

Центральноукраїнський національний технічний університет

(повне найменування закладу вищої освіти)

Економічний факультет

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

Кафедра «Економіка, менеджмент та комерційна діяльність»

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«Допущена до захисту»

Зав. кафедри ЕМКД

канд. екон. наук., доцент

_____ Тетяна РЯБОВОЛИК

«11» грудня _____ 2024 р.

(протокол засідання кафедри ЕМ та КД
№6 від «11» грудня 2024 р.)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на другому (магістерському) рівні вищої освіти

на тему:

«Інноваційний потенціал організації»

Виконав: здобувач вищої освіти
на другому (магістерському) рівні
ОПП «Менеджмент бізнес-організацій»
спеціальності 073 «Менеджмент»
групи МЕ-23М

_____ Андрій Миколайович Нестеренко

«11» грудня _____ 2024 р.

Керівник: канд. екон. наук., доцент

_____ Олексій Васильович Заярнюк

«11» грудня _____ 2024 р.

Рецензент: канд. екон. наук., доцент

_____ Валерій Володимирович Подплетній

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	7
1.1. Теоретичні основи інновацій та їх вплив на організацію	7
1.2. Загальна характеристика інноваційного потенціалу організації	73
1.3. Методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу	17
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА «КІРОВОГРАДСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ».....	26
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства «Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги».....	26
Рис.2.1. Організаційна структура «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги»	29
2.2. Аналіз інноваційної діяльності на підприємстві «Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги»	34
2.3. Оцінка інноваційних показників на підприємстві «Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги»	40
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	44
3.1. Пропозиції щодо вдосконалення інноваційного потенціалу організації .	44
3.2. Розробка проєктів інноваційного характеру	52
3.3. План заходів для впровадження пропозицій.....	55
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ.....	65

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. В умовах стрімкого розвитку сучасного ринку та глобалізації економіки інноваційний потенціал організації стає критичним фактором для забезпечення її сталого розвитку та конкурентоспроможності. Інновації дозволяють організаціям не лише адаптуватися до нових умов, але й випереджати зміни, які відбуваються в зовнішньому середовищі. Вони відкривають нові можливості для створення унікальних продуктів і послуг, оптимізації внутрішніх процесів, підвищення продуктивності та залучення нових клієнтів.

Для соціальних установ, таких як Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги, інноваційний потенціал є не менш важливим. Використання інновацій у таких організаціях дозволяє розробляти нові форми соціальної підтримки, створювати сучасні підходи до надання психологічної допомоги, адаптуючи послуги до потреб різних груп населення, включаючи вразливі категорії. Інноваційний потенціал допомагає соціальним установам оперативніше реагувати на виклики, що постають перед суспільством, та підвищувати якість послуг завдяки запровадженню передових методик, технологій та підходів.

Оцінка та вдосконалення інноваційного потенціалу соціальних організацій стає необхідністю для підвищення ефективності їхньої діяльності. Така оцінка дозволяє визначити сильні та слабкі сторони організації в сфері інновацій, виявити ключові ресурси та бар'єри, а також обґрунтувати напрями для подальшого розвитку. Вдосконалення інноваційного потенціалу сприяє підвищенню якості послуг, що надаються, розширенню їхньої доступності та впровадженню інклюзивних підходів, орієнтованих на специфічні потреби громади.

Одним із ключових напрямів розвитку інноваційного потенціалу є формування інтегрованої системи навчання персоналу. Постійне підвищення кваліфікації працівників через освітні програми, тренінги та участь у

професійних форумах сприяє впровадженню сучасних методик і підходів у роботі з клієнтами. Така система дозволяє забезпечити високу компетентність співробітників, які зможуть ефективно реагувати на нові виклики та потреби суспільства.

Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги може значно покращити свою ефективність завдяки впровадженню інновацій. Такі зміни можуть охоплювати цифровізацію процесів, що дозволить надавати підтримку віддалено, розвиток нових методів психологічної допомоги, спрямованих на профілактику стресу та подолання соціальних бар'єрів, а також впровадження партнерських програм з іншими соціальними інституціями для розширення спектра доступних послуг.

Метою даного дослідження є оцінка та розробка рекомендацій щодо вдосконалення інноваційного потенціалу Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги з урахуванням сучасних методів оцінки та впровадження інновацій.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити низку завдань, зокрема:

1. Розглянути загальну характеристику інноваційного потенціалу організації.
2. Розглянути теоретичні основи інновацій та їх вплив на організацію.
3. Розглянути методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу.
4. Дослідити організаційно-економічну характеристика підприємства.
5. Проаналізувати інноваційну діяльності на підприємстві.
6. Оцінити інноваційні показники на підприємстві.
7. Розглянути пропозиції щодо вдосконалення інноваційного потенціалу організації.
8. Розробити проєкт інноваційного характеру.
9. Запропонувати план заходів для впровадження пропозицій.

Об'єктом дослідження виступає інноваційний потенціал організації, зокрема Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги.

Предметом дослідження є процеси оцінки та вдосконалення інноваційного потенціалу в організаціях соціального напрямку.

База дослідження включає матеріали, що стосуються діяльності Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги, а також відповідну теоретичну та практичну літературу, дослідження в області інноваційних процесів в організації соціальної сфери.

Методи дослідження, що використовуються в роботі, включають аналіз літератури, методи порівняння, моніторинг та оцінку інноваційних показників, а також експертні оцінки та розробку рекомендацій на основі результатів аналізу.

Результати кваліфікаційної роботи будуть корисними для вдосконалення процесів інновацій на підприємствах соціального спрямування, зокрема для Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги, що дозволить підвищити ефективність їх роботи та впроваджувати сучасні підходи в організаційну практику.

Структура роботи складається з вступу, трьох розділів, висновків та списку використаної літератури. У роботі присутні 5 таблиць, 9 рисунків та 2 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Теоретичні основи інновацій та їх вплив на організацію

Інновації займають ключову роль у розвитку сучасних організацій, впливаючи на всі аспекти їх діяльності та визначаючи довгострокову конкурентоспроможність. Теоретичне осмислення інновацій як економічного, соціального та технологічного явища дозволяє глибше зрозуміти механізми їх впровадження, основні фактори, що впливають на їх успіх, та моделі, які використовуються для управління інноваційними процесами в організаціях [11].

Під інноваціями розуміють не лише розробку нових продуктів або послуг, але і впровадження нових методів управління, оптимізацію внутрішніх процесів, розвиток організаційної культури та прийняття стратегічних рішень, які дозволяють підприємству краще реагувати на зміни в ринкових умовах.

Згідно з класичними підходами, інновації стають рушійною силою економічного розвитку, оскільки сприяють зростанню продуктивності та створенню нових ринків [6].

Вивчення інноваційного потенціалу є важливою складовою сучасної управлінської науки, оскільки воно дозволяє не лише оцінити поточний стан організації, але й прогнозувати її здатність до адаптації у майбутньому. Впровадження інноваційних рішень сприяє ефективнішому використанню ресурсів, покращенню якості продуктів і послуг, зниженню витрат і збільшенню задоволеності клієнтів.

Водночас, інноваційна діяльність потребує врахування ризиків, ресурсних обмежень і потенційного опору змін з боку співробітників, що потребує належної уваги з боку керівництва.

Інновації в організаціях можуть мати різноманітні форми, цілі та обсяги. Вони класифікуються за різними критеріями, щоб чіткіше зрозуміти їхні характеристики та вплив на організацію.

Основні типи інновацій за об'єктом впливу включають (рис.1.1) [23]:

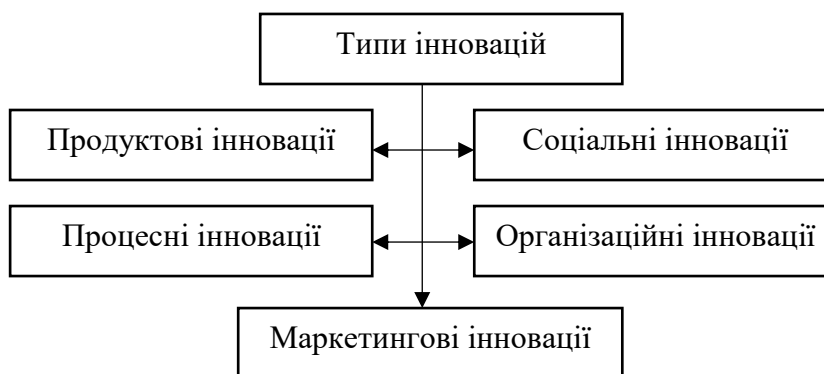


Рисунок 1.1 - Типи інновацій за об'єктом впливу

Джерело: складено автором за [23]

1. Продуктові інновації – пов'язані зі створенням нових або вдосконалених продуктів, які мають нові характеристики або надають додаткову цінність для споживачів. Впровадження таких інновацій дозволяє організаціям задовольняти змінні потреби ринку, підвищувати свою конкурентоспроможність і виходити на нові сегменти ринку.

2. Процесні інновації – спрямовані на вдосконалення технологій і процесів, що використовуються у виробництві чи наданні послуг. Вони можуть включати автоматизацію, застосування нових методів управління виробництвом, що дозволяє знижувати витрати, підвищувати якість продукції або послуг та оптимізувати використання ресурсів.

3. Організаційні інновації – стосуються нових способів управління організацією, структури, процесів комунікації та прийняття рішень. Такі інновації підвищують ефективність і гнучкість управлінських систем, сприяють підвищенню мотивації персоналу та підтримують розвиток корпоративної культури.

4. Маркетингові інновації – спрямовані на вдосконалення маркетингових інструментів і методів. Вони охоплюють нові способи просування товарів і послуг, нові підходи до ціноутворення, комунікації з клієнтами та розширення каналів дистрибуції.

5. Соціальні інновації – пов'язані з впровадженням нових підходів до взаємодії організації з суспільством, включаючи проекти корпоративної соціальної відповідальності, екологічні ініціативи та соціальні програми. Такі інновації сприяють покращенню іміджу організації та підвищенню її репутації серед громадськості.

За рівнем новизни, інновації поділяються на радикальні та інкрементальні (рис.1.2.).



Рисунок 1.2 - Розподіл інновацій за рівнем новизни

Джерело: складено автором за [23]

Радикальні інновації є проривними рішеннями, що створюють принципово нові продукти або процеси або змінюють існуючі ринки. Вони пов'язані з високим ризиком, але можуть дати значні конкурентні переваги. Інкрементальні інновації, у свою чергу, є поступовими вдосконаленнями існуючих продуктів, процесів чи послуг, що сприяють поступовому підвищенню якості, зниженню витрат або поліпшенню функціональності, не змінюючи кардинально ситуацію на ринку, але допомагаючи підтримувати конкурентоспроможність.

Інновації також можна класифікувати за їхньою стратегічною метою [25]. Інновації для зростання орієнтовані на розширення бізнесу, залучення нових клієнтів, проникнення на нові ринки або створення нових сегментів ринку. Інновації для зниження витрат зосереджуються на оптимізації виробничих чи операційних витрат, реалізуючись через автоматизацію, реорганізацію процесів або впровадження більш економічних технологій. Інновації для забезпечення якості спрямовані на покращення якості продуктів чи послуг, підвищення рівня задоволеності клієнтів та зміцнення репутації компанії.

За масштабом впливу інновації поділяються на локальні та глобальні. Локальні інновації стосуються окремих процесів, відділів або підрозділів компанії і часто мають менший масштаб, але значно підвищують ефективність на конкретних етапах діяльності. Глобальні інновації охоплюють всю організацію або її зовнішнє середовище, включаючи партнерів чи споживачів. Вони потребують стратегічного планування, значних інвестицій та комплексного підходу до впровадження.

Щодо джерел походження, інновації можуть бути внутрішніми або зовнішніми. Внутрішні інновації створюються на основі власних ресурсів, знань і досвіду організації. Зовнішні інновації виникають завдяки співпраці з іншими компаніями, науковими установами, дослідницькими центрами або шляхом придбання інноваційних рішень, ліцензій чи патентів.

Класифікація інновацій має значний вплив на управління інноваційною діяльністю в організації. Вибір типу інновації визначає стратегію фінансування, розподіл ресурсів, залучення необхідних спеціалістів та формування інноваційної культури [5]. Розуміння потреби у змінах, оцінка ризиків і вигод кожного типу інновацій допомагає керівництву організації розробляти ефективні механізми моніторингу та оцінки результатів впровадження інновацій. Завдяки такій класифікації компанія може більш ефективно керувати своїм інноваційним потенціалом, обирати найкращі

напрямки розвитку та адаптуватися до змін ринкового середовища, що зрештою сприяє досягненню стратегічних цілей та зміцненню позицій на ринку.

Інновації є предметом дослідження багатьох науковців, що призвело до формування різних теорій інноваційного розвитку, які пояснюють, чому та як організації впроваджують нововведення (рис.1.3).

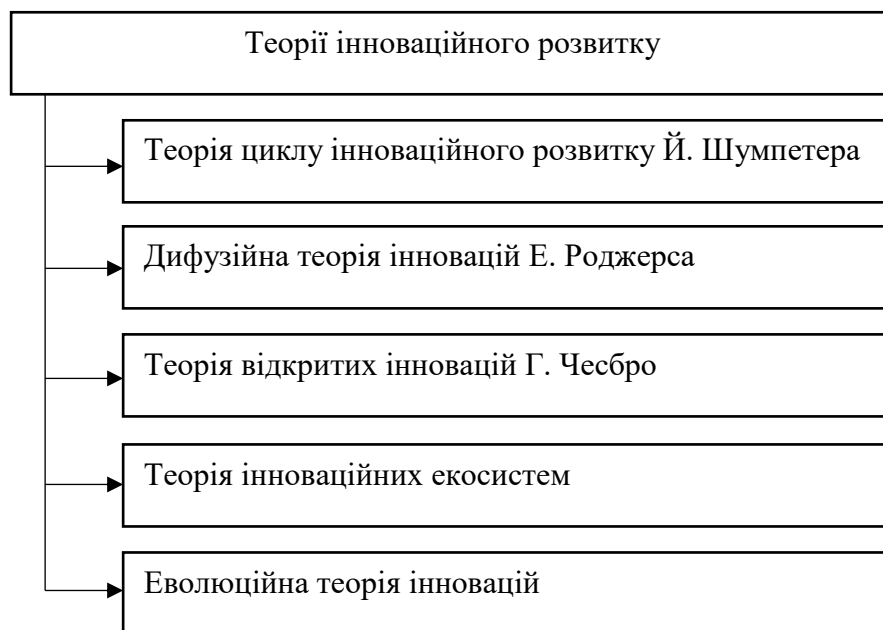


Рисунок 1.3 - Основні теорії інноваційного розвитку

Джерело: складено автором за [11]

Основні теорії включають [11]:

1. Теорія циклу інноваційного розвитку Й. Шумпетера. Йозеф Шумпетер був одним із перших економістів, який систематизував поняття інновацій у підприємницькій діяльності. За його теорією, інновації є основним фактором економічного розвитку, а їх впровадження створює цикли розвитку, які він назвав "творчим руйнуванням." Шумпетер підкреслював, що підприємці та інноватори здатні руйнувати існуючі структури, створюючи нові продукти або послуги, що приводить до появи нових ринків і збільшення добробуту суспільства.

