

**Лисенкова Н. В.**,  
канд. економ. наук, доц.  
Харківська державна академія культури  
**Н. В. Лысенкова**,  
канд. економ. наук, доц.  
Харьковская государственная академия культуры  
**Lysenkova N. V.**,  
Cand. of Economic Sciences,  
Kharkiv State Academy of Culture

**ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСІВ  
У СОЦІОКУЛЬТУРНІЙ СФЕРІ**  
**ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ  
В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ**  
**AN INNOVATIVE APPROACH TO DEVELOPING THE ECONOMIC PROCESSES  
IN SOCIOCULTURAL SPHERE**

Розглянуто інноваційний процес розвитку соціокультурної сфери як актуалізацію інноваційного потенціалу держави. Проаналізовано роль людського фактору в розвитку інноваційного процесу.

**Ключові слова:** інноваційний процес, інвестиційна модель, економіка, соціокультурна сфера, людський фактор.

Рассмотрен инновационный процесс развития социокультурной сферы как актуализацию инновационного потенциала государства. Проанализирована роль человеческого фактора в развитии инновационного процесса.

**Ключевые слова:** инновационный процесс, инвестиционная модель, экономика, социокультурная сфера, человеческий фактор.

**The aim** of this paper is to explore the innovative process of economic development in the sociocultural sphere as a realization of innovative potential of the state and the role of the human factor in it.

**Research methodology.** The publications of Ukrainian and foreign authors on subject of economic processes in sociocultural sphere have been reviewed.

**Results.** The analysis shows that there is a number of factors, which are responsible for deficiency of innovations in Ukraine. They are: methodologically incorrect separating of innovations from organization activity, not associated with their daily activities; underestimation of the role of innovations by leaders of organization; lack of readiness of science and education to enhance innovations; inefficient activity of state regulation of innovative processes both within the state apparatus, and beyond it. At the same time, the role of the human factor in the innovative process is so great that the negligence of this aspect can negate any effort in improving the infrastructure of sociocultural spheres. If a particular employee, the potential innovator does not have the appropriate psychological state, does not feel the need in creative efforts and does not aware of a clear causal link between his innovative activity and his own material well-being, no measures to stimulate innovations will not bring results. In other words, there is a need to promote innovations on the level of concrete employees motivation, providing them with all necessary things, not only for the actualization of potential, but also for its formation. Therefore, the human plays an important role in innovative process of sociocultural sphere and is needed to be considered as the main object of innovative policy implementation.

**Novelty.** An attempt is made to suggest an innovative approach to developing the economic processes in sociocultural sphere.

**The practical significance.** The information contained in this article may be useful for organizations of sociocultural sphere to implement innovative approach to developing the economic processes.

**Key words:** innovation process, investment model, economics, sociocultural sphere, the human factor.

**Постановка проблеми.** Зі вступом суспільства до постіндустріальної стадії розвитку, коли особливо важливою складовою стає інформація, все більше зростає роль соціокультурної сфери, де і закладаються навички здобуття і переробки інформаційних потоків. Більшою мірою саме від цього залежить, чи розкриється людина в майбутньому, чи знайде вона своє місце в житті. Академік Ю. К. Бабанський вказував на те, що приблизно 30–40 відсотків приросту національного доходу дає освіта [2]. Відомо також, що 3,5% обдарованих людей в розвинених країнах забезпечують 95–97 відсотків національного доходу. Соціокультурна сфера акумулює і транслює певні базові цінності суспільства, на які спираються економічні інститути. Завдання керівника соціокультурних установ в даному випадку — забезпечити необхідні умови для розвитку окремої особи, створити атмосферу, сприяючи максимальній її самореалізації. І як соціальний інститут культурні установи зобов'язані розробляти програми, визначати цілі і функції, забезпечувати ці програми фінансами, створювати правовий простір. При цьому культурно-освітні установи мають бути максимально наближені по рівню інтелекту, технічному розвитку до навколишнього соціуму, брати на озброєння все краще і новіше.

Культурні та освітні організації є відображенням існуючого суспільства: складного та багатогранного. В епоху динамічних структурних змін успіхи окремих особистостей і компаній, цілих народів і держав, великою мірою залежать від їхньої здатності створювати, сприймати і використовувати різного роду нововведення: продуктивні і технологічні, соціальні та культурні. Інновації — це процес безперервного експериментального навчання, продуктом якого є нові, використані на практиці, знання. Інновації — джерело конкурентної переваги підприємства. Цілком очевидно, що довгостроковий успіх підприємства нерозривно пов'язаний з його здатністю безперервно впроваджувати нововведення. А для цього необхідні розробка та реалізація стратегії інноваційного розвитку. Усвідомлюємо ми це чи ні, потреба в інноватики як нової галузі знання стає життєвою і для ділових людей соціально-культурної сфери.

