

4) спроможність самозабезпечення робочим місцем;

а також створює більш високі ризики втрати роботи через залучення інструментів дистанційної праці, що дозволяє не обмежуватись в пошуках кваліфікованого персоналу географічними рамками. Згідно першого соціологічного дослідження дистанційної праці в Україні, проведеного компаніями GFK та Бітрікс 24 до кінця 2017 року 35% підприємств України планують використовувати дистанційну працю (на початок 2016 року цей показник становив 21%).

Широкі можливості індивідуалізації та дистанційності інноваційної праці на базі сучасних комунікаційних технологій розмивають рамки обов'язкового соціального страхування та солідарні механізми мінімізації соціальних ризиків. Такі нові виклики для державної соціальної політики вимагають гнучкого поєднання загальнообов'язкових та добровільних, суспільних, колективних та індивідуальних механізмів управління соціальними ризиками в інноваційну епоху.

МОЛОДІЖНА СЕСІЯ АСПІРАНТІВ І СТУДЕНТІВ

Безкоровайний А.В.

Національний університет «Києво-Могилянська академія»
аспірант, кафедра економічної теорії

БІЗНЕС-КЛАСТЕРИ В УНІВЕРСИТЕТАХ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ В ПРОЦЕСІ РОЗБУДОВИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОСИСТЕМИ

Протягом останніх років світовий інноваційний процес зазнав суттєвих змін, зокрема у зміщенні пріоритетів від загальної кількості R&D-розробок до комерціалізації новаторських продуктів. Не обійшла стороною ця тенденція і Україну, інноваційна модель якої є надзвичайно вразливою в контексті дифузії інноваційних продуктів на реальних ринках внаслідок власної лінійності, тобто коли результати одного етапу розробки є входом для наступного. В результаті, через значний часовий лаг, невідповідність потребам ринку та за недостатньої кооперації між учасниками процесу кінцева інноваційна розробка може виявитись нездатною до комерціалізації [7]. Саме тому пошук нових рішень даної проблеми є одним з нагальних питань вітчизняної економічної науки.

Кластери (бізнес-кластери, інноваційні кластери) як форма об'єднання суб'єктів інноваційного процесу має суттєвий потенціал до створення наукових розробок, які продаються, дифундують на ринку, приносять користь та окупають таким чином затрачені на розробку кошти. На фоні зростання «третьої» (підприємницької) ролі університетів розвинулась концепція «потрійної спіралі» - появи гібридних інституцій, де взаємоінтегруються навчальні установи, індустрія та держава [1]. Саме тому доцільно розглянути процес створення інноваційних кластерів на базі (або, як мінімум, з активною участю) провідних університетів зі значним науковим потенціалом. Оскільки для України це питання є відносно новим, насамперед, ми вважаємо необхідним провести вивчення міжнародного досвіду з цього питання.

Якщо взяти до уваги економіну, політичну та історичну близькість, а також виклики, що стоять перед Україною в процесі європейської інтеграції, то досвід Польщі може бути досить релевантним для нас. Приєднання до ЄС відкрило цій країні доступ до програм підтримки інноваційного розвитку в контексті В2В-фінансування, встановлення кооперації між підприємцями, науковими центрами та державними органами [3]. Початкове створення інноваційних кластерів в Польщі стало частиною проектів, що координуються та фінансуються за допомогою *EU Cohesion Policy 2007-13: National Strategic Reference Framework* та в комплексі направлені на створення, відбір та дифузю інновацій на

польському ринку. Сучасна польська інноваційна модель в основному базується на взаємодії державного, освітнього та бізнес-секторів, реалізованій переважно через створення та розвиток інноваційних кластерів [4]. В звіті Польської Національної Агенції з Питань Розвитку Підприємництва *Cluster Benchmarking in Poland – Edition 2014. General Report* наголошено, що створення кластерів в країні дозволило суттєво інтенсифікувати застосування результатів R&D проектів малими та середніми підприємствами [3]. З іншого боку, М. Грабовська [2] провела кількісне дослідження щодо впливу наявних кластерів на економіку країни та дійшла висновку, що польські інноваційні кластери все ще знаходяться на початку власного розвитку та переважно орієнтуються на організаційні чи маркетингові інновації, а не технологічні прориви. Крім того, Польща все ще страждає від недостатньо розвиненої інфраструктури для високотехнологічних R&D проектів. Сильною стороною сучасної інноваційної моделі ЄС та Польщі зокрема є забезпеченість умовами для реалізації локальних ініціатив, які підпадають під фреймворк глобальної програми взаємоінтеграції та інноваційного розвитку ЄС. Зокрема, державні органи контролюють відповідність проектів-ініціатив, забезпечують їх фінансування та надають певні гарантії для бізнесу та університетів. Однією з таких ініціатив слід вважати створення Кластера Інновацій в Агробізнесі на базі Варшавського Природничого Університету (SGGW). Основним спрямуванням кластеру є трансфер знань до реального сектору у форматі “science to business” (S2B) та, як наслідок, підвищення інноваційного потенціалу регіону. [5]. Наразі цей Кластер об'єднує один з найпотужніших галузевих університетів Європи, кілька спеціалізованих державних органів та низку підприємств. Основна активність Кластеру сконцентрована через веб-сторінку, де учасникам доступні модулі з управління ланцюгом поставок, банк інноваційних ідей, створення робочих груп, онлайн-навчання та інші. Крім того, Кластер має агреговану онлайн-базу експертних знань зі сфери агробізнесу, а також регулярно влаштовує очні освітні заходи (конференції, тематичні споткання) [6].