2. Дифузійна теорія інновацій Е. Роджерса. Роджерс визначив, як інновації поширюються серед різних груп споживачів та організацій. Згідно з його моделлю, інновації проходять через кілька етапів впровадження: від новаторів (ті, хто першими приймають нововведення) до консерваторів (останніх, хто адаптує зміни). Цей підхід дозволяє зрозуміти, які групи сприяють поширенню інновацій та які чинники впливають на їх прийняття.

3. Теорія відкритих інновацій Г. Чесбро. Згідно з цією теорією, організації можуть використовувати як внутрішні, так і зовнішні ідеї та ресурси для створення інновацій. Підхід відкритих інновацій сприяє більшому доступу до нових технологій, сприяє партнерству з іншими компаніями, університетами або інститутами. Це дозволяє скоротити витрати на розробки та зменшити час на вихід нових продуктів на ринок, що підвищує конкурентоспроможність організації.

4. Теорія інноваційних екосистем. Ця концепція ґрунтується на тому, що інновації розвиваються в складних екосистемах, які включають взаємодію різних суб'єктів, таких як компанії, дослідницькі інститути, уряди, стартапи та інвестори. Інноваційні екосистеми формуються в рамках регіонів або галузей і забезпечують кооперацію між учасниками, що сприяє обміну знаннями та ресурсами.

5. Еволюційна теорія інновацій. Відповідно до цієї теорії, інновації є результатом постійної еволюції організації, коли адаптація до зовнішніх змін є критичною для виживання. Ця теорія підкреслює важливість експериментів і здатності організацій до навчання, адже еволюція передбачає постійне вдосконалення та адаптацію до змін у зовнішньому середовищі.

Впровадження інновацій, незалежно від обраної теорії, має значний вплив на організацію. Інновації можуть покращувати ефективність виробництва, знижувати витрати, відкривати нові ринки, збільшувати задоволеність клієнтів і забезпечувати організації стабільний розвиток. Інноваційні компанії часто досягають конкурентних переваг та можуть

витримати тиск з боку конкурентів [10]. Однак інноваційні процеси можуть також нести ризики, потребують фінансових ресурсів і спричиняють значні організаційні зміни, з якими не всі компанії можуть впоратися без належної підготовки та планування.

Таким чином, розуміння класифікації інновацій та теорій їхнього розвитку дозволяє глибше оцінити потенціал і необхідність впровадження інновацій, визначити, які ресурси та стратегії будуть найбільш ефективними для конкретної організації.

1.2. Загальна характеристика інноваційного потенціалу організації

Інноваційний потенціал організації є одним із ключових чинників, що визначає її можливість до сталого розвитку, конкурентоспроможності та адаптації в умовах швидкоплинного ринкового середовища [18]. У сучасній економічній і управлінській літературі інноваційний потенціал розглядається як комплексний показник, який охоплює не лише наявність матеріальних і фінансових ресурсів, але й кадровий потенціал, технологічні можливості, рівень управлінської компетенції, а також організаційну культуру, спрямовану на підтримку інноваційних процесів [12].

Інноваційний потенціал включає здатність організації до генерування нових ідей, розробки та впровадження інноваційних технологій, методів і підходів у виробничі та управлінські процеси [17]. Він охоплює ресурсну базу (технічне обладнання, інтелектуальний капітал, інвестиційні ресурси), компетенції співробітників (рівень освіти, професійні навички, творчий підхід), а також управлінські практики, які сприяють розвитку інновацій [6]. Важливо, що інноваційний потенціал не обмежується лише поточними можливостями компанії, а характеризує її стратегічну спроможність досягати конкурентних переваг завдяки впровадженню інноваційних стратегій, проєктів та рішень [33].

Це означає, що підприємства з високим інноваційним потенціалом здатні швидше реагувати на зміни ринкових умов, впроваджувати нові технології, оптимізувати процеси, а також адаптуватися до потреб клієнтів і вимог ринку [12].

Визначення інноваційного потенціалу охоплює декілька ключових аспектів, кожен з яких відіграє свою роль у загальній здатності організації до інноваційного розвитку та досягнення конкурентних переваг. Перш за все, це рівень науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт (НДДКР), що визначає здатність організації розробляти нові продукти, технології або рішення [13]. Високий рівень НДДКР забезпечує організації можливість випереджати конкурентів, створюючи інновації, які відповідають потребам ринку або навіть формують нові ринкові тренди [18].

Інтелектуальні ресурси, включаючи людський капітал та інтелектуальну власність, є другим важливим аспектом інноваційного потенціалу. Співробітники з високим рівнем кваліфікації, здатні до творчого мислення та генерування нових ідей, стають рушійною силою інноваційного процесу [33]. Наявність патентів, ліцензій та інших форм інтелектуальної власності також збільшує конкурентоспроможність компанії, надаючи їй унікальні ринкові переваги [6].

Фінансові інвестиції є ще одним фундаментальним аспектом інноваційного потенціалу, оскільки реалізація інновацій вимагає значних ресурсів. Достатнє фінансування дозволяє компанії не тільки проводити НДДКР, але й інвестувати в модернізацію обладнання, автоматизацію процесів та впровадження нових технологій [17].

Культурні особливості організації, що підтримують інноваційність, сприяють формуванню середовища, де співробітники відчують мотивацію до ініціювання змін, відкриті до експериментів та не бояться помилок. Організаційна культура, що підтримує інновації, зазвичай включає цінності, які сприяють гнучкості, командній роботі, обміну знаннями та стимулюють

розвиток [6]. Наприклад, відкритість до нових ідей та підтримка ініціативи на всіх рівнях організації створюють сприятливе середовище для інноваційного розвитку.

Окремо варто зазначити інфраструктурні умови, зокрема технологічну базу та внутрішню організацію процесів, які підтримують можливості для розробки та впровадження нововведень. Наявність сучасного обладнання, системи управління знаннями, діджиталізованих платформ для взаємодії та комунікацій між відділами сприяє прискоренню інноваційного циклу від ідеї до її реалізації [33].

Різні дослідники підходять до трактування поняття "інноваційний потенціал" по-різному, враховуючи свою сферу дослідження. Одні акцентують увагу на важливості кадрових ресурсів та компетенцій, що дозволяє компанії розвиватися завдяки інноваціям; інші підкреслюють значення матеріально-технічних ресурсів і технологій як ключових елементів для інноваційного розвитку. Третя група фахівців розглядає інноваційний потенціал через призму організаційної культури та здатності компанії до адаптації в умовах мінливого середовища [18].

До основних елементів інноваційного потенціалу організації належать (рис.1.4):

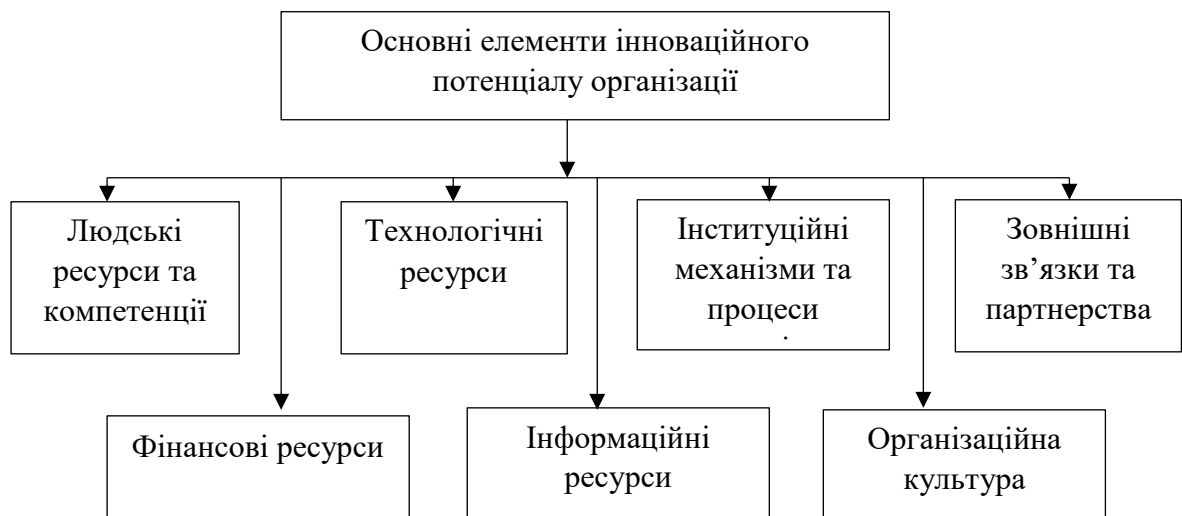


Рисунок 1.4 - Основні елементи інноваційного потенціалу організації
Джерело: складено автором за [18]

1. Людські ресурси та компетенції. Персонал є одним із найважливіших компонентів інноваційного потенціалу, оскільки саме люди генерують ідеї, розробляють нові продукти, вдосконалюють технологічні процеси. Високий рівень освіти, наявність необхідних компетенцій, досвід у інноваційній діяльності та прагнення до постійного навчання є ключовими характеристиками персоналу, що підтримують інноваційність компанії. Культура організації, яка стимулює креативність, ініціативність і схильність до ризику, також сприяє розвитку інноваційного потенціалу.

2. Фінансові ресурси. Інноваційна діяльність потребує значних фінансових вкладень, особливо на етапах досліджень і розробок (НДДКР), випробувань, комерціалізації продуктів. Фінансова стабільність організації та наявність доступу до зовнішніх джерел фінансування є важливими умовами для підтримки інноваційної активності та реалізації інноваційних проєктів.

3. Технологічні ресурси. Технологічні можливості, інфраструктура та наявність сучасного обладнання також є необхідними елементами для здійснення інноваційної діяльності. Сюди входять не тільки наявність технологій, але й спроможність компанії адаптуватися до нових технічних умов, запроваджувати нові технічні рішення, інвестувати у автоматизацію та цифровізацію виробничих процесів.

4. Інформаційні ресурси. У сучасному світі інновації все більше залежать від наявності актуальної інформації, а також від здатності організації її опрацювати та використовувати у своїй діяльності. Інформаційні ресурси включають дані про ринки, конкурентів, споживачів, нові технології та тенденції, наукові дослідження тощо.

5. Організаційна культура. Культура інноваційності відіграє вагомий роль у формуванні інноваційного потенціалу організації, адже підтримує ініціативу, гнучкість і готовність до змін. Вона забезпечує розвиток умов, у яких співробітники не бояться експериментувати та пропонувати нові ідеї, що в результаті може призвести до появи проривних інновацій.

6. Інституційні механізми та процеси управління інноваціями. Впровадження інновацій часто потребує злагоджених організаційних процесів, які підтримують системний підхід до управління інноваціями. Такі механізми включають формалізовані процеси для генерування та відбору ідей, впровадження нововведень, управління знаннями та навчання персоналу.

7. Зовнішні зв'язки та партнерства. Часто інноваційний потенціал залежить від здатності організації до налагодження зв'язків з іншими підприємствами, науково-дослідними установами, університетами та іншими організаціями, що сприяє обміну знаннями і технологіями. Такі партнерства дозволяють об'єднувати ресурси та досягати спільних результатів.

Інноваційний потенціал організації є динамічним, він змінюється під впливом як внутрішніх факторів (наприклад, зміни в складі персоналу, нові технології), так і зовнішніх (економічні умови, зміни на ринку, нові регуляторні вимоги). Тому для управління інноваційним потенціалом важливо не лише оцінювати його поточний рівень, але й передбачати його розвиток і адаптацію до нових викликів і можливостей.

1.3. Методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу

Методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу є важливим аспектом для визначення здатності організації до розвитку, адаптації та впровадження нових технологій та ідей. Оцінка інноваційного потенціалу дозволяє проаналізувати внутрішні ресурси підприємства, рівень його готовності до змін та можливості реалізації інноваційних рішень. Такий аналіз особливо важливий в умовах високої конкуренції та швидкого розвитку технологій, де інноваційна спроможність є ключовою для виживання та процвітання на ринку.

Сучасні методичні підходи включають як кількісні, так і якісні методи оцінки, які дозволяють комплексно підходити до вимірювання інноваційного

потенціалу [28]. Кількісні методи орієнтовані на аналіз фінансових показників, рівня інвестицій в інновації, продуктивності праці та інших об'єктивних показників. Якісні методи, навпаки, включають опитування, інтерв'ю та експертні оцінки, що дозволяють отримати більш детальне уявлення про організаційну культуру, рівень мотивації персоналу та загальну спрямованість на інноваційний розвиток.

Оцінка інноваційного потенціалу є важливим елементом стратегічного управління, оскільки вона дає змогу організації оцінити свої можливості для реалізації інноваційних проєктів, впровадження нових технологій та досягнення конкурентних переваг (рис.1.5).

