

УДК 364:338.4(477)

*Людмила Зайцева***ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВАХ
ЛЕГКОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ***Людмила Зайцева***ВНЕДРЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛЕГКОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ***Liudmyla Zaitseva***THE INTRODUCTION OF SOCIAL INNOVATIONS IN ENTERPRISES
OF LIGHT INDUSTRY OF UKRAINE**

Підприємства легкої промисловості в Україні гостро потребують реальних державних преференцій у вигляді кредитів, компенсацій відсотків за ними, збільшення обсягу держзамовлень і коригування нормативної бази. Потрібні більш жорсткі мита для імпортованих товарів і, насамперед, упорядкування та контроль внутрішнього ринку. А поки уряд працює над проектами нормативних документів, підприємства самотужки вирішують проблеми відновлення промисловості за допомогою пошуку нових ресурсів усередині підприємств. Сформульовано концептуальне бачення соціальних інновацій, їх основних ознак та умов впровадження. Обґрунтовано позитивні наслідки впровадження соціальних інновацій на рівні підприємства. Визначено напрями впровадження соціальних інновацій на підприємства легкої промисловості та запропоновані заходи щодо їх реалізації. Підкреслено необхідність визнання важливої ролі особистості працівника на підприємстві легкої промисловості, його знань, навичок для ефективної діяльності.

Ключові слова: соціальні інновації, інноваційний потенціал, давальницькі схеми, інноваційний розвиток, дешева робоча сила.

Рис.: 1. Бібл.: 9.

Предприятия легкой промышленности в Украине остро нуждаются в реальных государственных преференциях в виде кредитов, компенсаций процентов по ним, увеличение объема госзаказов и корректировки нормативной базы. Нужны более жесткие пошлины для импортных товаров и, прежде всего, упорядочение, контроль внутреннего рынка. А пока правительство работает над проектами нормативных документов, предприятия самостоятельно решают проблемы восстановления промышленности путем поиска новых ресурсов внутри предприятий. Сформулировано концептуальное видение социальных инноваций, их основных признаков и условий внедрения. Обоснованы позитивные последствия внедрения социальных инноваций на уровне предприятия. Определены направления внедрения социальных инноваций на предприятия легкой промышленности и предложены меры их реализации. Подчеркнута необходимость признания важной роли личности работника на предприятии легкой промышленности, его знаний, навыков для эффективной деятельности.

Ключевые слова: социальные инновации, инновационный потенциал, давальческие схемы, инновационное развитие, дешевая рабочая сила.

Рис.: 1. Библ.: 9.

Enterprises of light industry in Ukraine urgently need a real state preferences in the form of loans, payment of interest thereon, increasing the volume of state orders and adjustments to the regulatory framework. We need stronger duties for imported goods and, primarily, regulation and control of the domestic market. And while the government is working to draft regulatory documents, enterprises solve the problem of restoring the industry by finding new resources within enterprises. The article formulates a conceptual vision of social innovation, their basic characteristics and conditions of implementation. Proved the positive impact of social innovation at the enterprise level.. the directions of implementation of social innovations at the enterprises of light industry and proposed measures for their implementation. Emphasized the need to recognize the important role of the individual employee in the enterprise, knowledge and skills for effective action

Key words: social innovations, innovation potential, tolling schemes, innovation development, cheap labor.

*Fig.: 1. Bibl.: 9.***JEL Classification:** O 31

Постановка проблеми. За останні роки на підприємствах легкої промисловості України спостерігається зменшення обсягів виробництва, у тому числі й під час роботи за давальницькими схемами, моральне і фізичне старіння технологічного обладнання, відтік фінансових ресурсів та висококваліфікованих кадрів з галузі. Внаслідок цього значна кількість підприємств легкої промисловості є збитковими, що призводить до погіршення показників цього виду діяльності в цілому. Разом з тим у сучасних умовах виникає необхідність розглядати саме інноваційний шлях розвитку підприємств як найбільш дієвий для забезпечення конкурентоспроможності та виходу з кризи. Ключову роль у реалізації цього проекту повинна виконувати держава. Сучасне скрутне становище економіки країни підштовхує керівництво підприємств до самостійних кроків, що дають змогу поліпшити результати

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

діяльності, насамперед, за рахунок визнання важливої ролі особистості працівника, через впровадження соціальних інновацій на підприємствах легкої промисловості.