Соціальне партнерство сфери культури з інноваційною діяльністю виступає механізмом формування громадянського суспільства, підтримує його здатність до саморозвитку, підвищує цінність навколишнього середовища. При цьому економічне зростання соціокультурної сфери розглядається як результат все більшого накопичення людського капіталу, тобто здатності до накопичення все великих обсягів знань. В цих умовах важливим є вміння впроваджувати інновації. Але на сучасному етапі розвитку українського суспіль-

ства одна із серйозних проблем — це відсутність або нестача менеджерів з інновацій в соціокультурній сфері.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сфера соціокультурної сфери не абстрактне поняття. Вона наповнена динамічними соціально-культурними та економічними процесами. Ці питання піднімалися в працях О. Астаф'євої, Т. Берестової, А. Бистрової, Г. Головіної, В. Грачова, А. Карміна, М. Клягіна, Н. Лумана, А. Моля, Б. Мосальова, В. Межуєва, Н. Пługіної, В. Суртаєва, А. Соколова, В. Тріюдіна, В. Туєва, А. Флієра, Ю. Хабермаса, В. Шейка й ін. В їх працях культура розглядається як форма суспільної свідомості і як елемент духовного життя суспільства. Водночас культура — це область людської соціально-культурної діяльності, специфічна галузь духовного виробництва, сфера суспільної корисної праці, елемент соціальної інфраструктури в сучасному соціально-культурному просторі [5]. При цьому необхідність формування інвестиційної стратегії соціокультурної сфери диктується відсутністю ясної позиції вчених на роль інвестицій в економіці України в цілому.

**Мета статті** — розглянути інноваційний процес розвитку економіки в соціокультурній сфері як реалізацію інноваційного потенціалу держави та ролі людського фактора в цьому процесі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Для розгляду цього питання можна виділити дві крайні лінії аналізу: з одного боку — твердження про необхідність повернутися до планової норми накопичення ВВП, з іншого — твердження, що масштабні інвестиції в Україну взагалі не потрібні. Представляється, що різного роду крайнощі і перебільшення можна розглядати в якості базових елементів аналізу даної проблеми. І дійсно, як би людина не була творчо заряджений на інновації, якщо позбавити його фінансових ресурсів, вона не зможе довести до кінця жодне інноваційне починання. Але в той же час, будь-який інноваційний проект соціокультурної сфери потребує високої самовіддачі та готовності до ризику, що навіть при великих фінансових вкладеннях вимагає нового рівня економічного мислення.

Вибір моделі інвестиційного розвитку соціокультурної сфери взагалі може представляти як певний компроміс між двома крайніми позиціями [1].

Для першої позиції характерні наступні моменти:

- мінімізація капітальних вкладень;
- максимізація швидкості обороту капіталу;
- максимальне використання виробничих потужностей;
- переважаючий розвиток дрібних і середніх підприємств соціокультурної сфери.

Очевидно, що у цій моделі будуть домінувати короткострокові інвестиції. У цій моделі внутрішні джерела фінансування, як за допомогою банківського

кредитування, так і за допомогою ринку цінних паперів будуть відігравати вирішальну роль, порівняно з іноземним капіталом.

Для другої позиції характерні наступні моменти:

- великомасштабні інвестиції;
- переважання в реалізації проектів великих державних, напівдержавних і приватних компаній;
- висока роль держави та іноземного капіталу в інвестиційних процесах соціокультурної сфери.

В Україні формування інвестиційної моделі має тенденцію в силу особливостей економіки до розвитку другої моделі інвестиційного процесу.

Вітчизняні інноваційні концепції розвитку кінця ХХ століття основну увагу приділяли підготовці узгодженого проекту змін і технології його реалізації, подолання консерватизму соціокультурного середовища. В цьому випадку проект змін розглядався як сукупність ідеальних уявлень про бажаний стан організації. При цьому організаційний розвиток передбачає процес досягнення мети або створення засобів, орієнтованих на поставлену мету. Важливо, що будь-які якісні зміни в рамках даної концепції розуміються як позитивні і самоцінні для організації, навіть якщо вони перешкоджають режиму її нормального або звичного функціонування.