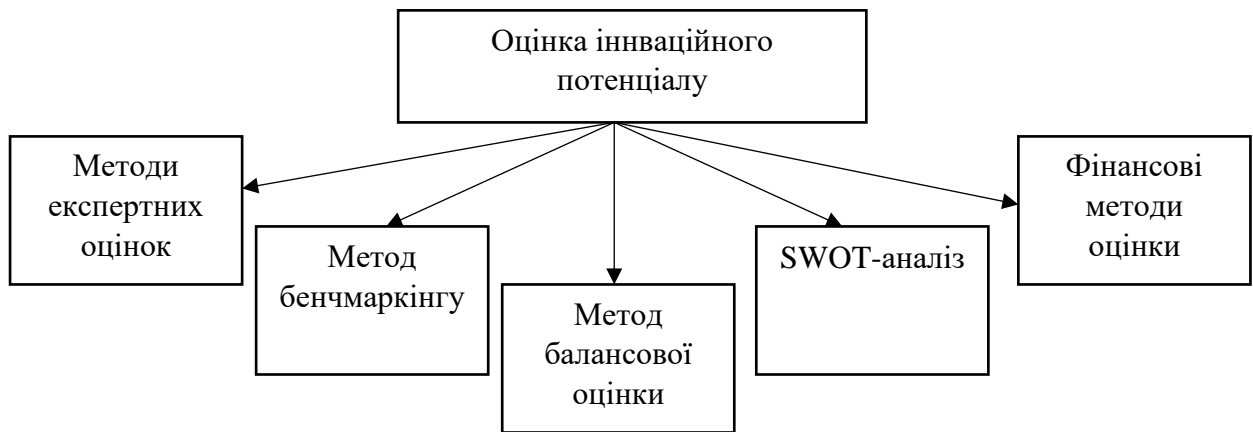


Рисунок 1.5 - Методи оцінки інноваційного потенціалу

Джерело: складено автором за [18]

В умовах швидко змінюваного ринку, інновації стають основним фактором, що визначає успіх компанії, а тому важливість правильного оцінювання інноваційного потенціалу важко переоцінити [35]. Існує кілька методів для аналізу та оцінки інноваційного потенціалу, які умовно можна поділити на якісні та кількісні. Кожен із методів має свої особливості, переваги та обмеження, що дозволяє комплексно підходити до оцінки.

1. Метод експертних оцінок.

Метод експертних оцінок є одним із найбільш популярних інструментів для оцінки інноваційного потенціалу. Він передбачає залучення спеціалістів (експертів), які мають глибокі знання в певній галузі чи секторі для оцінки різних аспектів інноваційного потенціалу організації. Експерти аналізують такі фактори, як рівень технологічного розвитку, наявність інноваційної інфраструктури, компетенції співробітників, рівень підтримки інновацій з боку керівництва, а також ступінь розвитку корпоративної культури, орієнтованої на інновації. Оцінка ґрунтується на суб'єктивних судженнях експертів, які дають рекомендації щодо потенційних напрямків розвитку. Такий метод є гнучким і дозволяє враховувати специфіку організації, проте він може бути суб'єктивним, оскільки сильно залежить від особистих поглядів та досвіду залучених фахівців.

2. Метод бенчмаркінгу.

Метод бенчмаркінгу передбачає порівняння показників інноваційного потенціалу організації з аналогічними показниками інших компаній або галузевих стандартів. Бенчмаркінг дозволяє визначити, наскільки організація відстає або випереджає своїх конкурентів в аспекті інновацій, а також виявити сильні та слабкі сторони на тлі інших учасників ринку. Наприклад, аналізуючи витрати на НДДКР, кількість запатентованих технологій або рівень автоматизації процесів, компанія може отримати цінну інформацію щодо того, де вона знаходиться в порівнянні з іншими компаніями. Однак цей метод потребує наявності доступу до порівнянних та релевантних даних, що може бути проблематично в умовах конфіденційності або відсутності відкритої інформації про конкурентів.

3. Метод балансової оцінки.

Метод балансової оцінки дозволяє оцінити інноваційний потенціал на основі аналізу фінансових та інших ключових показників підприємства, які відображають його інвестиційну активність. Зокрема, цей метод включає аналіз інвестицій у дослідження та розробки (НДДКР), рівень

капіталовкладень у нові технології, витрати на навчання персоналу та розвиток інфраструктури, що сприяють інноваціям. Оцінка таких показників дає змогу визначити, наскільки активно компанія вкладається в інновації та які ресурси вона готова спрямувати на їх реалізацію. Однак цей метод не завжди враховує важливі нематеріальні аспекти, такі як корпоративна культура чи рівень креативності співробітників, які також відіграють важливу роль у здатності організації до інновацій.

4. SWOT-аналіз.

SWOT-аналіз є одним із найпоширеніших методів стратегічного аналізу і широко застосовується для оцінки інноваційного потенціалу організації. Цей метод дозволяє виявити сильні та слабкі сторони компанії, а також можливості та загрози в зовнішньому середовищі. SWOT-аналіз дає змогу оцінити, наскільки організація має необхідні ресурси для впровадження інновацій, зокрема, чи є у неї потужна інноваційна інфраструктура, чи готовий її персонал до нововведень, чи має вона доступ до сучасних технологій. Крім того, SWOT-аналіз допомагає виявити можливі бар'єри для впровадження інновацій, такі як відсутність фінансування або недостатня підтримка з боку керівництва, а також можливості для інноваційного зростання. Цей метод дозволяє сформулювати чітке уявлення про внутрішнє та зовнішнє середовище компанії, що сприяє прийняттю стратегічних рішень у сфері інновацій.

5. Фінансові методи оцінки.

Фінансові методи оцінки є кількісними і передбачають використання фінансових показників для оцінки рентабельності інноваційних проєктів та їхнього впливу на фінансові результати компанії. Основними показниками, що використовуються в таких оцінках, є рентабельність інвестицій (ROI), внутрішня норма прибутку (IRR), чиста приведена вартість (NPV), які дозволяють визначити доцільність інвестицій в інновації та їх економічну вигоду для компанії. Ці показники допомагають об'єктивно оцінити, чи виправдовують інвестиції в інновації очікувані результати. Однак ці методи

часто не враховують нематеріальні аспекти, такі як вплив інновацій на корпоративну культуру, рівень креативності персоналу або покращення іміджу компанії, що теж можуть бути важливими складовими інноваційного потенціалу.

Оцінка інноваційного потенціалу є важливим інструментом для прийняття стратегічних рішень і планування майбутніх інвестицій в інновації. Для її проведення можна застосовувати різноманітні методи, кожен з яких має свої переваги та обмеження [6]. Вибір методу залежить від цілей оцінки, доступних ресурсів, а також специфіки організації та ринку. Однак комбінування кількох методів дозволяє отримати найбільш повну і точну картину інноваційного потенціалу, що є основою для подальших кроків у розробці інноваційних стратегій та реалізації інноваційних проєктів.

Сучасні підходи до оцінки інноваційного потенціалу організації враховують швидкі зміни в ринковому середовищі, зростаючу конкуренцію та розвиток новітніх технологій. Одним із ключових напрямів сучасних методів оцінки є використання цифрових інструментів, таких як штучний інтелект, машинне навчання та великі дані. Ці технології дозволяють автоматизувати процес збору та аналізу даних, виявляти приховані залежності й тренди, а також моделювати потенційні сценарії розвитку. Наприклад, аналіз великих даних може допомогти визначити найбільш перспективні напрями для інвестицій в інновації, враховуючи особливості ринку та поведінку споживачів. Вони поєднують традиційні методи з новими концепціями, що дозволяє організаціям більш точно оцінювати свої можливості щодо впровадження інновацій та розвитку конкурентних переваг. Ось кілька основних підходів до оцінки інноваційного потенціалу [16]:

1. Модель Balanced Scorecard (Збалансована система показників).

Ця модель є однією з найпопулярніших для оцінки інноваційного потенціалу, оскільки вона враховує як фінансові, так і нефінансові показники. Balanced Scorecard дозволяє оцінити інноваційний потенціал за чотирма

ключовими напрямками: фінансовий результат, взаємини з клієнтами, внутрішні процеси та навчання і розвиток. Такий підхід забезпечує всебічну оцінку, яка не обмежується лише економічними показниками, але також враховує інші важливі аспекти, що впливають на довгострокову стратегію організації. Використання збалансованої системи показників допомагає не тільки оцінити поточний рівень інноваційного потенціалу, а й визначити області для подальшого розвитку і вдосконалення.

2. Модель інноваційної зрілості CMMI (Capability Maturity Model Integration).

Ця модель була спочатку розроблена для оцінки зрілості процесів у програмному забезпеченні, але сьогодні вона широко застосовується і для оцінки інноваційного потенціалу. Модель CMMI включає п'ять рівнів зрілості організації — від початкового до оптимізованого, що дозволяє оцінити готовність організації до впровадження інновацій, а також наявність відповідних процесів, ресурсів і інфраструктури. Цей підхід корисний для організацій, які прагнуть розвивати і удосконалювати свої інноваційні можливості через впровадження поступових удосконалень на кожному етапі розвитку.

3. Модель Трійчастої спіралі (Triple Helix Model).

Модель Трійчастої спіралі є корисною для організацій, які активно взаємодіють з академічними та державними установами. Вона передбачає взаємодію трьох основних секторів: бізнесу, держави та науки, що сприяє створенню інноваційного потенціалу на основі обміну знаннями та ресурсами між цими секторами. Цей підхід особливо актуальний для підприємств, які працюють у сфері наукових досліджень та технологічних інновацій, оскільки він дозволяє інтегрувати зовнішні знання, наукові розробки та державну підтримку для створення нових технологій і рішень.

Таким чином, поєднуючи інтереси держави, науки та бізнесу, виникають передумови формування специфічних соціально-економічних відносин, які

забезпечують створення сприятливої інфраструктури в регіоні та розвиток інноваційно-інтегрованих структур, що в результаті, забезпечить підвищення конкурентоспроможності економіки країни в поточному періоді та сталий розвиток в майбутньому [32].

4. Системний підхід до оцінки інноваційного потенціалу.

Системний підхід орієнтований на розгляд організації як єдиного комплексу взаємопов'язаних елементів, що включає в себе корпоративну культуру, інноваційну інфраструктуру, технології, управлінські процеси та людські ресурси. Такий підхід дозволяє враховувати всі внутрішні та зовнішні фактори, які можуть впливати на інноваційну спроможність організації, що робить оцінку більш комплексною. Це особливо важливо для великих компаній, де інноваційні процеси охоплюють різні департаменти та потребують координації та ефективного управління.

5. Діагностичні моделі інноваційної діяльності.

Серед діагностичних моделей можна виділити модель і7 Innovation Model та Innovation Readiness Level. Ці моделі дозволяють здійснити детальну діагностику інноваційного потенціалу, зокрема оцінити готовність організації до впровадження інновацій на різних етапах їх розвитку. Вони враховують наявність ідей, ресурсів, науково-технічну базу, інноваційну культуру та управлінські практики. Це дає змогу організаціям здійснити глибший аналіз своїх можливостей для розвитку інновацій і відповідно підготуватися до змін, що дозволяє знизити ризики, пов'язані з впровадженням нововведень.

Методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу є основою для розуміння рівня інноваційної зрілості організації, а також для планування стратегій розвитку та вдосконалення інноваційного потенціалу [3]. Вони дозволяють виявити сильні та слабкі сторони, можливості для подальшого зростання та ключові бар'єри для реалізації інноваційних проєктів. Використання комбінації кількісних і якісних методів оцінки допомагає організаціям більш точно визначити готовність до інноваційного розвитку,

оптимізувати стратегії і адаптуватися до змін на ринку. Це є необхідною умовою для досягнення довгострокових цілей і підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Отже підсумовуючи, інноваційний потенціал організації є важливим показником її здатності не лише виживати, але й розвиватися в умовах швидкозмінного середовища та посиленої конкуренції. Він визначає, наскільки успішно організація здатна адаптуватися до нових викликів, інтегрувати інноваційні рішення в свою діяльність і перетворювати їх у реальні конкурентні переваги. Інноваційний потенціал формується завдяки взаємодії різноманітних складових, таких як людські ресурси, фінансові можливості, технологічна інфраструктура, інформаційні ресурси, організаційна культура та системи управління.

Одним із ключових компонентів інноваційного потенціалу є людські ресурси. Компетентність, мотивація, креативність та гнучкість персоналу суттєво впливають на здатність організації генерувати нові ідеї та ефективно втілювати їх у життя. Важливим аспектом є також фінансовий потенціал організації, оскільки для впровадження інновацій часто потрібні суттєві інвестиції. Фінансова стабільність дозволяє компанії зменшувати ризики, пов'язані з інноваціями, та забезпечувати належний рівень фінансування дослідницьких проєктів.

Інноваційний потенціал також залежить від технологічних можливостей організації, таких як рівень розвитку виробничих процесів, наявність сучасного обладнання, технологічна гнучкість та доступ до новітніх технологій. Інформаційні ресурси, включаючи доступ до баз даних, наукових досліджень та ринкової аналітики, створюють фундамент для прийняття обґрунтованих рішень та підвищення точності прогнозів щодо змін на ринку.

Ключовим фактором розвитку інноваційного потенціалу є здатність організації налагоджувати партнерства та співпрацю з іншими суб'єктами, включаючи науково-дослідні установи, освітні організації, постачальників та

клієнтів. Така співпраця дозволяє інтегрувати зовнішні знання, отримувати доступ до нових ресурсів, а також стимулювати обмін ідеями та технологіями. Зокрема, використання концепції відкритих інновацій, коли організація активно залучає зовнішні джерела для розробки та впровадження нововведень, стає все більш актуальним у сучасному конкурентному середовищі.

Не менш важливими є організаційна культура та процеси управління інноваціями, які визначають відкритість компанії до змін та її готовність ризикувати задля досягнення кращих результатів. Важливим інструментом підтримки культури інновацій є впровадження сучасних цифрових технологій, які сприяють автоматизації процесів та забезпечують ефективний обмін інформацією між підрозділами. Крім того, розвиток програм навчання та підвищення кваліфікації співробітників дозволяє організації постійно оновлювати свої компетенції та відповідати новим вимогам ринку. Культура інновацій сприяє розвитку творчості, ініціативності та здатності до експериментів серед співробітників. Організаційна гнучкість, зокрема здатність швидко адаптувати структури та процеси управління під вимоги нових проєктів, відіграє вирішальну роль у підтримці інноваційної активності.

