

Stavska U.V., Gladkikh T.V., Saulak R.Yu.

THE STATE SUPPORT FOR FARMING HOUSES IN TERMS OF GLOBAL INSTABILITY

Ukraine is a state with a high level of development of the agrarian sphere, and more and more people are interested in opening their own farms. That is why the government had introduced measures of the industry, which should include reimbursement for construction, reconstruction of livestock farms, purchase of machinery and equipment and others.

The article considers the system of state support for the development of farms in Ukraine. The program of support for the development of farms for 2018 is considered. The ways of supporting agricultural commodity producers are set out, namely: allocation of budget subsidies per unit of cultivated land; partial budget reimbursement of the cost of sowed high-reproduction seed of agricultural crops; implementation of targeted state programs aimed at improving soil fertility, combating pests and diseases of crops and animal farming on radiation-contaminated areas and so on. Ways partial reimbursement to farmers for their further development, such as the use of state forward purchases of grain in the organized agricultural market; application of the zero import duty rate; Reducing the cost of identifying and registering farm animals; compensation and compensation at the expense of the state budget to the agricultural commodity producers of the cost of built-up in the countryside of social and domestic facilities; support for the provision of marketing and product promotion services to the market; provides support for activities related to ensuring quality control and food safety, etc.

So, the state encourages start-up farmers, and enterprises engaged in agricultural production. This program has a positive effect on farmers and can help them achieve higher efficiency, due to a possible increase productivity, increasing GDP. Implementation of systemic support for farming will increase the production of gross agricultural products by half in three years to 12% and develop the processing of raw materials within the country. This will ensure the growth of foreign exchange earnings from agrarian exports and increase margin for economic entities.

Key words: state support, farms, livestock farms, budget, subsidy, subsidy, state programs, state purchases.

УДК 331.101

Харун О.А.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин
Хмельницького національного університету

СОЦІАЛЬНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

У статті визначено сутність соціальних інновацій як вітчизняними, так і зарубіжними вченими. Узагальнено класифікаційні ознаки та види соціальних інновацій. Встановлено основні сфери, в яких концентрується невикористаний потенціал соціальних інновацій. Запропоновано заходи, що мають стимулюючий характер і спрямовані на активізацію соціальних інновацій на промислових підприємствах. Для реалізації заходів впровадження соціальних інновацій на підприємстві виокремлено дві стадії (підготовчу та реалізацій). З'ясовано фактори, які є ключовими для спрямування соціальних інновацій у напрямі досягнення економічного та соціального добробуту. Виділено основні переваги та недоліки впровадження соціальних інновацій на промислових підприємствах.

Ключові слова: соціальні інновації, класифікація, переваги та недоліки, трудовий потенціал, персонал, підприємство.

В статье определена сущность социальных инноваций как отечественными, так и зарубежными учеными. Обобщены классификационные признаки и виды социальных инноваций. Установлены основные сферы, в которых концентрируется неиспользованный потенциал социальных инноваций. Предложены мероприятия, имеющие стимулирующий характер и направлены на активиза-

цію соціальних інновацій на промислових підприємствах. Для реалізації заходів по впровадженню соціальних інновацій на підприємстві виділені дві стадії (підготовчу та реалізаційну). Виявлено фактори, які є ключовими для впровадження соціальних інновацій в напрямку досягнення економічного та соціального благополуччя. Виділені основні переваги та недоліки впровадження соціальних інновацій на промислових підприємствах.

Ключові слова: соціальні інновації, класифікація, переваги та недоліки, трудовий потенціал, персонал підприємства.