Виходячи з цього, актуальним питанням є розроблення та застосування певних інструментів, що реалізують напрями впровадження соціальних інновацій на підприємствах легкої промисловості, з метою підвищення їх конкурентоспроможності через випуск якісної продукції нового покоління, затребуваної як на вітчизняних, так і на зарубіжних ринках.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми впровадження інновацій у практику господарської діяльності вивчають як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, серед яких слід видзначити М. Буковинську [1], Н. Гапак [2], М. Казарина [5], О. Царенко, В. Юкіш [8], Т. Янковець [9] та інших, роботи, яких присвячені впровадженню соціальних інновацій у господарську діяльність підприємств. Незважаючи на наявність наукових публікацій із зазначеної теми, деякі теоретичні аспекти застосування стратегічного управління для ефективного впровадження інновацій, а в соціальному середовищі з метою отримання конкурентних переваг носять дискусійний характер і потребують поглибленого дослідження.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Впровадження соціальних інновацій на підприємствах легкої промисловості потребує актуалізації спеціальних інструментів їх застосування, які дозволять активізувати людський фактор для підвищення сукупного соціально-економічного потенціалу суб'єктів господарювання.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є обґрунтування конкретних напрямів впровадження соціальних інновацій у діяльність підприємств легкої промисловості, що орієнтовані на необхідність визнання важливої ролі особистості, її знань, навичок для ефективною діяльності на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Збільшення виробництва продукції легкої промисловості є важливим чинником розвитку всієї економіки країни. Світовий досвід розвинутих країн показує, що їх економічне зростання спиралося на виробництво товарів легкої промисловості, виготовлення й реалізація яких за незначних витрат створювали стрімке зростання капіталу, забезпечуючи зайнятість значної частини населення. Сьогодні цим шляхом ідуть Китай, Туреччина, В'єтнам, Польща, а результати, на жаль, заповнюють українські ринки. Щоб наблизитись до рівня розвитку зазначених вище країн, необхідно переходити на інноваційний шлях розвитку підприємств легкої промисловості, який передбачає впровадження інновацій у практику господарської діяльності. Впровадження інновацій потребує наявності певного інноваційного потенціалу, тобто системи ресурсів, необхідних для здійснення інноваційної діяльності та чинників впливу на їх використання. До інноваційних ресурсів відносяться [9, с. 170–172]: маркетингові, конструкторсько-технологічні, нематеріальні, виробничі, кадрові, економічні, фінансові, інформаційно-комунікаційні.

Слід зазначити, що ефективність використання інноваційних ресурсів на підприємствах легкої промисловості залежить від системи управління підприємством, від уміння менеджерів стратегічно мислити, розглядати всі альтернативні варіанти використання ресурсів і вибирати найкращі. Лідерів підприємств легкої промисловості повинна вирізняти швидкість здійснення дій: стосовно відновлення продукції, здійснення реконструкції, освоєння нових технологій. Адже в умовах ринку виграє той, хто швидше реалізує стратегічні інноваційні зміни та оперативно реагує на попит ринку, особливо на продукцію споживчого ринку.