Таким чином, інноваційний потенціал охоплює як продуктові інновації (створення нових продуктів), так і процесні (вдосконалення існуючих процесів), організаційні (оптимізація управління), маркетингові (нові стратегії просування) та соціальні інновації (покращення соціальної взаємодії та підтримки). Це багатовимірне поняття є основою для сталого розвитку та збереження лідерських позицій організації на ринку. Ефективне управління та використання інноваційного потенціалу дозволяє організації не лише залишатися актуальною, але й випереджати конкурентів, розширюючи можливості для майбутнього зростання та розвитку.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СИСТЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА «КІРОВОГРАДСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства «Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги»

У цьому розділі розглядається «Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги» як приклад соціальної організації, що виконує важливу роль у наданні психологічної та соціальної підтримки населенню. Цей центр спрямований на допомогу людям у складних життєвих обставинах, включаючи підтримку для тих, хто зазнав психологічних або соціальних труднощів.

Організаційно-економічна характеристика передбачає дослідження організаційної структури центру, його основних підрозділів та функцій, фінансових показників та матеріально-технічної бази [27]. Важливо також охарактеризувати персонал центру, його кваліфікаційний рівень та функціональні обов'язки, що безпосередньо впливають на якість та доступність послуг.

Розгляд економічних аспектів діяльності центру дозволяє зрозуміти фінансову стабільність установи, джерела фінансування та можливості для розвитку. Оцінка ресурсної бази та аналіз основних економічних показників допоможуть визначити рівень забезпечення центру необхідними ресурсами та ефективність їх використання [34]. Це, в свою чергу, є підґрунтям для подальшого аналізу інноваційного потенціалу та розробки рекомендацій для його вдосконалення.

Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги (далі — Центр) є важливим соціальним інститутом, який здійснює комплексну

соціально-психологічну допомогу особам, які опинилися в складних життєвих ситуаціях. Центр сприяє соціальній реабілітації громадян, надаючи допомогу в різних аспектах життя, таких як психоемоційна підтримка, консультування, кризова інтервенція та соціальна адаптація. Організація активно працює з різними категоріями населення, серед яких діти, підлітки, особи, що пережили насильство, бездомні, особи, які постраждали від психічних захворювань, та інші.

Центр є підрозділом обласної адміністрації, фінансується державним бюджетом і підпорядковується Міністерству соціальної політики України. Основним завданням є допомога у вирішенні соціальних і психологічних проблем, які виникають у осіб, що стикаються з різними труднощами в житті.

Історія Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги починається з моменту створення установи в середині 1990-х років. В умовах післярадянського періоду країна переживала складні соціальні трансформації, що призвело до збільшення соціальних проблем і потреби в спеціалізованій допомозі для найбільш уразливих верств населення. Саме в цей період було прийнято рішення про створення таких центрів, які б допомагали людям у кризових ситуаціях.

З самого початку функціонування Центр акцентував свою увагу на наданні психологічної та соціальної підтримки, організовуючи тимчасові притулки для осіб, що опинилися в кризових ситуаціях, надаючи юридичні та психологічні консультації, а також допомогу в інтеграції таких осіб у соціум. З часом, з урахуванням змін у соціальній політиці та посилення соціальних проблем, діяльність Центру розширювалася.

У 2000-х роках Центр почав активно впроваджувати нові форми роботи, зокрема, проводить тренінги для фахівців соціальної сфери, організує психотерапевтичні групи, програми для реабілітації постраждалих від насильства, а також програми підтримки сімей. Керівництво Центру також

активно залучає волонтерів і соціальних партнерів до здійснення своїх програм, що дає можливість надавати комплексні послуги.

Перспективи розвитку Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги значною мірою пов'язані із загальними змінами в соціальній політиці держави та потребами сучасного суспільства. Оскільки соціальні та психологічні проблеми населення зростають у зв'язку з економічними труднощами, війною, соціальною нестабільністю, Центр має на меті збільшення кількості наданих послуг, підвищення ефективності їх реалізації та залучення додаткових ресурсів.

Одним з головних напрямів розвитку є покращення матеріально-технічної бази установи, а також впровадження сучасних інформаційних технологій для надання онлайн-консультацій, психологічних тренінгів і інших послуг. Центр планує розширення діяльності за рахунок створення нових спеціалізованих програм, спрямованих на допомогу молоді, ветеранам, постраждалим від війни, а також людям з обмеженими можливостями.

Перспективи також включають інтеграцію з іншими соціальними службами та організаціями на регіональному та національному рівні для розширення спектру послуг та можливостей для клієнтів Центру. Важливою частиною розвитку є зміцнення співпраці з міжнародними організаціями, що займаються проблемами соціальної реабілітації та психологічної допомоги. Це дозволить не лише об'єднати ресурси та досвід різних установ, а й розробляти комплексні програми підтримки, адаптовані до потреб різних категорій населення.

У майбутньому Центр також планує більш активно працювати в напрямку профілактики соціальних проблем, проводити масштабні освітні кампанії для громадян та створювати умови для реабілітації осіб, що постраждали від психічних захворювань, насильства чи інших соціальних проблем. Особлива увага буде приділена залученню сучасних методик профілактики та співпраці з фахівцями у галузі психології, медицини та освіти.

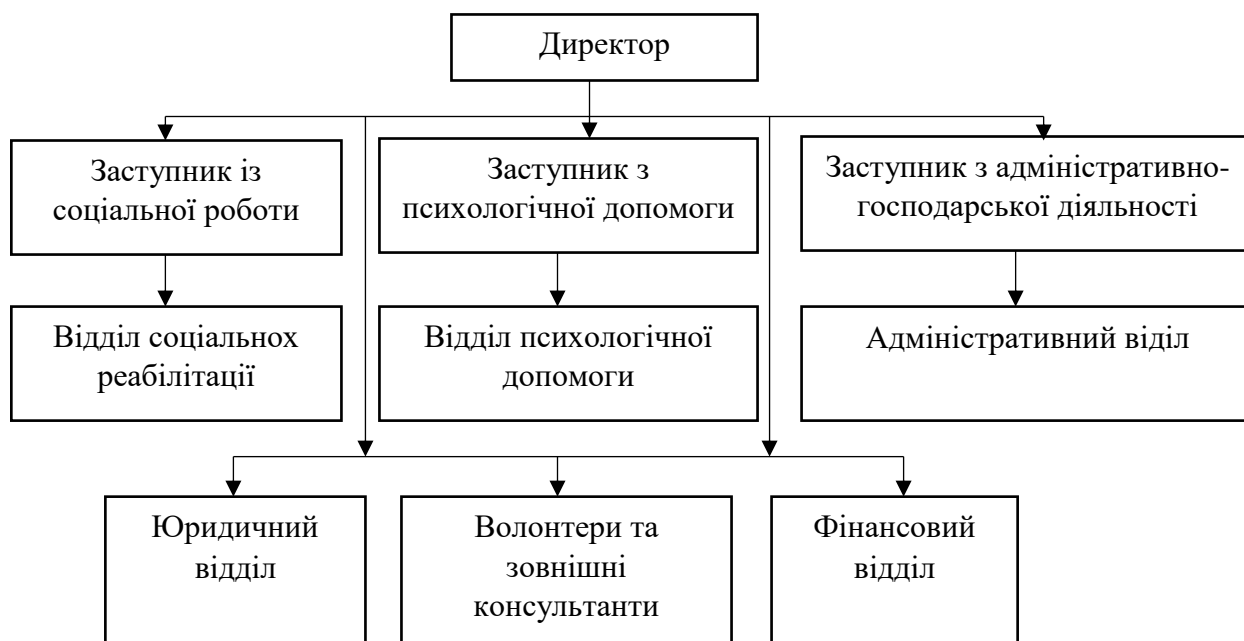


Рисунок 2.1 - Організаційна структура «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги»

Джерело: складено автором

Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги має чітку, багаторівневу організаційну структуру, що дозволяє ефективно надавати соціально-психологічну допомогу населенню. Координація між підрозділами забезпечує оперативність у реагуванні на запити клієнтів та оптимізацію використання ресурсів. Ця структура сприяє комплексному підходу до вирішення проблем різних верств населення та забезпечує інтеграцію сучасних підходів до соціальної роботи та психологічної підтримки [14].

Для аналізу фінансово-господарської діяльності «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» за 2019 - 2023 роки скористаємося показниками річної звітності підприємства за цей період, зокрема формами №1 «Баланс підприємства» (Додаток А) та №2 «Звіт про фінансові результати» (Додаток Б). Почнемо з оцінки фінансового стану «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги», зокрема з аналізу активів (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 - Динаміка активів «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» за 2019 – 2023 рр.

Показник	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення			
						2020-2019	2021-2020	2022-2021	2023-2022
Основні засоби	44694	47671	44271	72978	82897	+2980	-3399	+28707	+9920
Запаси	25290	27362	6169	2759	5503	+1072	-21193	-3410	+2744
Поточна дебіторська заборгованість	823	2760	0	0	0	+1937	-2760	0	0
Внесений капітал	48752	52123	56911	89036	99974	+3369	+4788	+32125	+10938
Фінансовий результат	21232	22910	-6471	-13299	-11574	+1678	-29381	-6828	+725
Зобов'язання	823	2760	0	0	0	+1937	-2760	0	0

Джерело: складено автором за результатами звітності

У 2019 році підприємство мало основні засоби на суму 44,694 тис. грн. У 2020 році цей показник збільшився на 2,980 тис. грн, досягнувши 47,671 тис. грн, що свідчить про певне оновлення основних засобів. Однак у 2021 році спостерігалось зменшення на 3,399 тис. грн, що може бути результатом амортизації або продажу частини основних засобів. Водночас у 2022 році відбулося різке зростання на 28,707 тис. грн, що може вказувати на значне оновлення або придбання нових основних засобів. У 2023 році спостерігалось подальше збільшення на 9,920 тис. грн, що свідчить про постійну інвестиційну активність підприємства.

Що стосується запасів, у 2019 році їх обсяг становив 25,290 тис. грн. У 2020 році відбулося збільшення запасів на 1,072 тис. грн, що можна вважати помірним зростанням, яке свідчить про поступове нарощування обсягів для забезпечення поточних і майбутніх потреб. Проте в 2021 році відбулося значне скорочення запасів на 21,193 тис. грн, що може свідчити про ефективніше управління запасами або продаж з лишків. У 2022 році запаси ще більше скоротилися на 3,410 тис. грн, що може бути результатом більш жорсткої оптимізації витрат або зниження попиту на певні товари. Проте в 2023 році спостерігалось зростання запасів на 2,744 тис. грн, що може вказувати на відновлення запасів або очікування підвищеного попиту.

Поточна дебіторська заборгованість у 2019 році становила 823 тис. грн, і в 2020 році вона збільшилася на 1,937 тис. грн, що свідчить про збільшення заборгованості від клієнтів. У 2021 році заборгованість знизилася до нуля, що може бути позитивним сигналом про покращення ситуації з погашенням боргів. У 2022 та 2023 роках дебіторська заборгованість залишалася на нульовому рівні, що свідчить про ефективне управління цією статтею.

Внесений капітал зростав щороку, починаючи з 48,752 тис. грн у 2019 році до 99,974 тис. грн у 2023 році. Збільшення на 3,369 тис. грн у 2020 році було помірним, але у 2021 році відбулося суттєве зростання на 4,788 тис. грн, що свідчить про залучення додаткових інвестицій або приріст власного капіталу. У 2022 році капітал збільшився на значні 32,125 тис. грн, що вказує на серйозне поповнення капіталу підприємства, ймовірно, через нові інвестиції або успішні фінансові операції. У 2023 році приріст капіталу склав ще 10,938 тис. грн, що вказує на стабільне фінансування і розвиток підприємства.

Фінансовий результат демонструє певні коливання: у 2020 році він збільшився на 1,678 тис. грн, у 2021 році став від'ємним, знизившись на 29,381 тис. грн, що свідчить про значні фінансові труднощі. У 2022 році фінансовий результат погіршився ще більше, зменшившись на 6,828 тис. грн, що може бути наслідком падіння доходів або збільшення витрат. У 2023 році фінансовий результат покращився на 725 тис. грн, але він все ще залишався від'ємним, що свідчить про необхідність покращення фінансової стабільності підприємства.

Зобов'язання підприємства в 2019 році становили 823 тис. грн, і до 2020 року вони збільшилися на 1,937 тис. грн. Проте в 2021 році зобов'язання зменшилися до нуля, що може свідчити про ефективне погашення боргів. У 2022 та 2023 роках зобов'язання залишалися на нульовому рівні, що вказує на відсутність боргових зобов'язань підприємства, що підкреслює стабільне фінансове становище та здатність функціонувати без залучення кредитів.

Отже, в цілому підприємство демонструє позитивні тенденції у зростанні основних засобів, внесеного капіталу та зменшенні зобов'язань, що свідчить про покращення фінансової стабільності. Проте фінансовий результат залишається від'ємним, що є сигналом до необхідності підвищення ефективності операційної діяльності.

Проаналізуємо основні економічні показники діяльності підприємства «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» за 2019 – 2023 рр.

Таблиця 2.2 - Аналіз основних економічних показників діяльності «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» за 2019 – 2023 рр.

Показник	2019	2020	2021	2022	2023	Абсолютне відхилення			
						2020-2019	2021-2020	2022-2021	2023-2022
Бюджетні асигнування	1049492	1245887	1530240	1684462	1741529	196395	284353	154222	57067
Витрати на виконання бюджетних програм	1040159	1245830	1559621	1693070	1762509	205671	313791	133449	69439
Профіцит/дефіцит за звітний період	9333	57	-29381	-6828	1725	-9276	-29438	22553	8553
Витрати на оплату праці	694244	851480	1047300	1142300	1169200	157236	195820	95000	26900
Відрахування на соціальні заходи	147530	172434	220015	230312	215800	24904	47581	10297	-14512
Матеріальні витрати	193148	214381	286495	317040	376491	21233	72114	30545	59451
Амортизація	5237	7535	5811	3418	1018	2298	-1724	-2393	-2400

Джерело: складено автором за результатами звітності

Аналіз фінансових показників протягом 2019–2023 років демонструє суттєві зміни в бюджетних асигнуваннях, витратах на виконання бюджетних програм та соціальних витратах, що мають важливе значення для оцінки ефективності використання державних коштів.