Постановка проблеми. За умов розвитку євроінтеграційних процесів трудовий потенціал є головним ресурсом інноваційного виробництва, гуманізації і соціалізації економіки та підвищення конкурентоспроможності. У свою чергу трудовий потенціал підприємств не може сформуватися без належних інвестицій у нього та інновацій, які безпосередньо впливають на його формування. Дуже часто саме інновації у своєму соціальному прояві спричиняють прагнення людини до навчання, саморозвитку та самовдосконалення, тобто виступають головним чинником підвищення розвитку трудового потенціалу підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні до питань інноваційних підходів розвитку соціально-трудої сфери у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі звертається багато вчених: Р. Алі, В. Антонюк, Ж. Аталлі, М. Біль, Л. Бойко-Бойчук, О. Болотна, О. Воловодова, О. Грішнова, П. Друкер, Т. Заяць, Л. Матросова, І. Мейжис, Г. Міщук, Дж. Мулган, О. Набатова, О. Новікова, С. Пасека, О. Рогуля, П. Розанвалон, Б. Сандерс, М. Семікіна, О. Ситник, Н. Сімченко, З. Смутчак, І. Терон, С. Тукер, Л. Федулова, Дж. Філас, Р. Хейскал, Й. Шумпетер, М. Янг та інші. Однак, проблеми впровадження соціальних інновацій на вітчизняних підприємствах потребують подальших досліджень, які дозволять активізувати людський фактор для підвищення розвитку трудового потенціалу підприємств.

Мета дослідження. Метою статті є науково-теоретичне дослідження сутності, видів соціальних інновацій, виявлення можливостей і переваг, які вони надають та обґрунтування конкретних напрямів впровадження задля підвищення розвитку трудового потенціалу промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як показує практика, в тих країнах, які обрали соціально-орієнтований тип розвитку, саме соціальні інновації формують інноваційне середовище, що сприяє науково-технологічним та інформаційним нововведенням, забезпечує їх прискорення, підвищення ефективності використання нових технологій, скорочення інноваційних витрат. І навпаки, там, де спостерігається протиріччя між заявленими соціаль-

ними цілями державної політики і реальними діями, виникають конфлікти, підвищується ступінь недовіри в суспільстві, загострюються соціальні проблеми [1].

В Україні соціальні інновації лише починають отримувати розповсюдження та асоціюються з такими поняттями, як державно-приватне партнерство, корпоративна соціальна відповідальність, соціальне підприємство [2].

Аналіз літературних джерел свідчить, що соціальні інновації з'явилися у 60-х роках ХХ століття у дослідженнях таких учених як П. Друкер [3] та М. Янг [4]. У 70-х роках ХХ століття цей термін почали використовувати П. Розанвалон [5], Ж. Фурн'є та Ж. Аталлі [6]. Починаючи з 80-х років ХХ століття, у працях, присвячених технологічним змінам усе більше уваги приділяється соціальним факторам та їхньому впливу на поширення технологій. Й. Шумпетер [7], вивчав інноваційні процеси у складі розробленої ним теорії «креативного зрушення» та запропонував розглядати діяльність підприємств як можливість використання соціального досвіду для створення нових продуктів і послуг новітніми способами. Новим вагомим досягненням у розвитку ідей соціальних інновацій є їх внесення до документів «Стратегія «Європа-2020» та програми досліджень "FP7" Євросоюзу [8].

У сучасній літературі термін «соціальна інновація» визначається як: 1) результат творчої діяльності, що набув широкого застосування і слугує підставою для значущих соціальних змін; 2) процес перетворення нововведень у соціокультурні норми і зразки, що забезпечує їх інституціональне оформлення і закріплення у сфері духовної і матеріальної культури суспільства [9]. У більш узагальненому вигляді, соціальні інновації – це різновид інновацій за сферою застосування й етапами НТП, що спрямовані на поліпшення умов праці, вирішення проблем охорони здоров'я, освіти, культури [10].