Наразі все ще важко провести ретельний кількісний та якісний аналіз результатів діяльності Кластера, оскільки він перебуває в режимі розвитку та остаточного становлення. Тим не менш, за словами його голови (С. Яжебовскі) кількість підприємств-учасників регулярно зростає і за попередніми опитуваннями, вони вбачають значний потенціал і вже наявні результати в плані покращення власної конкурентоздатності.

Україні, безумовно, є що перейняти з досвіду нашого західного сусіда для розвитку інноваційної екосистеми. Насамперед, слід забезпечити фреймворк для університетів, надавши їм можливість реалізовувати ініціативи зі створення бізнес-кластерів на власній базі з метою забезпечення таким чином умов для самореалізації науковців-дослідників, а також розвитку всієї системи освіти. Варто відмітити, що основним бар'єром розвитку подібних кластерів беззаперечно є фінансування [8]. Тому нашій державі актуально буде долучатись до різноманітних проектів ЄС (наприклад, Горизонт 2020), а також розвивати ринки альтернативного фінансування (зокрема, венчурного).

Висновки. З метою розвитку конкурентоздатності підприємств України необхідно відходити від лінійного формату інноваційного процесу на користь взаємної інтеграції трьох ключових гравців: університетів, бізнесу та держави. Досвід Польщі показує, що створення бізнес-кластерів на базі університетів приносить плоди в плані підвищення інноваційності підприємств-учасників (в найбільшій мірі малих та середніх за розмірами). Разом з тим, варто бути готовим до труднощів, які виникнуть в процесі розвитку кластерних ініціатив в Україні, насамперед з фінансуванням проектів, та завчасно шукати альтернативи.

Література.

1. Etzkowitz H. The Triple Helix University-industry-government relations: A laboratory for knowledge based economic development / H. Etzkowitz, L. Leydesdorff. // *Easst Review*. – 1995. – №14. – 14–19.
2. Grabowska M. Effect of cluster initiatives on innovative activities in enterprises / Marlena Grabowska. // *International Journal of Arts & Sciences*. – 2015. – №8. – 279.

3. Plawgo B. Cluster Benchmarking in Poland – Edition 2014 General Report / Plawgo. – Warsaw: Polish Agency for Enterprise Development, 2014. – 266 с.
4. Świadek A. Regionalne systemy innowacji w Polsce / Świadek. // Centrum Doradztwa i Informacji "Difin". – 2011.
5. Szczupska M. Klaster jako potencjał na przyszłość-studium przypadku / M. Szczupska, P. Grzelak, S. Jarzębowski. // Zeszyty Naukowe SGGW w Warszawie. Ekonomia i Organizacja Gospodarki Żywnościowej. – 2012. – №100. – 95–106.
6. Zelazowska-Przewloka A. Klaster jako nowoczesna forma organizacyjno-prawna w gospodarce / Anna Zelazowska-Przewloka. – Warsaw: Matrix, 2014. – 103.
7. Безкоровайний А. Лінійна модель інноваційного процесу в Україні: основні проблеми та перспективи розвитку / Антон Безкоровайний. // Бізнес-Інформ. – 2015. – №11. – 86–89.
8. Ффоукс-Вільямс І. Про розвиток кластерів для побудови нової української економіки [Електронний ресурс] / Іфор Ффоукс-Вільямс. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://innovations.com.ua/ua/interview/op-manage/19480/ifor-fouks-vilyams-rozvitok-klasteriv-mozhe-stati-klyuchovim-elementom-u-pobudovi-novoji-ukrajinskoji-ekonomiki>.

Богдан Н.О.

Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Студентка магістерської програми «Економічна теорія», 2 р.н.

АКТИВНІ ЗАХОДИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день питання конкурентоспроможності підприємства є вкрай актуальним у зв'язку із всеосяжними глобалізаційними процесами, підвищенням якості життя та зростанням кількості фірм в усіх галузях економіки. Умови конкуренції щодня стають все жорсткішими, тому фірми намагаються знаходити все нові й нові рішення для подолання конкурентів та завоювання більшої долі на ринку та кількості цільової аудиторії.

Корпоративна соціальна відповідальність – це філософія компанії щодо її ставлення до конкурентів, навколишнього середовища, працівників та споживачів, що відображається у ряді заходів та концепцій, які підприємство впроваджує у своїй життєдіяльності.

Соціально відповідальна компанія, здійснюючи соціальні заходи, не лише сприяє розв'язанню багатьох соціальних проблем у суспільстві, а й забезпечує для себе позитивний імідж та більш високий рівень конкурентоспроможності у порівнянні з іншими підприємствами.

В Україні останнім часом спостерігається позитивна тенденція щодо зростання ролі КСВ у практиці вітчизняних компаній: протягом останніх років (з 2005 по 2010) частка тих підприємств, які все ж таки мали спеціальний бюджет на проведення заходів із соціальної відповідальності, дещо збільшилася: з 14,3% у 2005 р. до 17% у 2010 р. [1]

Одними із основних переваг від дотримання організацією принципів КСВ є наступні: підвищення мотивації персоналу; зменшення рівня відходів; зростання продуктивності праці; підвищення лояльності працівників; зменшення плинності кадрів; створення позитивного іміджу організації; зростання вартості нематеріальних активів (репутація, вартість бренду); підвищення лояльності споживачів до бренду організації і її продукції; збільшення обсягів продажу; позитивне ставлення до організації з боку держави і суспільства; можливість участі у провідних рейтингах; можливість залучення інвестицій.[2]

Усе вищеперераховане можна віднести до чинників, які будуть відображати високий рівень конкурентоспроможності підприємства. Приклади як зарубіжних (Google, Microsoft, BMW, Apple, Sony, Colgate, LEGO-group, Coca Cola, P&G, E&Y), так і вітчизняних компаній (ДТЕК, Оболонь, СКМ, Метінвест, Київстар, Артеріум) доводять, що витрачаючи гроші на,