Якщо проаналізувати джерела планованих змін, то в даний час виділяють два основних підходи. Перший підхід має на увазі присутність внутрішньоорганізаційних проблем, виражених конфліктом, невідповідністю очікуваних результатів, консерватизмом в управлінні, помилковою ідеологією стабільності в період необхідних змін. Другий підхід передбачає активну інноваційну позицію, яка має на увазі розробку і реалізацію стратегії організації та збуджується динамікою зовнішнього середовища соціокультурної сфери. Вектор подібного інноваційного підходу спрямований на зовнішнє середовище [3].

Серед інновацій виділяють: інновації, які передбачають повне витіснення застарілих методів господарювання, технологій, управління; пов'язані з виконанням будь-яких операцій; поворотні, пов'язані з поверненням до попереднього порядку після дискредитації нововведення; відкриваючі, що не мають порівнянних функціональних попередників, і засновані на фундаментальних відкриттях; ретроінновації, які відтворюють на новому рівні раніше виробі, що застосовувалися; технології, способи і засоби їх виробництва та застосування [5].

У державному управлінні стратегія розвитку соціокультурної сфери припускає використання двох типів розвитку: інноваційний тип, орієнтований на постійне впровадження нововведень (державний менеджмент) і бюрократичний, орієнтований на консер-

вацію існуючих організаційних структур, або прямо спрямований проти нововведень. Головною причиною впровадження організаційно-управлінських інновацій є неефективність управління організацією та її структурними підрозділами, проектами і програмами, галузями, територіями, державою в цілому.

Управління інноваціями вимагає спеціальних підходів. Найбільш ефективно управляти невизначеностями, властивими інноваціям, можна лише за допомогою динамічного процесу навчання, будуючи нові гіпотези у відповідь на нові невизначеності, тестуючи їх і створюючи в результаті нові знання. При управлінні інноваціями соціокультурної сфери неможливо дотримуватися одного плану, оскільки неможливо заздалегідь передбачити всіх подій і проміжних результатів.

Якщо розглядати інноваційний процес соціокультурної сфери як актуалізацію інноваційного потенціалу, то, перш за все, цей потенціал повинен бути сформований, і лише потім мають бути створені необхідні і достатні умови для його актуалізації. Тут принципово важливо, що інноваційний потенціал соціокультурної сфери — це багатовимірне поняття, яке включає в себе не тільки розумові здібності співробітників, але і цілий комплекс психологічних параметрів, що перешкоджають чи сприяють творчому мисленню. На цьому етапі дослідження ми неминуче приходимо до висновку, що об'єктом при вирішенні проблеми інноваційної активності соціокультурної сфери має бути людина, його психологічні та економічні механізми мислення.

В сучасних умовах конкурентні переваги економіки соціокультурної сфери та можливості її модернізації в значній мірі визначаються накопиченим і реалізованим людським капіталом. Саме люди з їх освітою, кваліфікацій та досвідом визначають межі та можливості технологічної, економічної та соціальної модернізації суспільства. У той же час, на нашу думку, в Україні людському капіталу як фактору інноваційного розвитку приділяється незначна увага. Основний акцент ставиться на розвиток інноваційної інфраструктури, на формування ефективних інститутів та підвищення ефективності національної інноваційної системи. У більшості випадків, коли мова йде про перехід до нової моделі розвитку, відштовхуються від апріорного припущення про найвищу, але слабо реалізованому науковому потенціалі українських громадян. І якщо навіть не вдаватися в суперечки про реальний стан української науки, такий «технічний» підхід до проблем української економіки і неухвага до ролі людського капіталу не здатні забезпечити структурні зрушення, необхідні для сталого розвитку української економіки і переходу до інноваційного розвитку.

Говорячи про державу в цілому, інновація як процес в тому, чи іншому розумінні, як правило, проходить

в рамках адміністративної реформи, які завжди створюють ефект дестабілізації. Ці реформи завжди будуть балансувати між грою на публіку і справжніми перетвореннями, зазвичай різною мірою поєднуючи те й інше. Необхідно відзначити, дуже важливим питанням при ухваленні рішення про проведення реформ на рівні держави є питання політичної відповідальності. Від цього безпосередньо залежить якість, ефективність, та й сам очікуваний результат [4].

У країнах, де державний менеджмент вже успішно впроваджується, основна відповідальність політиків і вищих посадових осіб (державних менеджерів) пов'язана з досягненням цілей і результатів виробленої політики або місії державних організацій. Другорядна відповідальність лежить в сфері контролю відповідності дій організації законодавству або правилам, або правилам бухгалтерської звітності (цільовому витрачання фінансових коштів), навпаки, в Україні ця вторинна сфера розглядається як найважливіша. При цьому основна відповідальність за використання бюджетних коштів не контролюється зовсім, отже, результат виявляється не настільки важливим.