Загалом, бюджетні асигнування зростали щорічно, починаючи з 2019 року, що свідчить про поступове збільшення фінансування. У 2020 році відбулося збільшення асигнувань на 196 395 тис. грн, що сталося після значного зростання в 2021 році (284 353 тис. грн). Однак, зростання бюджетних асигнувань сповільнилося в 2022 році, коли збільшення становило лише 154 222 тис. грн, і в 2023 році цей показник склав 57 067 тис. грн. Це свідчить про стабілізацію фінансування, що може бути наслідком коригування бюджетних витрат після кризових явищ, зокрема пандемії COVID-19.

Витрати на виконання бюджетних програм також зростали протягом усіх років. Абсолютні відхилення за кожен рік вказують на суттєве зростання витрат у 2021 році (313 791 тис. грн), що, ймовірно, пов'язано з необхідністю фінансування програми відновлення після пандемії. Витрати на виконання бюджетних програм зростали помірковано в 2022 році, і хоча відхилення від попереднього року становило лише 133 449 тис. грн, у 2023 році цей показник скоротився до 69 439 тис. грн, що вказує на певну стабілізацію витрат.

Профіцит/дефіцит бюджету значно коливався. У 2020 році дефіцит був мінімальним (57 тис. грн), а у 2021 році вже спостерігався значний дефіцит — 29 381 тис. грн. У 2022 році дефіцит зменшився, але залишався значним — 6 828 тис. грн, а у 2023 році державний бюджет зафіксував профіцит — 1 725 тис. грн. Це свідчить про покращення фінансового стану в кінці періоду.

Витрати на оплату праці, незважаючи на загальне зростання, демонструють поступове прискорення цього процесу. Порівняно з 2019 роком, у 2020 році витрати збільшились на 157 236 тис. грн, в 2021 році цей показник зріс на 195 820 тис. грн, а в 2022 році витрати збільшились на 95 000 тис. грн. Однак, з 2023 року зростання витрат на оплату праці значно сповільнилося, що можна пояснити зменшенням чисельності працівників або оптимізацією витрат.

Відрахування на соціальні заходи продовжували зростати до 2022 року, коли показник досяг 230 312 тис. грн. Однак у 2023 році спостерігалось

скорочення цього показника до 215 800 тис. грн, що могло бути пов'язано з економічними труднощами або зниженням підтримки соціальних програм. Абсолютне відхилення від 2022 року склало -14 512 тис. грн.

Матеріальні витрати зростали стабільно, починаючи з 193 148 тис. грн у 2019 році і досягнувши 376 491 тис. грн у 2023 році. Зростання цього показника на 59 451 тис. грн у 2023 році вказує на збільшення витрат на ресурси або інфраструктуру.

Щодо амортизації, спостерігається її скорочення з 7 535 тис. грн у 2020 році до лише 1 018 тис. грн у 2023 році. Це свідчить про значне зменшення витрат на оновлення основних фондів або зменшення амортизаційних відрахувань через зниження капітальних вкладень.

У підсумку можна зазначити, за п'ять років спостерігається загальне зростання бюджетних витрат, що вказує на поступове збільшення фінансування в умовах криз. Водночас, наявність дефіцитів бюджету в окремі роки та скорочення окремих витрат (наприклад, на соціальні заходи та амортизацію) свідчить про необхідність ефективнішого управління фінансами та оптимізації витрат.

2.2. Аналіз інноваційної діяльності на підприємстві «Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги»

Одним з ключових напрямів для забезпечення ефективного розвитку підприємства в короткостроковій та довгостроковій перспективах є застосування SWOT-аналізу [31]. Цей метод дозволяє виявити сильні та слабкі сторони, а також можливості та загрози для підприємства, а також розробити рекомендації для покращення ситуації. Крім того, SWOT-аналіз допомагає визначити пріоритетні напрямки для стратегічного планування, враховуючи особливості зовнішнього середовища та внутрішні ресурси. SWOT-аналіз об'єкта дослідження представлений у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 - SWOT-аналіз «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги»

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ul style="list-style-type: none"> - Кваліфіковані спеціалісти в галузі соціальної та психологічної допомоги. - Позитивна репутація серед громадськості та органів влади. - Партнерство з державними установами та іншими організаціями. - Розвинута інфраструктура для надання послуг. 	<ul style="list-style-type: none"> - Обмежене фінансування, що може вплинути на якість послуг. - Відсутність достатнього оснащення для впровадження нових методів роботи. - Недостатня популяризація послуг серед присутніх клієнтів. - Залежність від бюджетних коштів та державної підтримки.
Можливості	Загрози
<ul style="list-style-type: none"> - Розширення спектру послуг: тренінги, освітні програми, соціальні проєкти. - Залучення додаткових ресурсів через гранти та волонтерські організації. - Підвищення попиту на психологічну та соціальну допомогу через соціальні мережі. - Спільнота з міжнародними організаціями для отримання досвіду та фінансування. 	<ul style="list-style-type: none"> - Нестабільність державного фінансування та змінні бюджетні умови. - Конкуренція з боку інших установ, що надають подібні послуги. - Зміни в законодавстві, що можуть обмежити діяльність у галузі соціальної допомоги. - Ризик зниження попиту на соціальні послуги через економічну шкоду.

Джерело: складено автором

SWOT-аналіз «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» дозволяє виявити як внутрішні сильні та слабкі сторони, так і зовнішні можливості та загрози для розвитку організації [29].

Сильні сторони центру включають наявність кваліфікованих спеціалістів, позитивну репутацію та співпрацю з державними установами. Це створює міцну основу для надання високоякісних послуг. Однак, існують і слабкі сторони, зокрема обмежене фінансування, недостатнє оснащення та низька популяризація послуг серед потенційних клієнтів, що може обмежувати ефективність діяльності.

Можливості для подальшого розвитку організації включають розширення спектру послуг, залучення додаткових ресурсів через гранти та волонтерів, а також співпрацю з міжнародними організаціями. Однак існують і загрози, такі як нестабільність державного фінансування, конкуренція з іншими установами та зміни в законодавстві, які можуть негативно вплинути на діяльність центру.

Таким чином, для подальшого успішного розвитку «Кіровоградському обласному центру соціально-психологічної допомоги» необхідно зосередитись на посиленні своїх сильних сторін, мінімізації слабких, а також активно використовувати наявні можливості при врахуванні зовнішніх загроз.

На наступному етапі, ґрунтуючись на результатах SWOT-аналізу, ми визначимо загрози та можливості, оцінюючи їх за ступенем важливості для бізнесу з урахуванням його стратегії [3]. Аналіз макросередовища підприємства було здійснено за допомогою PEST-аналізу, який представлений у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 - PEST-аналіз підприємства «Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги»

Політичні фактори	Економічні фактори
<ul style="list-style-type: none"> - Вплив державних політик щодо соціальних послуг і психологічної допомоги. - Зміни в законодавстві, що можуть вплинути на фінансування та організацію послуг. - Підтримка з боку місцевих органів влади та державних програм. 	<ul style="list-style-type: none"> - Нестабільність економічної ситуації та обмеження бюджетного фінансування. - Можливість залучення грантів та додаткових ресурсів через міжнародні програми. - Підвищення попиту на соціальні послуги під час економічних труднощів.
Соціальні фактори	Технологічні фактори
<ul style="list-style-type: none"> - Зростання потреби в психологічній та соціальній допомозі серед різних груп населення. - Зміни в соціальних цінностях, особливо визнання важливості психічного здоров'я. - Високий рівень громадської підтримки соціальних ініціатив та психологічної допомоги. 	<ul style="list-style-type: none"> - Використання нових технологій для надання онлайн-консультацій та дистанційної допомоги. - Потреба в модернізації обладнання та програмного забезпечення для підвищення ефективності роботи. - Використання соціальних мереж для популяризації послуг та залучення нових клієнтів.

Джерело: складено автором

PEST-аналіз показав, що діяльність «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» значною мірою залежить від зовнішніх факторів у політичній, економічній, соціальній та технологічній сферах.

Політичні фактори можуть як підтримувати, так і створювати ризики для центру через зміни в державній політиці та законодавстві щодо соціальних

послуг. Підтримка з боку державних програм та органів влади є важливою для забезпечення фінансування та розвитку діяльності.

Економічні фактори визначають рівень фінансування центру. Нестабільна економічна ситуація може зменшити державні витрати на соціальні програми, проте є можливості для залучення грантів та додаткових ресурсів через міжнародні організації, що допоможе компенсувати фінансові обмеження.

Соціальні фактори показують, що зростає потреба в соціальних та психологічних послугах через зростаюче усвідомлення важливості психічного здоров'я серед населення. Це створює нові можливості для розвитку послуг центру та залучення більшої кількості клієнтів.

Технологічні фактори також відіграють важливу роль. Використання нових технологій, зокрема онлайн-консультацій, дозволяє охопити більше клієнтів та зробити послуги доступнішими. Тому модернізація технологічної бази є необхідною для підвищення ефективності роботи центру.

Аналіз інноваційної діяльності на підприємстві «Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги» передбачає оцінку впроваджених нововведень, їхньої ефективності та впливу на покращення якості послуг. Центр регулярно оновлює та вдосконалює свої послуги, щоб забезпечити високий рівень психологічної та соціальної підтримки для своїх клієнтів, які включають людей з вразливих груп, сім'ї з дітьми, які перебувають у складних життєвих обставинах, та інші категорії.

Інноваційна діяльність центру психологічної підтримки розпочалась із впровадження базових методів, які згодом стали основою для розвитку більш складних і сучасних підходів. На початковому етапі центр зосередився на індивідуальному консультуванні, групових заняттях та тренінгах. Це дозволило створити стабільну основу для надання психологічної допомоги та підтримки клієнтам. Проте з часом, зростаюча потреба в більш гнучких і

доступних формах допомоги сприяла пошуку нових рішень та інноваційних підходів.

Одним з таких нововведень стало впровадження інтерактивних програм, які забезпечують активну участь клієнтів у процесі допомоги. Це дозволяє не лише підвищити ефективність роботи з клієнтами, але й сприяє створенню більш глибокого зв'язку між спеціалістом і отримувачем послуг. Важливим кроком стало також використання цифрових технологій, що дозволило значно розширити спектр послуг і зробити їх доступними для більш широкої аудиторії.

Однією з найбільш значущих інновацій останніх років стало запровадження онлайн-консультацій через спеціалізовані платформи. Цей підхід не лише дозволив забезпечити доступ до послуг людям, які проживають в віддалених регіонах, але й надав можливість для отримання допомоги людям з обмеженими фізичними можливостями, які не можуть відвідувати центр особисто. Такий крок став важливим етапом у досягненні основної мети центру — збільшення доступності психологічної допомоги для різних категорій населення. Онлайн-консультації стали важливою частиною сервісу, що значно підвищило рівень задоволеності клієнтів і сприяло збільшенню охоплення.

Ще одним важливим інноваційним кроком стало розроблення мобільного додатку для психологічної підтримки, який включає різноманітні інструменти для самооцінки, а також інтерактивні вправи, орієнтовані на покращення емоційного стану користувачів. Цей додаток дозволяє клієнтам отримувати необхідну допомогу у будь-який час і в будь-якому місці, що є дуже зручним для сучасних користувачів, котрі часто мають обмежений час чи можливість відвідувати центр. Введення такого додатку також дозволяє постійно зберігати контакт з клієнтами та забезпечує більш гнучкий підхід у взаємодії з ними.

Для забезпечення високого рівня професіоналізму працівників, центр регулярно проводить тренінги та семінари, на яких обговорюються новітні методики психологічної підтримки, а також технології управління стресом і емоційним станом. Це дозволяє персоналу постійно оновлювати свої знання і вдосконалювати навички, що, у свою чергу, позитивно позначається на якості наданих послуг. Впровадження інноваційних підходів вимагає від працівників здатності адаптуватися до нових технологій та методик, тому навчання та професійний розвиток є важливим елементом стратегії центру.

Загалом, інноваційна діяльність центру має на меті не лише підвищення доступності послуг, а й покращення якості психологічної допомоги. Використання сучасних технологій і новітніх методик дозволяє зробити процес підтримки більш ефективним і комфортним для клієнтів [9]. Однак, незважаючи на всі переваги інновацій, процес впровадження нових рішень не позбавлений труднощів. Однією з основних проблем залишається недостатнє фінансування, яке ускладнює реалізацію масштабних проєктів, а також необхідність додаткового навчання персоналу для адаптації до змін.

В майбутньому центр має можливість розширити свої інноваційні можливості, залучивши нові ресурси та партнерів, що дозволить не лише покращити якість наданих послуг, але й забезпечити стійкість та подальший розвиток організації. Крім того, впровадження цифрових платформ для дистанційного консультування може суттєво підвищити доступність послуг, особливо для клієнтів у віддалених районах. Активна участь у грантових програмах та ініціативах міжнародних організацій може стати дієвим інструментом для залучення додаткового фінансування та обміну передовим досвідом. Залучення додаткових інвестицій та співпраця з іншими установами допоможе вийти на новий рівень обслуговування клієнтів та підвищить ефективність роботи центру в довгостроковій перспективі. Важливим аспектом також є навчання персоналу роботі з цифровими платформами, що забезпечить високу якість консультування та відповідність стандартам.

2.3. Оцінка інноваційних показників на підприємстві «Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги»

Для початку розглянемо динаміку клієнтів, які звернулися до центру, протягом останніх трьох років [19]. На рисунку 2.2 показано зростання кількості звернень, що є результатом застосування нових інноваційних підходів, таких як дистанційне консультування та впровадження мобільного додатка для попередньої реєстрації. Зростає цей тренд про підвищення доступності послуг та зручності для клієнтів.