За припущенням Л.І. Федулової, «соціальні інновації на макрорівні – це, перш за все, зміни в соціальній сфері, які започатковуються на основі наукових знань, спрямовані на поліпшення якості життя населення країни та мають високу залежність від групових і особистих якостей користувачів, а соціальні інновації на

мікрорівні – це загальний процес планомірного поліпшення соціогуманітарної сфери підприємства, спрямований на розширення можливостей на ринку робочої сили, мобілізацію персоналу підприємства на досягнення поставлених стратегічних цілей, що, у свою чергу, зміцнює довіру до соціальних зобов'язань підприємства перед співробітниками і суспільством у цілому» [1, с. 73].

Л. В. Бойко-Бойчук соціальні інновації розглядає як [11, с. 92-93]: нові ідеї, стратегії, концепти, організації, форми організацій; процес здійснення змін, тривалу соціальну зміну нестандартних рішень соціальної проблеми, розвитку структур, принципів, практик; здійснення змін у поведінці, перевагах людей, змін у процесах впливу на зміни, регулюванні, політиці, організаційних структурах і практиках. Як бачимо, класифікація даних визначень побудована у такий спосіб: одна група логічно продовжує іншу – від найширшого трактування до найвужчого. Примітно, що у всіх трьох групах визначень соціальну інновацію автор пов'язує із реалізацією соціальних потреб.

О.О. Набатова виокремлює три основні типи тлумачення поняття «соціальні інновації» [12]: як остаточного результату творчої діяльності, що отримав широке поширення і став основою для істотних соціальних змін; як процес здійснення змін, переходу системи з одного стану до іншого; як процес перетворення нововведень на соціокультурні норми і зразки, що забезпечує їхню інституціоналізацію і закріплення у сфері духовної і матеріальної культури суспільства.

Ряд авторів відмічають, 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 [13, с. 25].

О.Ф. Новікова зазначає [14, с. 21], що соціальні інновації здійснюються в усіх сферах суспільного життя, переважна сфера їх локалізації пов'язана з життєдіяльністю людини і суспільства в цілому, процесом відтворення і розвитку людини, задоволенням її потреб, організацією людської спільноти.

Серед зарубіжних досліджень, одне з перших визначень соціальних інновацій належить Дж. Мулгану, С. Тукер, Р. Алі і Б. Сандерса [15], які під соціальними інноваціями розуміють «нові ідеї, які працюють для досягнення соціальних цілей». В даному визначенні не відображені сутнісні характеристики соціальних інновацій і їхня відмінність від інновацій в цілому.

Дж. Філс розкриває соціальні інновації як будь-яке нове і корисне рішення, спрямоване на задоволення соціальних потреб [16]. Основним недоліком в даному визначенні є те, що воно виставляє до соціальних інновацій вимогу корисності.

Р. Хейскало соціальні інновації характеризує як зміни в культурній, нормативній та регулятивній структурах суспільства, які збільшують загальну силу ресурсів, а також покращують соціальну і економічну продуктивність. Крім того, автор розуміє соціальні інновації не як ідею, а як зміну, що формує альтернативний підхід до визначення сутності соціальних інновацій [17].

Незважаючи на те, що відсутній єдиний підхід до вивчення соціальних інновацій, погляди більшості дослідників перетинаються, наприклад, в частині зв'язку соціальних інновацій з суспільною цінністю, активізацією людського потенціалу, наданням суспільних благ, підвищенням якості життя [18].

Вагомим внеском для подальшого аналізу соціальних інновацій є їх класифікація (табл. 1), яка дозволяє прогнозувати та передбачати можливі соціальні труднощі на підприємствах, а також застосовувати певні заходи щодо їх подолання з урахуванням особливостей окремих нововведень [19].

Таким чином, розглянута класифікація соціальних інновацій дає можливість оцінити та охарактеризувати всі можливі напрями інноваційної діяльності на соціальній основі. Класифікація є необхідною насамперед для визначення перспективних соціальних інновацій на сучасному етапі розвитку вітчизняних підприємств та сприяти їх розвитку.