У 80 роках ХХ сторіччя практично у всіх розвинутих країнах стала очевидною необхідність проведення радикальної адміністративної реформи. Не заперечуючи значущості проблем компетенції та відповідальності, фахівці з управління висунули на перший план завдання трансформування комунікацій, зв'язків і взаємодій між чиновниками як вирішальних для здійснення управлінських функцій. Державний менеджмент перефокусував увагу адміністраторів на оцінку соціальних змін, що відбулися в результаті надання державними органами тих чи інших послуг.

Аналіз ситуації, що склалася в Україні дозволяє зробити висновок про те, що причинами хронічного дефіциту інновацій сьогодення служать:

- помилкове, методологічно невірне відділення інноваційної діяльності організацій в самостійний напрям, не пов'язане з їх повсякденною діяльністю;
- недооцінка ролі інновацій керівниками організацій;
- недостатня готовність науки і освіти до активізації інноваційної діяльності, в тому числі в галузі державного управління;
- неефективна діяльність держави з регулювання інноваційних процесів як усередині державного апарату, так і в поза нього;
- відсутність «елементарного порядку» в інституціональних умовах діяльності бізнесу з урахуванням людського капіталу [7].

Слід зазначити, що необхідність формування національної інноваційної системи в Україні висуває особливі вимоги до якості й рівню людського капіталу. Разом з тим має місце заниження вартості робочої сили

високої кваліфікації і недооцінка людського капіталу як ключового елементу національного багатства. Якість людського капіталу багато в чому залежить від тенденцій розвитку виробництва та економіки в цілому.

Аналізуючи людський фактор в розрізі інноваційного процесу, слід віддавати собі звіт в тому, що виникнення людських ідей, як головних передумов інновацій, не є прямим наслідком забезпечення суб'єктів ефективною інноваційною інфраструктурою. Поняття «інновація» нерозривно пов'язано з таким слабо формалізованим явищем, як «творчість». Говорити про те, що для активізації творчості досить правильно вибудувати соціально-економічні механізми, невірно.

Роль людського фактора в інноваційному процесі настільки велика, що неухвага до цього аспекту може звести нанівець будь-які зусилля в галузі вдосконалення інфраструктури соціокультурної сфери. Якщо конкретний співробітник, потенційний новатор, не знаходиться у відповідному психологічному стані, не відчуває потреби в творчих зусиллях, не усвідомлює чіткий причинно-наслідковий зв'язок між власною інноваційною активністю і матеріальним благополуччям як своїм, так і компанії, то ніякі заходи по стимулюванню інновацій, що реалізуються на макрорівні, не принесуть результатів.

Іншими словами, ми приходимо до необхідності стимулювання інновацій на рівні мотивації конкретних співробітників і забезпечення їх усім необхідним не тільки для актуалізації потенціалу, а й для його формування. Така задача повинна залишатися первинною по відношенню до всіх інших і, якщо на перший погляд, її рішення повністю залежить від керівництва окремого підприємства, то при уважному вивченні можна засумніватися у вірності цього твердження.

По-перше, безліч підприємств соціокультурної сфери в своєму стратегічному плануванні взагалі не передбачає інноваційної діяльності співробітників, використовуючи при цьому набуті технології. Керівництво таких фірм навряд чи буде серйозно розглядати проблему стимулювання свого персоналу до винаходів, якщо воно звикло здобувати вже готові рішення, причому найчастіше закордонні. Можна собі уявити яку кількість талановитих людей в цьому випадку не використовують своїх творчих здібностей і виключаються з інноваційного потенціалу країни. Тобто для переходу на інноваційний шлях розвитку в інноваційний процес соціокультурної сфери має бути залучено якомога більше громадян, що, загалом, є більш ніж логічним наслідком ідеї про максимальне використання наявних ресурсів. Ми знову приходимо до прирівнювання людей до ресурсів, але в рамках вирішення нашого питання це виправдано.

По-друге, складність у проблемі мотивації інноваційної активності персоналу полягає ще і в такій харак-

теристиці інноваційного процесу, як протяжність у часі. Між появою ідеї та її впровадженням може пройти більше року, і, якщо навіть керівництво підприємства заохочує співробітників займатися винахідництвом, буває дуже непросто оцінити їхні зусилля в коротко-строковому періоді та визначити адекватну винагороду.

Нововведення може бути дуже прибутковим, а може не дати взагалі ніяких результатів до моменту реалізації або впровадження, в той час як співробітник-новатор орієнтується на свій поточний дохід від інноваційної активності. Проблема посилюється тим, що інноваційна активність повинна демонструватися паралельно виконанню базових функцій співробітника, що приводить його до дилеми: чи варто докласти зусиль до чогось абстрактного в майбутньому, або краще виконати більше поточної роботи, грошова оцінка якої куди більш прозора.