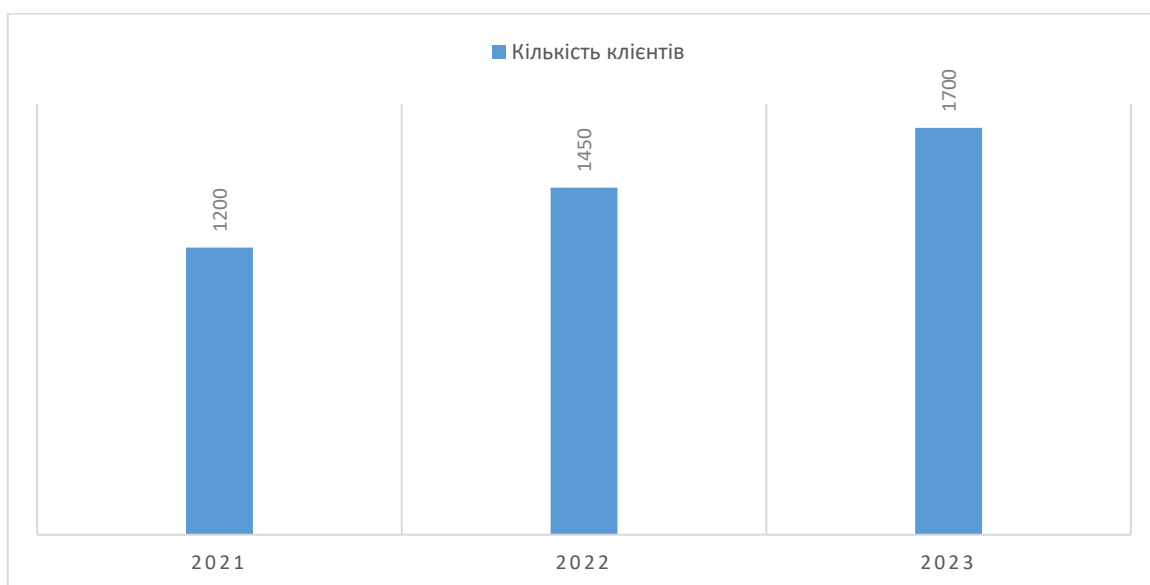


Рисунок 2.2 - Динаміка клієнтів за 2021-2023 роки

Джерело: складено автором

Далі, для оцінки якості наданих послуг, розглянемо середній час реагування на звернення клієнтів, який є ключовим індикатором швидкості, а також ефективності роботи центру. Це дозволяє зрозуміти, наскільки оперативно організація здатна реагувати на запити клієнтів і забезпечувати своєчасну допомогу. Дані, наведені на рисунку 2.3, свідчать про поступове скорочення середнього часу обробки звернень, що стало можливим завдяки впровадженню автоматизації процесів та оптимізації внутрішніх комунікацій.



Рисунок 2.3 - Середній час реагування на звернення клієнтів у 2021-2023 роках

Джерело: складено автором



Рисунок 2.4 - Зростання частки працівників з додатковою кваліфікацією (2021-2023 роки)

Джерело: складено автором

Аналіз кваліфікації персоналу є ще одним показником діяльності інноваційного центру. Щорічні тренінги та навчання персоналу сприяють підвищенню компетентності фахівців, що дозволяє їм ефективно використовувати новітні методики та технології у роботі з клієнтами. На

рисунку 2.4 зображено зростання частки працівників, які пройшли додаткове навчання.

Загальний аналіз інноваційних показників про те, що впровадження новітніх технологій і сучасних методів у діяльність «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» дозволило досягти значного покращення в обслуговуванні клієнтів, підвищити рівень їх задоволеності та зміцнити репутацію закладу. Важливим аспектом є також впровадження системи моніторингу та оцінки ефективності інноваційних рішень. Такий підхід дозволяє виявляти сильні та слабкі сторони реалізованих проєктів, коригувати стратегії впровадження та підвищувати якість послуг. Регулярний збір зворотного зв'язку від клієнтів і співробітників створює додаткові можливості для вдосконалення роботи центру та забезпечує його адаптацію до нових викликів і потреб. Високі показники професійного рівня працівників, швидкий час реагування на звернення та зростання кількості клієнтів відображають позитивний вплив інновацій на центр діяльності.

Як висновок, «Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги» демонструє стабільний розвиток і адаптивність у відповідь на сучасні соціальні виклики. За останні кілька років, завдяки чітко організованій структурі, якісному управлінню та професійній команді, центр став надійним партнером для багатьох громадян, що опинилися в складних життєвих ситуаціях. Його діяльність охоплює надання психологічної допомоги, соціальної підтримки та реабілітаційних послуг для різних категорій населення, включаючи дітей, людей похилого віку, осіб із особливими потребами та тих, хто постраждав від соціальних чи економічних криз.

Аналіз фінансових і матеріальних ресурсів центру свідчить про його стійку динаміку розвитку. Зростання основних засобів і капіталу підтверджує інвестиційну активність установи, що дає можливість не лише підтримувати належний рівень обслуговування, а й модернізувати наявні послуги та

додавати нові. Це особливо важливо в умовах сучасного соціального середовища, де запити на допомогу та підтримку з боку державних і громадських організацій зростають.

Окрім модернізації послуг, Центр активно працює над удосконаленням внутрішніх процесів управління. Це включає впровадження систем електронного документообігу, автоматизацію збору та аналізу даних про клієнтів, а також розробку цифрових платформ для дистанційного консультування. Такі кроки дозволяють значно підвищити ефективність роботи, зменшити адміністративні витрати та зробити допомогу більш доступною для тих, хто її потребує.

Однак аналіз фінансової діяльності виявив певні труднощі у забезпеченні стабільності доходів, особливо у 2021 та 2022 роках. Такі фінансові виклики могли бути спричинені збільшенням витрат, пов'язаних із зростанням цін на ресурси та необхідністю підтримувати високі стандарти обслуговування. Проте позитивні тенденції, відмічені в 2023 році, свідчать про успішні зусилля керівництва у вирішенні цих проблем, зокрема через оптимізацію витрат і ефективніше використання наявних ресурсів.

На перспективу розвитку Центр прагне впроваджувати новітні технології та розширювати спектр послуг, відповідно до потреб громадян. Планується налагодження співпраці з іншими соціальними службами та міжнародними партнерами, що сприятиме підвищенню рівня обслуговування, збільшенню кількості програм підтримки та розширенню ресурсної бази. Така стратегія допоможе Центру стати ще більш важливим елементом соціальної інфраструктури регіону, здатним швидко адаптуватися до нових викликів і забезпечувати стабільну допомогу населенню.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Пропозиції щодо вдосконалення інноваційного потенціалу організації

Вдосконалення інноваційного потенціалу організації є важливим кроком для забезпечення її сталого розвитку та підвищення конкурентоспроможності. Для «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» це особливо актуально, оскільки інновації можуть значно покращити якість надання соціальних послуг, забезпечити ефективне використання ресурсів, а також зміцнити репутацію організації серед клієнтів і партнерів. З огляду на сучасні тенденції в соціальній сфері, пропозиції щодо вдосконалення інноваційного потенціалу можуть бути спрямовані на кілька ключових аспектів, таких як удосконалення технологічної інфраструктури, розвиток персоналу, покращення внутрішніх процесів та налагодження партнерських відносин.

Один із важливих напрямків підвищення інноваційного потенціалу «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» полягає у впровадженні новітніх технологій у робочі процеси. Така інтеграція здатна не лише оптимізувати витрати, але й значно підвищити доступність послуг для клієнтів, розширюючи їх можливості для отримання соціально-психологічної допомоги. З огляду на тенденції сучасного попиту на дистанційні послуги, центр може значно виграти, реалізувавши інноваційні рішення, які дозволять підтримувати ефективний контакт з клієнтами незалежно від їхньої фізичної присутності.

Розвиток інноваційного потенціалу в організаціях соціального спрямування нерідко залежить від здатності ефективно залучати

міждисциплінарні команди до розробки і впровадження змін. Як зазначають українські дослідники, створення спеціалізованих робочих груп для інноваційного менеджменту дозволяє краще ідентифікувати проблеми та знаходити комплексні рішення, що враховують як професійний досвід персоналу, так і актуальні потреби клієнтів. Зокрема, успішне впровадження нових практик часто базується на партнерстві між закладами освіти, що забезпечують навчання кадрів, та соціальними установами, які застосовують інновації на практиці [8].

Запровадження онлайн-консультацій є одним із ключових кроків у напрямку розширення доступу до послуг. Інтеграція відеоконференцій, чат-платформ і спеціалізованих додатків дозволить центру забезпечити якісні консультації та підтримку клієнтів, які не можуть особисто відвідати заклад. Наприклад, відеоконференції забезпечують повноцінні сесії з психологами, а чат-платформи дозволяють швидко отримувати поради або інструкції в онлайн форматі. Така система допоможе збільшити обсяги обслуговування, це важливо для забезпечення допомоги у віддалених регіонах та обмежить витрати на збільшення персоналу, зберігаючи високий рівень якості послуг.

Таблиця 3.1 - Пропозиції щодо вдосконалення інноваційного потенціалу

Напрямок	Опис	Очікуваний результат
Технологічна інфраструктура	Впровадження онлайн-консультацій, чатів відеоконференцій та мобільних додатків	Збільшення доступності та скорочення витрат
Розвиток персоналу	Програми навчання, мотивації та креативності для співробітників	Створення умов для постійного вдосконалення
Партнерські відносини	Співпраця з освітніми та міжнародними організаціями	Обмін досвідом, нові ресурси та ідеї
Інструменти для клієнтів	Мобільні додатки для самопідтримки, інтерактивні сервіси	Покращення якості допомоги, самоконтроль клієнтів

Джерело: складено автором

Окрім технологічних рішень, важливим аспектом розвитку інноваційного потенціалу є створення комфортного середовища для творчої діяльності персоналу. Як відзначається у працях вітчизняних експертів, інноваційність організації значною мірою залежить від здатності стимулювати співробітників до генерування нових ідей та підтримки їх впровадження. Для цього організаціям варто запроваджувати програми мотивації та навчання, спрямовані на розвиток креативності, аналітичних навичок і вміння працювати в умовах швидких змін [26]. Це сприяє не лише підвищенню загальної продуктивності, а й створенню атмосфери постійного вдосконалення.

Також важливим елементом у стратегії підвищення інноваційного потенціалу є розробка мобільних додатків для самопідтримки клієнтів. Такі додатки можуть стати потужним інструментом для самоконтролю та самопідтримки, надаючи можливість клієнтам стежити за власним психологічним станом, проходити певні тести, отримувати завдання для виконання між консультаціями або займатися терапевтичними вправами [30]. Це значно підвищить ефективність соціально-психологічної допомоги, адже клієнти зможуть продовжувати працювати над своїми проблемами у зручному форматі та без необхідності відвідувати центр особисто.

Впровадження таких технологій забезпечить системний підхід до допомоги клієнтам і дозволить значно підвищити ефективність роботи центру, що позитивно вплине на рівень задоволеності користувачів. Інтеграція новітніх технологій дозволить центру не лише надавати послуги на сучасному рівні, а й займати провідні позиції в соціальній сфері, використовуючи сучасні тенденції та інструменти для підвищення якості життя громадян.

Для розвитку інноваційного потенціалу «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» критично важливо забезпечити постійне підвищення кваліфікації співробітників та підтримувати їх мотивацію. Висококваліфікований персонал є основою для впровадження

інновацій, оскільки саме від професійності та навичок команди залежить, наскільки ефективно будуть реалізовані нові ідеї та методи в соціально-психологічній допомозі.

Одним із важливих елементів підвищення кваліфікації є систематичне запровадження тренінгів та програм професійного навчання. Програма має бути комплексною, охоплюючи найсучасніші методики та технології в галузях психології та соціальної роботи. Враховуючи швидкі зміни в цифрових технологіях і соціальних мережах, тренінги мають включати навчання навичкам роботи в онлайн-середовищі, вміння взаємодіяти з клієнтами через інтернет та застосовувати цифрові інструменти у процесі надання консультаційних послуг. Наприклад, такі заняття можуть охоплювати теми проведення відеоконференцій, управління онлайн-контентом для клієнтів та використання інтерактивних платформ для дистанційної підтримки. Розробка програм навчання також дозволить співробітникам оперативно реагувати на виклики та зміни в сфері соціальної допомоги, забезпечуючи актуальність знань та практичних навичок.

Важливим аспектом вдосконалення інноваційного потенціалу також є створення системи менторства та обміну досвідом між співробітниками. Такий підхід забезпечує збагачення знаннями, які можуть не охоплюватися стандартними навчальними програмами [21]. Досвідчені фахівці можуть передавати свої навички молодшим спеціалістам, допомагаючи їм уникнути поширених помилок та краще адаптуватися до роботи в центрі. Крім того, менторство сприяє підвищенню загального рівня довіри та колективної відповідальності серед персоналу, що позитивно впливає на мотивацію та бажання розвиватися.

Ще одним заходом для підвищення інноваційного потенціалу є активізація участі співробітників у професійних спільнотах, семінарах та конференціях, які присвячені соціально-психологічній допомозі. Це дозволить розширити професійні горизонти співробітників, познайомитися з передовими

досягненнями у сфері та обмінятися досвідом з колегами з інших установ. Залучення до таких заходів не лише підвищує обізнаність про інноваційні методи роботи, але й допомагає зміцнити професійні контакти, що може стати основою для співпраці в майбутньому. Якість людських ресурсів визначається розміром людського капіталу, який стає провідним фактором інноваційного розвитку економіки. Знання набувають вирішального значення і перетворюються на джерело багатства, яке можна накопичуватися і застосовуватися як головний чинник інноваційного розвитку та конкурентоспроможності країни та її регіонів [37].

Для контролю та оцінки результатів навчання доцільно створити систему моніторингу професійного розвитку співробітників, яка охоплює відстеження ефективності навчальних заходів та менторських програм. Це дозволить оцінювати прогрес співробітників, виявляти потреби у подальшому навчанні та відповідно коригувати програми підвищення кваліфікації. В результаті таких заходів центр отримає підвищення якості наданих послуг та стане конкурентоспроможнішим у соціальній сфері, ефективно реалізуючи інноваційні ініціативи.

Для успішного впровадження інновацій у діяльність «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» важливо оцінити поточні внутрішні процеси та вдосконалити їх, підвищуючи ефективність роботи персоналу та покращуючи якість обслуговування клієнтів. У сучасних умовах автоматизація та цифровізація управлінських і операційних процесів є ключовими елементами для оптимізації роботи та мінімізації витрат.