Враховуючи нагромаджені соціально-економічні проблеми в Україні, можна зробити висновок, що невикористаний потенціал соціальних інновацій нині концентрується у таких основних сферах, як: модернізація форм і видів зайнятості та соціально-трудова відносин, їх демократизація та нове креативне наповнення як засобу розвитку особистості, її творчих можливостей; інновації сучасних механізмів розвитку основних інститутів соціалізації, насамперед дошкільної та загальноосвітньої системи, їх автономізація та громадська підтримка розвитку; реформування системи державної соціальної підтримки, її прискорена трансформація в ефективну систему соціального страхування з диференціацією ризиків залежно від розміру страхових внесків; розвиток системи соціального партнерства, переорієнтація його на виконання нових завдань, спрямованих на оптимізацію процесу перерозподілу ВВП в інтересах усіх громадян для

Таблиця 1

Класифікація соціальних інновацій [20; 21]

Ознака класифікації	Види інновацій
Відносно закономірностей розвитку конкретного суспільства	Запозичені (внутрішньо-обумовлені, із зовнішнім змістовим джерелом); органічні (внутрішньо-обумовлені, з властивостями цього суспільства); експансивні (зовнішньо-обумовлені, із зовнішнім змістовим джерелом).
За рівнем вияву	На рівні держави (макрівияву); на рівні регіону (мезовияву); на рівні підприємства (мікрівияву); на рівні людини (нановияву).
За сферою регулювання трудових відносин	У сфері соціального партнерства; у сфері соціального підприємництва; у сфері мотивації праці; у сфері оплати праці та субсидій; у сфері регулювання праці інвалідів; у сфері регламентації трудової діяльності та трудової етики.
За рівнем розвитку корпоративної соціальної відповідальності	Економічні; соціальні; екологічні; інституційні.
За економічним рівнем розвиненості соціального партнерства	Мегарівня (у межах держав); макрорівня (у межах держави і профспілок); мезорівня (у межах регіонів); мікрорівня (у межах підприємства: між керівництвом та персоналом).
За інтенсифікацією системи заходів у сфері безпеки та охорони праці	Соціально-економічні; організаційно-технічні; санітарно-гігієнічні; лікувально-профілактичні.
За ступенем розвитку охорони здоров'я	Глобальні; стратегічні; системні; локальні.
За масштабами впливу на екосистему	Транснаціональні; національні; регіональні.
За рівнем освіти	Первинні (на рівні дошкільної освіти); основні (на рівні загальної середньої освіти); вторинні (на рівні вищої освіти).
За напрямом розвитку культури	Морально-етичні; ціннісно-орієнтовані; гуманістичні; нормативно-регулюючі.
За напрямом впливу на якість соціального розвитку та людського капіталу підприємства	Позитивні інновації; негативні; нейтрального впливу.
За глибиною внесених інноваційних змін	Радикальні (базові); поліпшуючі (рекомбінаційні); модифікаційні.
За спадкоємністю (відношення до попередника)	«Підривні»; заміщуючі, відмінючі (або скасовуючі); поворотні.
За обсягом застосування	Точкові; локальні; системні; стратегічні; інтегральні.
За темпами (інтенсивністю) здійснення	Швидкі; рівномірні; уповільнені; наростаючі; стрибкоподібні.
Відповідно до типу ефекту від нововведення	Зорієнтовані на отримання соціального ефекту; зорієнтовані на отримання економічного ефекту.
Відповідно до предмету менеджменту персоналу та регулювання соціально-трудова сфера усіх рівнів	Інновації відносин зайнятості та можливостей забезпечення людей засобами існування, а також реалізації індивідуальних здібностей; інновації щодо організації та продуктивності праці, відносин у виробничих колективах, можливостей розвитку людини у процесі трудової діяльності та економічного зростання підприємства; інновації щодо забезпечення умовами праці, інновації щодо соціального захисту працівників

зниження соціальної нерівності; інновування регіонального соціального розвитку на основі модернізації механізмів, що активізують процеси децентралізації управління соціально-економічним розвитком [22].