Ситуацію посилює протилежна спрямованість інтересів багатьох суб'єктів інноваційного процесу соціокультурної сфери. Причини цього явища слід виділити неготовністю аналізувати довгострокові перспективи.

Щодо окремого співробітника-новатора стимулювання очікуваним майбутнім доходом є, як правило, абсолютно неефективним. В теж час більшість керівників, не маючи можливості хоч з якоюсь точністю говорити про успіх того чи іншого інноваційного проекту, схиляються саме до такої форми мотивації: якщо проект буде успішним, співробітник отримає свою винагороду,

якщо не буде — розділить з підприємством ризику. Цей підхід принципово неефективний, так як, по-перше, при цьому поточні зусилля співробітника часто залишаються без винагороди. По-друге, наймані співробітники не повинні нести ризику нарівні з власниками.

**Висновки.** Вищенаведене приводить до необхідності внесення змін в існуючу політику держави в сфері стимулювання інновацій. З нашої точки зору, поряд з розглядом та прийняттям законопроектів по створенню позитивного інноваційно-інвестиційного макроклімату, представляється розумним створити спеціальний підрозділ при міністерстві економічного розвитку, що займається розробкою систем стимулювання інноваційної активності співробітників для різнопрофільних підприємств соціокультурної сфери, які враховують специфіку областей господарювання.

Некоректний розподіл ризиків між власниками підприємства і співробітниками-новаторами вказує на потребу в нових видах фінансової взаємодії, наприклад, розробка форм державного страхування інноваційних ризиків. Крім цього, необхідна реалізація консалтингової функції та надання організаціям та підприємствам інструментарію з діагностики очікуваної успішності проекту.

Тобто ми прийшли до питання найвищої ролі людини в інноваційних процесах соціокультурної сфери та необхідності розгляду його в якості головного об'єкта впливу при реалізації стимулюючої політики, але це тематика подальших досліджень.

#### Список використаних джерел

1. Авсянников Н. М. Инновации и экономический рост / Н. М. Авсянников // Современная экономическая теория и реформирование экономики России, т. 3. — М.: Экономика, 2007, — С. 81–82.
2. Бабанский Ю. К. Оптимизация процесса обучения / Ю. К. Бабанский — М.: 1977. — С. 256
3. Государственная политика и управление. В 2 ч. Часть 1. Концепции и проблемы государственной политики и управления / Под ред. Л. В. Сморгунова. — М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2006, — С. 209.
4. Денисова Д. Это все он / Д. Денисова // Эксперт, 2005, № 44
5. Румянцева Е. Е. Инновационная стратегия экономического развития: / Е. Е. Румянцева. — М.: Изд-во РАГС, 2006, С. 3.
6. Соколов А. В. Феномен социокультурной деятельности / А. В. Соколов. — СПб., 2003. — С. 19.
7. Федоров В. А. Методологические принципы прогнозирования и управления научно-техническими инновациями / Федоров В. А. — М.: Изд-во РУДН, 2006, — С. 364.

#### References

1. Avsyannikov N. M. Innovatsii i ekonomicheskiiy rost / N. M. Avsyannikov // Sovremennaya ekonomicheskaya teoriya i reformirovanie ekonomiki Rossii, t. 3. M.: Ekonomika, 2007, p. 81–82.
2. Babanskiy Yu. K. Optimizatsiya protsessya obucheniya / Yu. K. Babanskiy — M.: 1977. — p. 256.
3. Gosudarstvennaya politika i upravlenie. V 2 ch. Chast 1. Kontseptsii i problemy gosudarstvennoy politiki i upravleniya / Pod red. L. V. Smorgunova. — M.: «Rossiyskaya politicheskaya entsiklopediya» (ROSSPEN), 2006, p. 209.
4. Denisova D. Eto vse on / D. Denisova // Ekspert, 2005, № 44.
5. Rumyantseva E. E. Innovatsionnaya strategiya ekonomicheskogo razvitiya: / E. E. Rumyantseva. — M.: Izd-vo RAGS, 2006, p. 3.
6. Sokolov A. V. Fenomen sotsiokulturnoy deyatelnosti / A. V. Sokolov. — Spb., 2003. — p. 19.
7. Fedorov V. A. Metodologicheskie printsipy prognozirovaniya i upravleniya nauchno-tehnicheskimi innovatsiyami / Fedorov V. A. — M.: Izd-vo RUDN, 2006, p. 364.