Автоматизація управлінських і бухгалтерських процесів є важливим кроком, що дозволяє знизити адміністративне навантаження на персонал. Впровадження сучасного програмного забезпечення для управління бухгалтерією та документообігом сприятиме підвищенню ефективності адміністративної роботи, зокрема, прискорить обробку фінансових документів, спростить звітність та скоротить час, необхідний для

управлінських рішень [3]. Це також зменшить ймовірність помилок завдяки автоматичним перевіркам і верифікації даних, що покращить точність обліку. Завдяки автоматизації можна оптимізувати роботу з фінансовими ресурсами, оперативно реагувати на зміни в бюджетуванні та контролювати витрати, що сприятиме зростанню ефективності загальної роботи центру.

Інтеграція електронного документообігу є ще одним важливим напрямом, що дозволяє значно спростити процеси підготовки, узгодження та обробки документів. Введення електронного документообігу знизить потребу у фізичному зберіганні паперових документів, скоротить час на їх пошук та підвищить рівень конфіденційності даних. Оскільки документи будуть зберігатися в цифровому вигляді, працівники зможуть отримати до них доступ у будь-який час, що прискорить виконання завдань та забезпечить зручність для всіх учасників процесу. Це також сприятиме підвищенню безпеки інформації завдяки можливості контролювати доступ до документів і фіксувати всі дії з ними. Електронний документообіг також полегшить інтеграцію з іншими цифровими платформами та інструментами, що може допомогти у впровадженні комплексного підходу до цифрової трансформації організації.

Окрім цих технологічних удосконалень, важливо також проводити навчання персоналу для роботи з новими системами, що забезпечить їхню готовність ефективно використовувати новітні інструменти у своїй щоденній діяльності [1]. Регулярне підвищення кваліфікації співробітників дозволить запобігти труднощам під час переходу до автоматизованих систем та зміцнить загальну професійну культуру організації, сприяючи підтримці високих стандартів обслуговування клієнтів.

Впровадження автоматизації та електронного документообігу є вагомим кроком у підвищенні інноваційного потенціалу «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги», що дозволить оптимізувати

роботу, покращити швидкість і якість обслуговування клієнтів, а також забезпечить гнучкість і стабільність операційних процесів.

Одним з важливих аспектів підвищення інноваційного потенціалу «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» є розширення партнерських відносин з іншими організаціями. Партнерства з різними установами допомагають не лише залучити додаткові фінансові та ресурсні можливості, але й сприяють обміну досвідом і знаннями, що безпосередньо впливає на розвиток нових інновацій у соціальній сфері. Розвиток партнерських зв'язків з іншими організаціями дозволяє не тільки створювати нові можливості для надання послуг, але й створює основу для зростання внутрішнього інноваційного потенціалу центру. Зокрема, активна співпраця з неурядовими організаціями та міжнародними фондами дає можливість залучати додаткові ресурси для реалізації інноваційних програм, що можуть значно покращити якість послуг, що надаються, та посилити їх доступність для громадян.

Розширення партнерств з міжнародними фондами є важливим кроком у залученні фінансування для інноваційних ініціатив. Міжнародні організації часто володіють значними ресурсами, які можуть бути спрямовані на підтримку соціальних проєктів. Окрім фінансової допомоги, такі партнерства дозволяють отримати доступ до нових знань і методик, сприяючи обміну найкращими практиками в галузі соціальної роботи. Співпраця з міжнародними фондами також може включати навчання для працівників центру, а також підтримку в реалізації масштабних інноваційних ініціатив, що дозволяє організації постійно вдосконалювати свої підходи до надання соціальних послуг.

Крім того, важливим напрямком є співпраця з навчальними закладами. Встановлення партнерств з університетами, коледжами та іншими навчальними установами дає можливість залучити молодих фахівців до роботи в центрі. Вони можуть привнести нові ідеї, інноваційні методи та

погляди на надання допомоги, що є важливим для вдосконалення практик центру. Спільні дослідження з навчальними закладами допоможуть розробити нові методи соціальної допомоги, а також забезпечать залучення студентів до реальних соціальних проєктів. Встановлення таких партнерств з університетами і дослідницькими центрами сприятиме не лише розвитку інновацій, але й підтримці молодих спеціалістів, які в майбутньому стануть ключовими гравцями у сфері соціальної роботи.

Для того, щоб інновації в організації були успішно впроваджені, необхідно створити відповідну інноваційну культуру серед персоналу. Важливо, щоб співробітники були готові до змін і могли активно пропонувати нові ідеї. Оскільки інновації пов'язані з ризиками та непередбачуваними результатами, створення сприятливої атмосфери для їх впровадження є ключовим чинником успіху.

Одним з основних кроків є впровадження мотиваційної системи для персоналу. Вона повинна включати систему заохочень для тих співробітників, які активно пропонують та реалізують інноваційні ідеї. Це може бути як фінансова винагорода, так і можливість кар'єрного росту або надання більш відповідальних завдань. Така система стимулюватиме працівників до пошуку нових рішень, сприятиме розвитку креативного підходу до роботи та дозволить максимізувати потенціал співробітників у розвитку центру. Важливо, щоб система мотивації була прозорою та справедливою, що дозволить залучити якомога більше працівників до впровадження інновацій.

Крім того, створення сприятливої атмосфери для інновацій є важливим елементом для успіху цих ініціатив. Це передбачає наявність відкритої та підтримуючої атмосфери в колективі, де працівники можуть вільно обмінюватися ідеями, пропонувати свої ініціативи та обговорювати можливі вдосконалення в роботі [4]. У такому середовищі співробітники не тільки вірять у свої сили, але й відчувають, що їхні ідеї та ініціативи отримують

підтримку з боку керівництва та колег. Це важливо для зниження бар'єрів для інновацій та створення умов для сталого розвитку інноваційної діяльності.

Всі ці пропозиції щодо розвитку партнерських відносин та створення інноваційної культури в організації можуть значно підвищити ефективність діяльності «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги». Вони дозволять не тільки зміцнити зовнішні зв'язки з іншими організаціями, але й внутрішню інфраструктуру, сприяючи більш ефективному обміну ідеями та знаннями, що стане запорукою успішної реалізації інноваційних ініціатив у соціальній сфері. Ці кроки дозволять організації не лише покращити свою діяльність, а й стати лідером у впровадженні інновацій у сфері соціальної допомоги.

3.2. Розробка проєктів інноваційного характеру

Розробка інноваційних проєктів для «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» спрямована на підвищення ефективності надання соціально-психологічних послуг, покращення доступу до допомоги для клієнтів та вдосконалення внутрішніх процесів організації. Одним із таких інноваційних проєктів є створення мобільного додатку для надання психологічної підтримки онлайн. Це дозволить значно розширити можливості для надання допомоги клієнтам, які не можуть звертатися до центру особисто через географічні чи інші обмеження. Додаток надасть можливість отримати консультації через відеозв'язок, текстові повідомлення та голосові чати, а також використовувати різноманітні психологічні тести та вправи для самодіагностики, що допоможе користувачам стежити за своїм емоційним станом [24].

Останнім часом інноваційні технології у соціально-психологічній сфері знаходять дедалі більше застосувань, зокрема в контексті мобільних додатків і онлайн-платформ. Такі інструменти, як додатки для підтримки психічного

здоров'я, допомагають забезпечити доступ до психологічної допомоги для тих, хто з різних причин не може звернутися до спеціалістів особисто. Зокрема, використання таких додатків сприяє скороченню черг у закладах і зменшенню навантаження на фахівців, а також забезпечує безперервний доступ до допомоги, що особливо важливо під час кризових ситуацій. Це підтверджується результатами досліджень, які показують, що інтернет-платформи і мобільні додатки можуть стати важливим компонентом у психотерапевтичній практиці, дозволяючи досягти більш високої ефективності лікування та зниження рівня стресу у клієнтів [20].

Інноваційні проєкти у сфері соціальної та психологічної підтримки все частіше покладаються на інтеграцію технологій та міждисциплінарних підходів. Наприклад, розробка мобільних додатків для психічного здоров'я демонструє значний потенціал у покращенні доступу до психологічної допомоги. Такі додатки можуть включати інструменти для когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), практики майндфулнес та моніторинг настрою, пропонуючи користувачам постійну підтримку і персоналізовані стратегії для подолання емоційних труднощів. Крім того, використання технологій у терапевтичних садах, наприклад, впровадження сенсорних пристроїв або елементів віртуальної реальності, визначається як спосіб покращення терапевтичного досвіду для людей з різними психологічними потребами [36].

Ще одним важливим проєктом є розробка тренінгових програм для розвитку соціальних навичок у дітей та підлітків. Такий підхід дозволяє сприяти розвитку емоційної грамотності, соціальної адаптації та стресостійкості у молоді. Програма включатиме серію тренінгів і воркшопів, на яких учасники навчатимуться ефективно управляти своїми емоціями, вирішувати конфлікти, співпрацювати в групах і проявляти ініціативу [15]. Важливим аспектом є використання практичних методик, таких як арт-терапія та ігрові техніки, що дозволяють учасникам відкрито виражати свої почуття і працювати з емоціями в комфортній атмосфері.

Іншим інноваційним проектом є створення терапевтичного саду для пацієнтів з психологічними проблемами. Ідея цього проекту полягає у використанні природного середовища для поліпшення психологічного стану клієнтів. Терапевтичний сад стане місцем для відновлення емоційного балансу та розвитку гармонії через взаємодію з природою. Пацієнти зможуть знаходити спокій і підтримку через перебування в такій зоні, що сприятиме зниженню стресу, тривожності та депресії.

Ще одним перспективним напрямком розвитку є створення мобільних консультаційних пунктів, які дозволять охопити клієнтів у віддалених регіонах або тих, хто не має доступу до стаціонарних послуг. Такі пункти можуть бути обладнані всім необхідним для надання базової соціально-психологічної допомоги та проведення тренінгів. Використання мобільних пунктів сприятиме залученню нових категорій клієнтів, розширенню географії послуг Центру та забезпеченню більшої доступності допомоги для населення.

Також передбачено створення центру інноваційних психологічних послуг для осіб з обмеженими можливостями. Цей проект передбачає створення спеціалізованої зони для надання допомоги особам з фізичними та психологічними обмеженнями [2]. У центрі будуть використовуватись як традиційні методи психологічної допомоги, так і новітні підходи, включаючи арт-терапію та психокорекційні заняття за допомогою спеціальних засобів. Такий комплексний підхід сприятиме підвищенню якості життя осіб з обмеженими можливостями, допомагаючи їм адаптуватися до соціального середовища та покращити психологічний стан.

Кожен із цих проектів має на меті створення інноваційної та доступної психологічної допомоги для різних категорій населення. Їх впровадження дозволить покращити якість послуг, розширити коло клієнтів і підвищити ефективність роботи «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги», зробивши його більш сучасним і орієнтованим на потреби суспільства.

3.3. План заходів для впровадження пропозицій

Впровадження пропозицій щодо вдосконалення інноваційного потенціалу «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» потребує чіткого, поетапного підходу. Для цього необхідно розробити план заходів, що включає конкретні дії, ресурси та терміни, що забезпечать успішне впровадження інновацій.

Першим етапом у реалізації інноваційних пропозицій є створення робочої групи для впровадження інновацій. Ця група має включати фахівців з різних напрямків, зокрема психологів, ІТ-спеціалістів, фахівців з управлінських процесів та фінансистів [22]. Робоча група буде відповідати за загальну координацію, моніторинг виконання завдань, а також за оцінку результатів на кожному етапі реалізації проєктів. Протягом першого місяця роботи необхідно організувати початкові наради та планування, де визначать ключові ролі, відповідальність та ресурси для кожного етапу впровадження.

Другим етапом є розробка технічного завдання для мобільного додатку психологічної підтримки. Це завдання повинне охоплювати функціональні вимоги до додатку, його інтерфейс, технічні характеристики та план тестування. Для цього потрібно залучити ІТ-фахівців, які допоможуть визначити оптимальну платформу для розробки, забезпечити відповідність додатку вимогам безпеки даних, а також можливості для масштабування у майбутньому. Розробка технічного завдання повинна зайняти не більше двох місяців, після чого можна буде перейти до безпосередньої розробки додатку.

Одночасно з розробкою мобільного додатку варто розпочати підготовку тренінгових програм для розвитку соціальних навичок у дітей та підлітків. Це передбачає розробку змісту програм, визначення методик проведення тренінгів, вибір кваліфікованих тренерів та спеціалістів. Необхідно скласти графік проведення тренінгів, а також провести тестування програми на пілотних групах [6]. Для цього варто залучити експертів у галузі дитячої

психології та педагогіки, які допоможуть адаптувати матеріали тренінгу до вікових категорій учасників. Цей етап може зайняти від трьох до шести місяців в залежності від кількості підготовлених програм і тестування.

Третім етапом буде створення терапевтичного саду. В цьому випадку потрібно здійснити детальне планування території, визначити необхідні ресурси для посадки та догляду за рослинами, а також облаштування території для проведення терапевтичних сеансів. Цей етап вимагатиме залучення ландшафтних дизайнерів, психологів, а також фахівців з організації зовнішніх територій. Важливим аспектом є забезпечення комфортних умов для перебування пацієнтів, що включає не тільки посадку рослин, але й створення місць для відпочинку, підготовку інфраструктури для проведення занять на відкритому повітрі. Очікуваний час на реалізацію цього етапу — 4-6 місяців.

Розробка спеціалізованого центру інноваційних психологічних послуг для осіб з обмеженими можливостями потребує додаткового фінансування та ресурсів. Цей проєкт має передбачати закупівлю спеціального обладнання для реабілітаційних заходів, а також забезпечення доступу до спеціалізованих психологічних консультацій. Важливим моментом буде розробка інклюзивних програм, орієнтованих на різні групи людей з обмеженими можливостями. Етап реалізації цього проєкту включатиме підбір приміщення для центру, створення інфраструктури, а також навчання персоналу для роботи з особами з особливими потребами. Часова рамка для цього етапу становить від 6 до 9 місяців, з урахуванням всіх підготовчих робіт.

Окрім розробки технічних аспектів, в плані заходів має бути врахована і промоція нових послуг серед потенційних клієнтів. Для цього необхідно підготувати рекламну кампанію, що включатиме як онлайн-рекламу через соціальні мережі та вебсайт, так і традиційну рекламу через брошури та плакати. Важливо організувати інформування населення про нові інноваційні послуги, особливо серед вразливих груп населення, яким ці послуги можуть бути найбільш корисні [7]. Ця кампанія має стартувати вже на етапі

завершення розробки та запуску нових проєктів, щоб забезпечити достатню обізнаність і попит на нові послуги.