Отже, першочерговим завданням для вітчизняних підприємств має стати саме стиму-

лювання впровадження соціальних інновацій, що потребує виконання наступних заходів: вдосконалення лідерських позицій керівника на основі його потенціалу; поліпшення організації робочого місця як основи для ефективного забезпечення виробничого процесу; розробка технологій управління відносно

організаційної поведінки працівників; залучення рядових працівників до управління підприємством шляхом стимулювання подання виробничих і соціальних ініціативних пропозицій; розробка та впровадження системи безперервного професійного навчання та підвищення кваліфікації найманих працівників; впровадження вдосконалених систем адаптації персоналу; пошук цінностей щодо успішної корпоративної культури та закріплення виявлених чинників на рівні персоналу; вдосконалення системи мотивації персоналу; стимулювання продукування працівниками раціоналізаторських пропозицій з подальшим їх впровадженням на підприємстві; створення дієвої системи оцінювання людських ресурсів підприємств; проведення моніторингу професійно-кваліфікаційної структури найманих працівників; розвиток системи відносин із суб'єктами зовнішньої взаємодії; поліпшення умов безпеки та гігієни праці працівників; запровадження автоматизованих подань соціальних ініціатив на рівні підприємства для забезпечення демократизації управління та врахування потреб працівників при формуванні стратегій, програм, планів; створення дієвої системи соціальної відповідальності на підприємстві, яка включає в себе підтримку як фінансово-економічної, техніко-технологічної, маркетингової сфер суб'єкта господарювання, так і стимулювання реалізації трудового потенціалу, який визначається наявністю складових [23; 24].

Запропоновані заходи мають стимулюючий характер і спрямовані на активізацію соціальних інновацій на промислових підприємствах. Залежно від актуальності та ступеня розробленості для підприємства завдання та гостроти соціальних потреб визначається першочерговість інвестування в соціальні інновації [21]. Реалізація вищезазначених пропозицій дозволить отримати значні соціальний та економічний ефекти, що стануть стимулом активізації інноваційного розвитку промислових підприємств.

Визначені напрямки вказують на існуюче різноманіття інновацій в соціальній сфері підприємства, що пов'язано з специфікою соціальних процесів та варіативністю факторів, які їх розкривають [23].

Зважаючи на це, варто звернути увагу на фактори, які є ключовими для спрямування соціальних інновацій у напрямі досягнення економічного та соціального добробуту [2]: урахування соціальних інновацій у формуванні науково-технологічної та інноваційної політики; створення демократичних платформ із метою залучення різних суб'єктів господарю-

вання; забезпечення належної координації, інтеграції та відображення соціальних заходів у національних та регіональних соціально-економічних планах та програмах; стимулювання проведення наукових досліджень у площині соціальних інновацій; підвищення обсягу інвестицій в нарощування соціального потенціалу; державно-бізнесове партнерство в підтримці соціальних інновацій.

На нашу думку, реалізація запропонованих заходів можлива лише за розроблення дієвого механізму впровадження соціальних інновацій на підприємстві, що складається з підготовчої стадії впровадження інновацій (аналіз стану організації соціальної діяльності та її елементів з позиції вимог наступної фази розвитку; виявлення пропозицій щодо поліпшення структури та якості соціальної сфери; підрахунок можливих ефектів від запровадження запропонованих інновацій) та стадії реалізації (селекція інновацій; прийняття рішень про достатність коштів для фінансування обраних соціальних програм; затвердження плану фінансування соціальних інновацій; здійснення соціальних інновацій; адаптація нововведень; інтеграція інновацій) [25].

Проведене дослідження дає можливість виділити основні переваги та недоліки впровадження соціальних інновацій на промислових підприємствах, які обґрунтовують вигідність таких процесів (табл. 2).