Більшість підприємств легкої промисловості мають схожі проблеми, що породжені роботою за давальницькими схемами. Такі умови пригнічують роботу маркетингових служб, обмежують фінансові ресурси, знижують кваліфікацію управлінського персоналу та корпоративну культуру на підприємстві. Робота за давальницькими схемами гальмує інноваційний розвиток на підприємстві [2], особливо в сучасних умовах, коли управління якістю орієнтується на споживача. В таких умовах виникає необхідність визнання важ-

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

ливої ролі особистості на підприємстві, її знань, навичок для ефективної діяльності, а під час роботи за давальницькими схемами вона розглядається як дешева робоча сила. Отже, впровадження соціальних інновацій на підприємства легкої промисловості 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 здібності, духовні потреби, дії. Так, на рис. зазначені напрями впровадження соціальних інновацій у діяльність підприємств легкої промисловості. Дослідивши специфіку та значення соціальних інновацій для інноваційного розвитку, вважаємо, що джерелом інноваційного капіталу, особливо на підприємствах легкої промисловості, є особистість людини, її здібності, дії, потреби, які стимулюють впровадження соціальних інновацій, потребують постійного перегляду та доробки. Для забезпечення розвитку підприємств легкої промисловості на основі соціальних інновацій необхідно, насамперед, розробити та застосувати певні інструменти (заходи), що реалізують напрями впровадження соціальних інновацій. (рис.). Охарактеризуємо представлені напрями:

Удосконалення лідерських позицій керівника на основі його потенціалу (Заходи для вирішення: майстер-класи, курси, семінари з підвищення кваліфікації, психологічні тренінги). Результати управління підприємством вимірюються ефективністю діяльності керівника і безпосередньо залежать від його творчого потенціалу, тобто креативності, здатності налагоджувати взаємодію, відкривати, розвивати здібності персоналу працівників. Від рівня мислення керівника-лідера, постійної орієнтації на вдосконалення розвитку персоналу й ініціативності залежить ефективність діяльності підприємства, добробут працівників. Таким чином, керівник підприємства, щоб стати справжнім лідером, повинен постійно навчатися, самоудосконалюватися. Відносини з підлеглими будувати, за принципом, як рівний з працівниками, тобто здійснювати функцію інтеграції. Таке співробітництво залежить від рівня емоційного інтелекту керівника (80 % гарантії лідерства) і дозволяє сприймати власні відчуття та емоції, відповідні психологічні процеси у власних цілях, а саме інтелект управляє емоціями: і власними, і чужими, а почуттями, пристрастями повинен керувати розум, тоді вони стануть чеснотами [8, с. 59–60].

Поліпшення організації робочого місця як основа ефективного перебігу виробничого процесу (Заходи для вирішення: структуровані умови праці на чистому, добре організованому і безпечному робочому місці є мотивуючим засобом). Порядок, чистота та впорядкованість на робочому місці швачки сприяють виробництву, виготовленню бездефектної продукції і послуг, що відповідають вимогам. Досягненню зазначеного сприяє методика 5S, або 5 кроків до організації робочого простору, яка включає: сортування (позбавлення від непотрібних речей і очищення робочого місця); дотримання порядку (організація зберігання необхідних речей, що дозволяє швидко та просто їх знайти і використовувати); утримання в чистоті (підтримання постійної чистоти і порядку); стандартизація (уніфікація процедур із підтримки робочого простору в порядку); вдосконалення (залучення персоналу до процесу постійного поліпшення робочого простору) [3]. Основною особливістю застосування методики 5S на підприємствах легкої промисловості, є факт зміни всієї культури підприємства, налаштування колективу на рух уперед, до успіху та вдосконалення.

Залучення широкого кола співробітників до управління підприємством (Заходи для вирішення: щотижневі зустрічі, можливо у неформальній обстановці, з метою надання інформації про господарську діяльність підприємства (позиції на ринку, інформація стосовно значення змісту і значущості праці кожного працівника; створення команд або бригад за рішенням виробничих проблем, сформованих з робітників і службовців різних виробничих підрозділів, наприклад, гуртки контролю якості – як результат підвищення значущості всього персоналу)).



