватися в суспільство, так і бути внутрішніми спонтанними змінами, що виникають в процесі соціальної самоорганізації.

Література

1. Бойко-Бойчук Л.В. Поняття «соціальна інновація»: типи визначень, приклади застосування / Л.В. Бойко-Бойчук // Наука та інновації. – 2009. – Т.5, №3. – С. 94-99
2. Гончар Ю. Посібник пресової практики з гендерної перспективи / Ю.Гончар, Т. Кузнєцова, О. Погорелов, С. Штрухецький. – Рівне: видавець О. Зень, 2015. – 200 с.
3. Заєць С. Практичний посібник з аргументації у справах дискримінації / С. Заяць, Р. Мартиновський // Рада Європи, 2015. – 72 с.
4. Набатова О.О. Соціальні інновації: поняття, види, суб'єкти / О.О. Набатова // Вісник Національної юридичної академії імені Ярослава Мудрого. – 2011. – №3(6). – С. 58-66
5. Пономарьов С.Ю. Запобігання та протидія дискримінації в Україні: Посібник для працівників органів державної влади та місцевого самоврядування / С.Ю. Пономарьов, І.Ю. Федорович. – К.: Міжнародна організація з міграції, Представництво в Україні, 2014. – 74 с.

References

1. Boyko-Boychuk L.V. Pnyattya «sotsial'na innovatsiya»: typy vyznachen', pryklady zastosuvannya / L.V. Boyko-Boychuk // Nauka ta innovatsiyi. – 2009. – T.5, №3. – S. 94-99
2. Honchar YU. Posibnyk presovoyi praktyky z hendernoyi perspektyvy / YU.Honchar, T. Kuznyetsova, O. Pohoryelov, S. Shtrukhet's'kyi. – Rivne: vydavets' O. Zen', 2015. – 200 s.

3. Zayets' S. Praktychnyy posibnyk z arhumentatsiyi u spravakh dyskryminatsiyi / S. Zayats', R. Martynovs'kyy // Rada Yevropy, 2015. – 72 s.
4. Nabatova O.O. Sotsial'ni innovatsiyi: ponyattya, vydy, sub"yekty / O.O. Nabatova // Visnyk Natsional'noyi yurydychnoyi akademiyi imeni Yaroslava Mudroho. – 2011. – №3(6). – S. 58-66
5. Ponomar'ov S.YU. Zapobihannya ta protydiya dyskryminatsiyi v Ukraini: Posibnyk dlya pratsivnykiv orhaniv derzhavnoyi vlady ta mistsevoho samovryaduvannya / S.YU. Ponomar'ov, I.YU. Fedorovych. – K.: Mizhnarodna orhanizatsiya z mihratsiyi, Predstavnytstvo v Ukraini, 2014. – 74 s.