Як бачимо, соціальні інновації, визначальною ідеєю яких є найбільш повне розкриття та реалізація можливостей людини, а також забезпечення максимальної комфортності життєдіяльності внаслідок покращення суспільної взаємодії, починають поступово виокремлюватись у новітній тренд соціально-трудова відносин. Правильна реалізація та посилення ефективності такої нової тенденції є одним з варіантів відповіді суспільства на загрози соціальної ізоляції численних груп населення, низького рівня життя, неповного задоволення актуальних потреб, способом вирішення інших нагальних суспільних проблем розвитку [27].

Висновки з проведеного дослідження. Отже, попри переваги соціальних інновацій в підвищенні розвитку трудового потенціалу підприємств, вони поки що недооцінені вітчизняними підприємцями. Соціальні інновації є основою формування трудового потенціалу промислових підприємств, впровадження яких дозволить забезпечити справедливість стосовно працівників, баланс інтересів працівників і підприємства, сприятиме переходу підприємства на інноваційний шлях розвитку, де джерелом інноваційного капіталу може стати особистість, її ставлення до світу, пізнавальні

**Основні переваги та недоліки впровадження соціальних інновацій
на промислових підприємствах [26]**

	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; – зменшення витрат на інші інструменти промоції (рекламу, роботу з громадськістю, виставкову діяльність); – зростання зацікавленості інвесторів, інших ділових партнерів до співпраці	– в необґрунтованих витрат при впровадженні «неуспішних» соціальних інновацій; – недоцільне зменшення витрат на інструменти промоції (рекламу, роботу з громадськістю, виставкову діяльність); – 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

здібності, духовні потреби, дії. Реалізація запропонованих заходів стимулювання введення соціальних інновацій дозволить обґрунтувати підходи й прискорити їх впровадження, провести оцінювання нематеріальних активів підприємства, підвищити розвиток трудового

потенціалу та конкурентоспроможність персоналу вітчизняних підприємств. Подальші дослідження в даному напрямку будуть спрямовані на визначення наслідків впровадження соціальних інновацій на вітчизняних промислових підприємствах.

Список використаних джерел:

1. Федулова Л. І. Соціальні інновації в системі соціально-економічних відносин. URL: www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/usoc/2008_3/60-74.pdf
2. Болотна О. В. Соціальні інновації як інструмент підвищення якості життя населення України / О. В. Болотна, М. К. Костюк // Економіка та суспільство. 2017. Випуск № 10. С. 510-517.
3. Друкер П. Бизнес и инновации / П. Друкер. Изд-во «Вильямс», 2009. 432 с.
4. Янг М. Возвышение меритократии: Утопия и утопическое мышление. М., 1991. 346 с.
5. Розанвалон П. Новый социальный вопрос. М., 1977. 215 с.
6. Attali J. Millennium: winners and losers in the coming world order / J. Attali. – New York: Random House, 1991. 132 p.
7. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М. : ЭКСМО, 2007. 864 с.
8. Рогуля О. Ю. Соціальні інновації як основа розвитку підприємства. URL: <http://dspace.nuph.edu.ua/bitstream/123456789/12925/1/176-178.pdf>
9. Социологическая энциклопедия : в 2 т. / [рук. научн. проекта Г. Ю. Семигин, гл. ред. В. Н. Иванов]. М. : Мысль, 2003. Т. 2. С. 456.
10. Словарь инновационных терминов. URL: <http://www.pfo-perm.ru/Dictionary.asp#s12>.
11. Бойко-Бойчук Л. В. Суспільні реформи як керовані соціальні інновації: вимоги до моделі. Наука та інновації. 2009. Т. 5. № 4. С. 92–98.
12. Набатова О. О. Соціальні інновації: поняття, види, суб'єкти. Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. 2011. № 6. С. 58-66.
13. Семикіна М. В. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія / М. В. Семикіна, С. Р. Пасека та ін. ; [за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М. В. Семикіної]. Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. 320 с.
14. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження : наук. доп. / [В. П. Антонюк, О. Ф. Новікова, О. В. Воловодова та ін.]. Донецьк, 2010. 102 с.
15. Mulgan G. Social innovation: what it is, why it matters and how it can be accelerate / G. Mulgan, S. Tuckers, R. Ali, B. Sanders. London, 2007. 52 p.
16. Phils J. Rediscovering Social Innovations / J. Phils. Stanford, 2009. 184 p.
17. Heiscale R. Social innovations: structural and power perspectives / R. Heiscale // Social Innovations, Institutional Change and Economic Performance. – UK, USA: Edward Elgar Publishing. 2007. P. 52–79.