Рис. Особливості розвитку підприємств легкої промисловості на основі соціальних інновацій

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

Право вирішального голосу змушує співробітників відчувати значущість і відповідальніше ставитися до виконання своїх прямих обов'язків, а інколи й удосконалювати свої робочі навички. Підвищення рівня демократичності на підприємстві сприяє зменшенню кількості можливих випадків невдоволення колективу політикою керівництва в питаннях розвитку підприємства. Персонал може залучатися до участі у власності, в прибутку, у формуванні та реалізації корпоративної культури, в менеджменті підприємства через програми соціального партнерства, а також через створення та використання ефективних внутрішніх комунікацій. Взагалі, потрібно довіряти робітникам як найбільше доступної для них інформації.

Розроблення та впровадження системи безперервного професійного навчання працівників (Заходи для вирішення: відділи підготовки кадрів на робочому місці для підвищення кваліфікації, навчання передовим методам виробництва, а для молодих фахівців, що претендують на управлінську посаду, для полегшення розуміння реальних проблем виробництва – здобуття практичного досвіду в цехах як робітника).

Знання, отримані у процесі професійного навчання або під час практичної діяльності, швидко втрачають свою актуальність в умовах інтенсивної зміни вимог ринкового середовища, якщо їх не розвивати. Тому керівникам підприємств легкої промисловості слід розробляти та впроваджувати систему безперервного професійного навчання своїх підлеглих для своєчасної підтримки та забезпечення високого рівня конкурентоспроможності. Сучасний працівник, незалежно від посади, має безперервно навчатися. Постійне навчання, підвищення кваліфікації – прямий обов'язок кожного сучасного, конкурентоспроможного працівника на ринку праці. Для цього керівники підприємств повинні впроваджувати безперервні системи професійного навчання на базі використання прогресивних форм підвищення кваліфікації працівників.

Впровадження вдосконалених систем адаптації персоналу (Заходи для вирішення: поєднання наставництва (професійні та особисті якості наставника) та коучинг (максимально повне розкриття потенціалу нового співробітника)).

Адаптація персоналу — це процес пристосування працівників до змісту й умов трудової діяльності та соціального середовища підприємства. Так, на підприємствах, де провадиться професійна адаптація персоналу, співробітники швидко та якісно освоюють свої обов'язки, легко знаходять взаєморозуміння з колективом, при незмінному прагненні до якісного та добросовісного виконання своїх обов'язків, що підвищує продуктивність праці у всіх підрозділах підприємства, у результаті чого зменшується плинність кадрів, досягається економія коштів і часу на введення нового співробітника. Наставництво спрямоване на здобуття новим співробітником знань, набуття умінь і навичок, необхідних у його подальшій роботі. Порадою, особистим прикладом наставник передає підопічному свій досвід.

Коучинг (на відміну від наставництва) спрямований на максимально повне розкриття потенціалу нового співробітника, його повну віддачу роботі. Цей інструмент ґрунтується на визнанні того, що кожна людина володіє набагато більшими здібностями, ніж вони зазвичай виявляють. Методика коучингу заснована не на вказівках та інструкціях, а на «ефективних питаннях», які дозволяють по-новому подивитися на свою роботу та свої можливості [5].

Пошук цінностей успішної корпоративної культури персоналу та її закріплення (Заходи для вирішення: розроблення ефективної системи цінностей і цілей, правил поведінки повинна охоплювати місію, мету, бренд, імідж підприємства, наявність освітніх програм, забезпечення гуманізації праці, створення умов підтримки ритуалів і традицій, формування корпоративної лояльності працівників, Кодексу професіональних і етичних норм).

Корпоративна культура – це «зведення» найважливіших положень діяльності підприємства, що визначають місію та стратегію його розвитку, пов'язані із сукупністю соціальних норм і цінностей, які поділяються більшістю працівників. Під час розроблення

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

положень корпоративної культури підприємства доцільно використовувати елементи соціальної технології, запропоновані М. Буковинською:

1. Місія – це цінності, заради яких функціонує підприємство, тобто те, що робить його унікальним і приносить користь не тільки для підприємства, а й для всього суспільства. Добре сформульована стратегічна місія змушує менеджмент постійно провадити всебічний аналіз сильних і слабких сторін підприємства, підвищує імідж.