Щоб забезпечити успішну реалізацію запропонованих інновацій, також важливо враховувати фактори, які можуть впливати на прийняття змін серед співробітників і клієнтів. Це включає в себе проведення внутрішнього навчання для персоналу, який буде працювати з новими технологіями та методиками. Важливим етапом є адаптація працівників до нововведень, що потребує створення відповідних програм з підвищення кваліфікації та психологічної підтримки в процесі змін. Для забезпечення сталого впровадження інновацій необхідно також враховувати зворотний зв'язок від користувачів нових послуг, що дозволить коригувати стратегію та впроваджувати додаткові вдосконалення в процесі реалізації.

Ці заходи будуть сприяти не лише підвищенню ефективності роботи організації, а й формуванню більш інклюзивного середовища, що відповідає потребам та вимогам сучасного суспільства. Зважаючи на динамічні зміни в галузі соціальних послуг, важливо створювати адаптивні моделі, здатні реагувати на виклики та оптимізувати процеси, щоб забезпечити стабільний розвиток і успіх організації в майбутньому.

Насамкінець, важливим аспектом є моніторинг та оцінка результатів кожного етапу впровадження інновацій. Після реалізації кожного проєкту необхідно провести ретельний аналіз ефективності: оцінити кількість залучених клієнтів, рівень задоволеності послугами, а також фінансові результати. Для цього треба створити систему збору зворотного зв'язку від клієнтів, а також використовувати інструменти аналітики для оцінки результатів. Моніторинг має бути постійним, з періодичними звітами, що дозволить коригувати стратегію та вдосконалювати процеси в організації.

Таким чином, план заходів для впровадження інновацій в «Кіровоградському обласному центрі соціально-психологічної допомоги» передбачає чітке та поетапне виконання кожного проєкту, що включає

організаційні, фінансові та технологічні аспекти. Важливим є забезпечення відповідних ресурсів, а також чітке управління проектами на всіх етапах їх реалізації.

Підводячи ризик, досконалення інноваційного потенціалу «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» є ключовим етапом на шляху до підвищення ефективності надання соціальних послуг та розвитку організації. Запропоновані заходи, зокрема впровадження новітніх технологій, підвищення кваліфікації співробітників, автоматизація процесів і розширення партнерських відносин, здатні значно покращити якість обслуговування клієнтів та забезпечити стійкий розвиток організації.

Інтеграція онлайн-консультацій, мобільних додатків та цифрових інструментів дозволить значно розширити доступність послуг та зменшити витрати. Паралельно з цим, підвищення кваліфікації персоналу через тренінги та програми професійного розвитку сприятиме впровадженню інноваційних підходів у соціально-психологічну допомогу, що дозволить досягти високих результатів у роботі з клієнтами.

Автоматизація управлінських процесів та впровадження електронного документообігу зробить роботу більш ефективною, спростить обробку документів та забезпечить безпеку інформації. Розширення партнерських відносин дасть змогу не лише залучити нові ресурси, але й отримати нові ідеї та інновації з інших установ.

Таким чином, комплексний підхід до розвитку інноваційного потенціалу «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» допоможе організації не лише вдосконалити свою діяльність, а й стати лідером у соціальній сфері, забезпечуючи високу якість послуг та задоволеність клієнтів.

ВИСНОВКИ

Інноваційний потенціал організації визначається її здатністю адаптуватися та розвиватися в умовах динамічного ринку, здобуваючи конкурентні переваги через реалізацію нових ідей, стратегій і рішень. Це багатогранне поняття охоплює людські ресурси, фінансові та технологічні можливості, інформаційні ресурси, інноваційну культуру і механізми управління, які разом створюють сприятливе середовище для ефективного впровадження інновацій.

Ключові елементи інноваційного потенціалу — кваліфікація персоналу, фінансова стабільність, технологічна інфраструктура і партнерські зв'язки — мають важливе значення для підтримки інноваційної активності організації. Водночас, організаційна культура та процеси управління інноваціями забезпечують гнучкість підприємства у адаптації до нових викликів. Існують різні типи інновацій — продуктові, процесні, організаційні, маркетингові та соціальні, що дозволяє вдосконалювати всі аспекти діяльності організації.

Отже, інноваційний потенціал є основою для довгострокового розвитку, а його ефективне використання дає можливість організації зберігати свою актуальність і лідерство на ринку, швидко реагувати на зміни та створювати нові можливості для росту.

Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги демонструє стабільний розвиток і успішну роботу протягом останніх років. Завдяки добре організованій структурі та професійному підбору персоналу, Центр надає соціально-психологічну допомогу різним категоріям громадян, які перебувають у складних життєвих ситуаціях. Позитивною є тенденція до зростання основних засобів та капіталу, що свідчить про стабільність розвитку, інвестиційну активність і готовність до модернізації.

Однак фінансові показники Центру вказують на певні труднощі у забезпеченні стабільності, зокрема у 2021 та 2022 роках, що могло бути

спричинено підвищенням витрат або тимчасовим зниженням доходів. Проте позитивна динаміка в 2023 році свідчить про спроби покращити фінансову ситуацію.

З урахуванням подальших перспектив розвитку, Центр активно працює над впровадженням нових технологій і розширенням спектру послуг, що відповідають сучасним вимогам. Плани щодо інтеграції з іншими соціальними службами і залучення міжнародних партнерів відкривають нові можливості для підвищення ефективності діяльності. Загалом, Кіровоградський обласний центр соціально-психологічної допомоги є важливим елементом соціальної інфраструктури, який постійно адаптується до змінюваних потреб сучасного суспільства.

Удосконалення інноваційного потенціалу «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» є важливим етапом у підвищенні ефективності надання соціальних послуг та розвитку організації. Запропоновані заходи, такі як впровадження новітніх технологій, підвищення кваліфікації співробітників, автоматизація процесів і розширення партнерських зв'язків, мають потенціал значно покращити якість обслуговування клієнтів і забезпечити сталий розвиток організації.

Ефективний розвиток інноваційного потенціалу також вимагає постійного моніторингу сучасних тенденцій у соціальній сфері. Вивчення досвіду провідних установ, участь у міжнародних конференціях і обмін практиками з іншими організаціями дозволяють отримувати нові знання та ідеї для вдосконалення діяльності. Такий підхід допоможе Центру швидко адаптувати найкращі практики до власних умов, забезпечуючи конкурентоспроможність і актуальність послуг.

Інтеграція онлайн-консультацій, мобільних додатків і цифрових інструментів дозволить розширити доступність послуг і знизити витрати. Паралельно з цим підвищення кваліфікації персоналу через тренінги і програми професійного розвитку сприятиме впровадженню інноваційних

підходів у соціально-психологічну допомогу, що дозволить досягти значних результатів у роботі з клієнтами.

Автоматизація управлінських процесів та впровадження електронного документообігу покращить ефективність роботи, спростить обробку документації та забезпечить безпеку даних. Розширення партнерських відносин надасть можливість залучити нові ресурси та ідеї з інших установ.

Значною перевагою вдосконалення інноваційного потенціалу є його здатність стимулювати трансформацію організації у відповідь на виклики сучасності. Інновації дозволяють організації адаптуватися до нових вимог, зменшувати залежність від застарілих підходів і відкривати перспективи для розробки та впровадження унікальних рішень. У соціальній сфері це проявляється через орієнтацію на потреби клієнтів, створення нових форматів взаємодії та залучення інструментів, які сприяють побудові довірчих відносин. Для «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» це означає можливість не тільки вирішувати поточні завдання, але й закладати основу для довгострокового розвитку, що відповідає сучасним стандартам і очікуванням суспільства.

Ключовим аспектом підвищення інноваційного потенціалу є активне залучення клієнтів до процесу вдосконалення послуг. Опитування, зворотній зв'язок і спільне обговорення потреб клієнтів дозволяють формувати більш адаптовані та ефективні рішення. Це сприяє підвищенню довіри до організації та формує її імідж як установи, що орієнтована на потреби суспільства.

Таким чином, комплексний підхід до розвитку інноваційного потенціалу «Кіровоградського обласного центру соціально-психологічної допомоги» допоможе організації не лише вдосконалити свою діяльність, а й стати лідером у соціальній сфері, забезпечуючи високу якість послуг і задоволення потреб клієнтів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева І. О. Методи оцінки інноваційної ефективності на підприємствах. *Фінансовий аналіз та економічне управління*. 2021. №6. С. 47-55.
2. Белякова Ю. В. Розробка проектів для впровадження інновацій у підприємствах. *Управління та інновації в бізнесі*. 2018. № 6. С. 55-60.
3. Вострякова В. Ю. Розвиток інноваційного потенціалу підприємства: теоретичні аспекти. *Економічний розвиток підприємства*. 2016. № 5. С. 16-22.
4. Габер І. М. Стратегії вдосконалення інноваційного потенціалу підприємств. *Управління інноваційними проектами*. 2017. № 4. С. 40-46.
5. Галіцка І. С., Іванова О. А. Роль інновацій у конкурентоспроможності організацій. *Журнал інноваційних досліджень*. 2020. № 5. С. 22-30.
6. Горобець Н. К. Впровадження інновацій в організаційну практику підприємств. *Управління та економіка*. 2020. № 5. С. 11-18.
7. Горохов М. І. Стратегії та плани для ефективного впровадження інновацій. *Економічний розвиток підприємства*. 2020. № 7. С. 42-48.
8. Гриценко В. “Інноваційний менеджмент у соціальній сфері: український контекст”. Харків: Видавничий дім “Ранок”, 2018. Сторінка 214.
9. Дмитренко Л. І. Особливості впровадження інновацій в соціальні установи. *Соціальні інновації в Україні*. 2021. № 5. С. 45-53.
10. Дорошенко І. А. Вплив інновацій на економічний розвиток організації. *Теорія та практика інновацій*. 2019. № 4. С. 78-84.
11. Дука А. П. Сутнісні ознаки та природа інноваційного розвитку національної економіки. *Інноваційна економіка*. 2013. № 8. С. 101–107.
12. Дзюбенко С. Л. Оцінка інноваційного потенціалу підприємства. *Вісник економіки та управління*. 2021. № 4. С. 52-60.
13. Єпіфанова І. Ю., Гладка Д. О. Інноваційний потенціал підприємства: сутність, складові та фактори. *Економіка та управління*. 2015. № 3. С. 32-38.

14. Єрмоленко С. М. Аналіз організаційної структури соціальних підприємств в Україні. *Журнал соціальної економіки*. 2020. № 6. С. 51-56.
15. Єрмоленко Т. М. Практика розробки інноваційних проєктів в Україні. *Бізнес-інновації*. 2021. № 1. С. 33-39.
16. Захарченко В. А., Іваненко С. І. Оцінка ефективності інноваційних процесів. *Вісник економічних досліджень*. 2016. № 5. С. 34-41.
17. Йохна М. А., Прилепа Н. В. Організаційно-структурне забезпечення ефективності інноваційної діяльності машинобудівного підприємства. Монографія. Хмельницький: ПП Гонга А. С. 2014.
18. Капінос Г., Радюк, О. М. Інноваційний потенціал підприємства: сутність, складові та принципи формування. *Наука й економіка*. 2007. № 2(6). С. 23–30.
19. Коваленко В. М. Оцінка ефективності інновацій на підприємствах. *Економіка та статистика*. 2019. № 7. С. 28-34.
20. Ковальчук О. Інноваційні технології в сфері психологічної підтримки: мобільні додатки та онлайн-платформи. Київ, 2022.
21. Кузнецова Т. В. Стратегії вдосконалення інноваційного потенціалу організацій. *Теоретико-методологічні аспекти інноваційної діяльності*. 2019. № 8. С. 14-20.
22. Левченко, В. П. Планування інноваційних заходів на підприємствах. *Управлінський облік та інновації*. 2019. № 3. С. 21-27.
23. Лещенко І. П. Інновації в організаціях: від теорії до практики. *Журнал інноваційного розвитку*. 2017. № 3. С. 11-18.
24. Литвин В. О. Розробка інноваційних проєктів для підприємств. *Журнал інноваційних стратегій*. 2018. № 2. С. 7-14.
25. Лісовий Ю. І., Бондар, О. С. Інноваційний розвиток як основа конкурентоспроможності підприємств. *Економіка і прогнозування*. 2015. № 2. С. 45-49.
26. Павлюк М. “Мотивація інноваційного розвитку персоналу: концептуальні основи”. Київ: Центр інноваційних досліджень, 2021. Сторінка 97.

27. Петриченко О. В. Організаційно-економічна характеристика соціальних підприємств. *Соціальна економіка*. 2019 № 4. С. 11-19.
28. Прилепа Н. В., Йохна М. А. Методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу підприємства. *Інноваційна економіка*. 2014. № 2. С. 56-62.
29. Сорока М. М. Інноваційна діяльність у соціальних установах. *Публічне управління та інновації*. 2020. №3. С. 18-23.
30. Степаненко І. О. Пропозиції щодо розвитку інновацій в організаціях. *Інноваційна економіка та стратегія*. 2020. № 3. С. 65-72.
31. Ткаченко Л. В., Шевченко І. П. Оцінка інноваційного потенціалу підприємства за допомогою SWOT-аналізу. *Економіка та управління бізнесом*. 2018. № 3. С. 12-18.
32. Царенко, І. О. Роль моделі потрійної спіралі у розвитку інноваційно-інтегрованих структур Кропивницький, 2018. - С. 48.
33. Шилова О. Ю., Чермошенцева Є. С. Інноваційний потенціал підприємства: сутність і механізм управління. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2012. № 1. С. 58-65.
34. Шмідт А. І. Соціальні підприємства та їх організаційна структура. *Економіка та соціальний розвиток*, 2018. № 2. С. 25-31.
35. Яковенко Т. М. Інноваційний потенціал та методи його оцінки. *Журнал економічних досліджень*. 2017. № 3. С. 9-15.
36. Smith J. *Innovative Approaches in Psychological Support Services*. New York: Psychology Press, 2020. 45 p.
37. O. Storozhuk, O. Zaiarniuk. Staffing for the Innovative-Integrated Structures / *Бізнес Інформ*. - 2017. - № 9. - С. 81. 1

ДОДАТКИ