18. McElroy W.M. Social innovation capital. *Journal of Intellectual Capital*. 2002. Vol. 3, № 1. P. 30–39.
19. Буй Ю. В., Мельниченко Л. Д. Соціальні інновації: суть і класифікація. URL: <http://Conference.SPKNEU.ORG>
20. Терон І. В. Соціальні інновації у процесах модернізації соціально-трудомих відносин. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. 2011. Вип. 20, ч. II. С. 57-66.
21. Жалдак Г., Сімченко Н. Класифікація інновацій та їх соціальний підвид. *Економічний аналіз*. 2012. Випуск 10, ч. 4. С. 92-95.
22. Заяць Т. А. Соціальні інновації: потенціал і можливості використання в Україні. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Випуск 20. С. 735-737.
23. Матросова Л. М., Зайцева Л. О. Соціальні інновації, як джерело інноваційного капіталу підприємства. Удосконалення економічних механізмів управління сучасними системами підприємств, корпорацій, галузей, регіонів, країн: монографія / За заг. ред. Ю. З. Драчука, В. Я. Швеця; М-во освіти і науки України; Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка; Нац. гірн. ун-т. Д. : НГУ, 2014. С. 74–80.
24. Смутчак З. В., Ситник О. Ю., Остапенко О. М. Активізація соціальних інновацій як передумова розвитку людських ресурсів. *Економічний часопис – XXI*. 2015. № 7-8 (1). С. 94-97.
25. Летунівська Н. Є. Соціальні інновації підприємств в умовах трансформаційної економіки. *Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка»*. 2013. № 4. С. 107-112.
26. Біль М. М. Особливості впровадження соціальних інновацій в організацію праці на підприємствах. *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. 1. 92 с. С. 81–84.
27. Грішнова О. А., Міщук Г. Ю. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 2 (20). С. 167-178.

Kharun O.A.

SOCIAL INNOVATIONS AS A FACTOR IN INCREASING THE DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF ENTERPRISES

The purpose of the article is the scientific and theoretical research of the essence, kinds of social innovations, revealing of opportunities and advantages which they provide and the substantiation of specific directions of implementation in order to increase the labor potential development of industrial enterprises.

In the article the essence of social innovations is determined both by domestic and foreign scholars. The author summarizes the classification features and types of social innovations, which allows to predict and anticipate possible social difficulties in enterprises, as well as apply certain measures to overcome them, taking into account the peculiarities of certain innovations. The main areas in which the untapped potential of social innovation is concentrated are identified.

Proposed measures that have a stimulating character and are aimed at activating social innovations at industrial enterprises are proposed. The implementation of the proposed measures is possible only with the development of an effective mechanism for implementing social innovations in the enterprise, consisting of the preparatory stage of implementation of innovations and the stage of implementation.

The main advantages and disadvantages of introducing social innovations at industrial enterprises, which justify the profitability of such processes, are highlighted.

Thus, social innovation is the basis of the formation of the labor potential of industrial enterprises, the introduction of which will ensure fairness for workers, balance of interests of employees and enterprises, will facilitate the transition of the enterprise to an innovative way of development, where the source of innovation capital can be a person, his attitude to the world, cognitive abilities, spiritual needs, actions.

Key words: social innovations, classification, advantages and disadvantages, labor potential, personnel, enterprise.