2. Мета підприємства. Загальною метою роботодавця та працівника є рентабельне функціонування підприємства, його конкурентоспроможність. Для досягнення мети провадяться заходи, що дозволяють мотивувати новаторське мислення співробітників, формувати організаційну культуру, піклуватися про добробут своїх працівників. А взагалі, поставлені цілі мають бути добре продумані, охоплювати максимальну кількість сфер життя та вирішувати проблеми як найбільшого кола працівників.

3. Бренд – тобто публічно продемонстрована унікальність продукту, послуги, що виробляє підприємство, або надання їм нових якостей в очах споживача. Унікальність, новизна включає в себе всі елементи просування товару чи послуги, дизайн продукту, набір особистих вигод, ознак, або якостей – цінність яких залежить від конкретних потреб, бажань споживача, задоволення функціональних, психологічних, економічних та інших потреб, що формуються у процесі створення торгових марок та їх управління.

4. Програма навчання. Розвиток персоналу повинен стати технологією роботи кожного підприємства – навчання персоналу через все життя дозволяє гармонічно поєднувати високий професіоналізм, інноваційність і культуру. Це сприяє забезпеченню конкурентоспроможності як фахівців, так і самого підприємства.

5. Забезпечення гуманізації праці на підприємстві, тобто залучення працівників в обговорення питань виробничої діяльності, надання найманим працівникам статусу партнера у відносинах з менеджерами та керівником підприємства під час врегулювання соціальних і трудових питань. Ефективність зазначених заходів підвищується, коли на підприємстві створюються умови праці, за яких співробітник відчуває відсутність загрози для свого здоров'я, відповідність заробітної плати і кваліфікації, справедливість у розподілі доходу, зацікавленість у навчанні тощо.

6. Створення та підтримка іміджу підприємства, тобто образу, що формується як сукупність асоціацій або вражень у свідомості споживачів (населення). Успіх і конкурентоспроможність діяльності підприємства досягається за рахунок використання нових (інноваційних) методів управління, формування іміджу підприємства, який працюватиме на досягнення мети. Сьогодні привабливість на ринку завойовується чесною працею, позитивними емоціями [1].

7. Підтримка ритуалів і традицій підприємства, тобто впровадження заходів, що сприяють формуванню здорового психологічного клімату в колективі, налагодженню доброзичливих відносин між співробітниками та керівниками.

8. Формування корпоративної лояльності працівників, тобто розвиток позитивного ставлення до підприємства, емоційної прив'язаності, дотримання та прийняття існуючих правил, навіть у разі деякої незгоди з ними.

9. Створення протоколу бізнес-норм, яких повинні дотримуватися працівники у своїй діяльності, а саме – стиль спілкування співробітників, зовнішній вигляд, протокол нарад, виконавча, особиста та виробнича дисципліна, етичні норми тощо. Всі співробітники повинні усвідомлювати, що дотримання цінностей і норм впроваджуваної корпоративної культури позначається на рівні заробітної плати. Усвідомивши цей факт, вони вбачатимуть у ній не нудний набір правил, а зручну систему відносин [6].

10. Розроблення Кодексу професійних і етичних норм відповідно до законодавства України, загальноприйнятих стандартів, принципів організаційної поведінки й основ-

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

них завдань діяльності підприємства. Кодекс покликаний забезпечити: заснування традицій організаційної поведінки бізнесу, що відповідають міжнародним стандартам і етичним нормам, сприяють підвищенню привабливості підприємства для співробітників, партнерів і потенційних інвесторів [1].

Удосконалення системи мотивації персоналу (Заходи для вирішення: винагороди за тривалість роботи в компанії (прямі премії, подарунки); можливість надання співробітнику позапланових днів відпочинку; цінним співробітникам вільний графік роботи (керівнику завжди слід пам'ятати, що люди приходять на роботу зазвичай заради грошей і кар'єри, а йдуть від рутини і поганого керівництва)).

Ефективність праці зменшується, а плинність персоналу зростає на підприємстві, де робітники задоволені лише оплатою праці. Потрібно мати на увазі, що потреба в грошах зростає тільки до певної межі, що залежить від рівня життя. Після досягнення людиною уявлення про комфорт, за мотивувати його до роботи можуть тільки вторинні групи потреб: творчість, повага, успіх тощо. Обов'язково повинні використовуватися нематеріальні засоби мотивації.

Впровадження програм мотивації та стимулювання праці завжди пов'язане з великими витратами для підприємства, але ефект, який вони можуть забезпечити, значно перевищує витрати. Найбільшу віддачу слід очікувати, якщо вигоду від праці працівника має і підприємство, і він сам. Тому для досягнення найкращих результатів роботи необхідно знайти ті мотиви, які рухають кожним співробітником у його трудовій діяльності, створити йому такі умови, щоб він міг і хотів виконати поставлені перед ним завдання. Але слід пам'ятати, що немає єдиних методів мотивації персоналу, ефективних у всі часи, за будь-яких обставин. Тому система мотивації персоналу має постійно коригуватися.

Розвиток системи відносин із суб'єктами зовнішньої взаємодії (Заходи для вирішення: совість, повага, справедливість, чесність, сумлінність, виконання обіцянок, надійність, відкритість, турбота, прагнення до досконалості та інше; у ринкових відносинах: відповідність якості товару, задоволення покупців, дотримання правил у рекламі, здоров'я та безпеки).

Взаємодія підприємства із суб'єктами зовнішнього середовища має здійснюватися за моральними нормами, правилами й уявленнями, що регулюють поведінку та відносини людей у процесі їх виробничої діяльності, тобто згідно з бізнес-етикою.

Основна ідея відносин полягає в тому, що постачальник повинен стати надійним партнером підприємства, тобто мають бути справедливі та чесні відносини з ним. Це стосується ціноутворення, ліцензування, відсутності примусу і зайвих судових розглядів, обміну інформацією та залучення до участі у процесі планування, своєчасної оплати поставок тощо. У цьому зв'язку слід зазначити, що в сучасних сьогоденних умовах наявність сертифіката відповідності серії ISO 9000 є одним із ключових умов успіху на вітчизняному та зарубіжному ринках. Поступово важливу роль у відносинах починає відігравати сертифікація підприємств за системою екологічного менеджменту. Зокрема, стандарт ISO 14000 визначає необхідність доведення екологічної політики підприємства до всіх постачальників у вигляді правил, вказівок [7].

Поліпшення умов безпеки та гігієни праці робітників (Заходи для вирішення: належний рівень знань у питаннях охорони праці для всіх без винятку працівників підприємства (забезпечити справну та безпечну роботу обладнання, інструменту, пристосувань, транспортних засобів, наявність необхідної кількості засобів індивідуального захисту)).

Керівництву не слід нехтувати питаннями охорони праці. Згідно із Законом України «Про охорону праці», на підприємстві кожне робоче місце повинно відповідати умовам праці відповідно до вимог нормативних актів. З урахуванням специфіки виробництва, вимог Типового положення «Про службу охорони праці» та з метою поліпшення роботи,

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

спрямованої на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям на виробництві, має бути розроблене Положення про службу охорони праці підприємства, яке має опрацьовуватися та затверджуватися відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці. На роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також пов'язаними із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам швейної галузі виробництва безкоштовно надається спеціальний одяг, спеціальне взуття, інші засоби індивідуального захисту відповідно до Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям, іншими засобами індивідуального захисту, Збірника норм безплатної видачі засобів індивідуального захисту робітникам і службовцям підприємств текстильної та легкої промисловості. Керівництво повинно слідкувати за тим, щоб до виконання робіт у виробничих процесах допускалися працівники, які мають відповідну професійну підготовку, відповідають фізіологічним і психофізіологічним особливостям робіт, своєчасно проходять медичні огляди. Взагалі, комплекс заходів, спрямованих на забезпечення здорових і безпечних умов праці, має розвиватися відповідно до зростання обсягів виробництва продукції, а в ідеалі – децю їх випереджати. Адже здоров'я та життя працюючих – основна цінність нації [4, с. 146–147].

Висновки і пропозиції. Отже, підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств можливо досягти завдяки: гуманізації праці (зміна змісту й умов праці працівників при вдосконаленні техніки та технології), гармонізації людини та виробництва, що реалізується через впровадження соціальних інновацій, тобто загального процесу планомірного поліпшення гуманітарної сфери та створення інноваційного клімату підприємства. Застосування інновацій такого роду розширює можливості робочої сили, мобілізує персонал підприємства на досягнення поставлених цілей, зміцнює довіру до соціальних зобов'язань підприємства перед співробітниками, особливо в легкій промисловості, що останнім часом переживає збільшення відтоку кваліфікованих робітників. Тому в сучасних умовах персонал стає все більш важливим стратегічним ресурсом, де люди розглядаються як конкурентне багатство підприємства, яке слід розвивати, мотивувати для досягнення кращих показників діяльності.

Список використаних джерел

1. Буковинська М. П. Корпоративна культура, як неодмінна умова стратегічного розвитку корпорацій [Електронний ресурс] / М. П. Буковинська // Наукові праці Національного університету харчових технологій. – 2010. – № 34. – С. 6–9. – Режим доступу : <http://dSPACE.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1670/1/>.
2. Гапак Н. Проблеми впровадження інновацій на підприємствах легкої промисловості / Н. Гапак, Я. Бойко // Матеріали науково-практичної інтернет-конференції (14–15 груд. 2011 р.). – Режим доступу : http://confitarpv.at.ua/publ/konf_14_15_grudnja_2011.
3. Гусаковський С. Пять шагов от хаоса к порядку [Электронный ресурс] / Сергей Гусаковский, Вера Шароглазова // Бизнес-ревью. – 2007. – № 9. – Режим доступа : <http://www.krconsult.org/about/analytics/article/berejlivoe/49.html>.
4. Ізовіт Т. Л. Сучасний стан умов та безпеки праці на підприємствах легкої промисловості [Електронний ресурс] / Т. Л. Ізовіт // Вісник КНУТД. – 2011. – № 6. – С. 146–151. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/VKnutd/2011_6/146.pdf.
5. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг [Электронный ресурс] / М. Казарин. – Режим доступа : <http://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-13>.
6. Кандария И. А. Формирование корпоративной культуры в организации [Электронный ресурс] / И. А. Кандария. – Режим доступа : <http://www.magist-mba.com/aboutusmenu/seniorspublicsmenu/57>.
7. Плещенко В. И. Особенности взаимоотношений промышленных предприятий с поставщиками на современном этапе [Электронный ресурс] / В. И. Плещенко // Экономика, предпринимательство и право. – 2011. – № 5(5). – С. 22–30. – Режим доступа : <http://www.creativeconomy.ru/articles/15420/>.

ГАЛУЗЕВИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА

8. Юкіш В. В. Вплив креативності та емоційного інтелекту на розвиток лідерства менеджера підприємства [Електронний ресурс] / В. В. Юкіш // Інноваційна економіка. – 2012. – № 3(29). – С. 58–61. – Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2012_3/58.pdf.

9. Янковець Т. М. Інноваційні стратегії підприємства легкої промисловості як засіб реалізації його інноваційного потенціалу [Електронний ресурс] / Т. М. Янковець // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 2 (104). – С. 167–174. – Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/ape/2010_2/APE-2010-02/167-174.pdf.

References

1. Bukovynska, M.P. (2010). Korporativna kultura, yak neodminna umova stratehichnoho rozvytku korporatsii [Corporate culture as necessary cond strategic development of corporations]. *Naukovi pratsi Natsionalnoho universytetu kharchovykh tekhnolohii – Proceedings of the National University of Food Technologies*, no. 34, pp. 6–9. Retrieved from <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1670/1/>.

2. Нарак, N. & Boiko, Ya. (2011). Problemy vprovadzhenia innovatsii na pidpriemstvakh lehkoї promyslovosti [The problems of innovation in enterprises of light industry]. *Materialy naukovo-praktychnoi internet-konferentsii (14–15 hrud. 2011 r.) – Proceedings of the Internet Conference (14–15 December, 2011)*. Retrieved from http://confitapv.at.ua/publ/konf_14_15_grudnja_2011.

3. Husakovskiy, S. & Sharohlazova, V. (2007). Piat shahov ot khaosa k poriadku [Five steps from chaos to order]. *Byznes-reviu – Business Review*, no. 9. Retrieved from <http://www.krconsult.org/about/analytics/article/berejlivo/49.html>.

4. Izovit, T.L. (2011). Suchasnyi stan umov ta bezpeky pratsi na pidpriemstvakh lehkoї promyslovosti [Modern working conditions and safety in light industry]. *Visnyk KNUTD – Bulletin of the Kyiv National University of Technologies and Design*, no. 6, pp. 146–151. Retrieved from http://archive.nbu.gov.ua/portal/natural/VKnutd/2011_6/146.pdf.

5. Kazarin, M. Adaptatsiia personala: nastavnichestvo i kouchinh [Adaptation of staff: mentoring and coaching]. Retrieved from <http://kazarin.clan.su/publ/1-1-0-13>.

6. Kandariia, Y.A. Formirovanie korporativnoi kultury v orhanizatsii [Formation of corporate culture in the organization]. Retrieved from <http://www.magistr-mba.com/aboutusmenu/seniorspublicsmenu/57>.

7. Pleshchenko, V.Y. (2011). Osobennosti vzaimootnoshenii promyshlennykh predpriatii s postavshchikami na sovremennom etape [Features of industrial enterprises relations with suppliers at the present stage]. *Ekonomika, predprinimatelstvo i pravo – Economics, Entrepreneurship and Law*, no. 5(5), pp. 22–30. Retrieved from <http://www.creativeconomy.ru/articles/15420/>.

8. Yukish, V.V. (2012). Vplyv kreatyvnosti ta emotsiinoho intelektu na rozvytok liderstva menedzhera pidpriemstva [Effect of aggression and emotional intelligence in leadership development company manager]. *Innovatsiina ekonomika – Innovative Economy*, no. 3 (29), pp. 58–61. Retrieved from http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2012_3/58.pdf.

9. Yankovets, T.M. (2010). Innovatsiini stratehii pidpriemstva lehkoї promyslovosti yak zasib realizatsii yoho innovatsiinoho potentsialu [Innovative light industry strategy as a means of implementing its innovation potential]. *Aktualni problemy ekonomiky – Actual problems of economics*, no. 2 (104), pp. 167–174. Retrieved from http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/ape/2010_2/APE-2010-02/167-174.pdf.

Зайцева Людмила Олексіївна – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри фінансів, обліку та банківської справи, Луганський національний університет ім. Тараса Шевченка (пл. Гоголя, 1, Старобільськ, Луганська область, 92700, Україна).

Зайцева Людмила Алексеевна – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры финансов, учета и банковского дела, Луганский национальный университет им. Тараса Шевченко (пл. Гоголя, 1, Старобельск, Луганская область, 92700, Украина).

Zaytseva Lyudmila – PhD in Economics, Senior lecturer of Department of Finance, Account and Banking, Luhansk national University Taras Shevchenko (1 Gogol Square, the City of Starobilsk, Luhansk region, 92703, Ukraine).

E-mail: lyudmila123654@mail.ru