

O. Fedorenko, post-graduate student,  
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine  
ORCID ID 0000-0002-0316-9894

## THE THEORETICAL MODEL OF SOCIAL INTEGRATION OF INTERNALLY DISPLACED PERSONS IN THE COMMUNITY

*The article is devoted to the problem of social integration of internally displaced persons into the host community. Despite the numerous studies currently being conducted in Ukraine: sociological, psychological, demographic, etc., the conditions for the integration of internally displaced persons to host communities remain insufficiently learned. In our opinion, this impedes the systematic solution and forecasting of social integration problems at the national, regional and local levels, as well as the process of developing an optimal social policy in relation to the migrating person. Therefore, the purpose of the article is to analyze scientific research in this area and develop a theoretical model for the integration of internally displaced persons in the community. We have considered the last researches on the stated problems and have specified the content and the structure of the process of integration of IDP. On the basis of methodological analysis, the theoretical model of social integration of internally displaced persons in the community has been developed. The theoretical model of social integration of the IDP in the community is developed, which consists of four components: socio-psychological, cultural and communicative, socio-economic and socio-political. These components affect the degree of social integration of IDP and their social well-being. The scheme of the IDP integration process into the community is specified. The scheme has three levels of structure: the level of community-based IDP, the level of perception of the IDP community population and their adoption, and the administrative political level of creating the necessary conditions for successful social integration of the IDP.*

*Keywords: social integration, internally displaced persons, host community.*

УДК 316.354:351/354

DOI: <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2018/3-1/5>

Г. Яценко, асп.  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ  
ORCID ID 0000-0001-5842-1332

## ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ У КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

*Розглянуто особливості та запропоновано класифікацію інновацій у соціальній сфері комерційних організацій. Наведено результати емпіричного дослідження, які вказують на найбільш інноваційні напрями, а саме: управлінський, організаційний, освітній та економічний. Визначено сфери впровадження інновацій на підприємстві. Виокремлено фактори, що є причинами необхідності введення змін, зокрема: збільшення прибутків і продуктивності праці, зміни в суспільстві загалом. Проаналізовано причини, що сприяють і перешкоджають ефективному введенню соціальних змін, серед яких недостатня мотивація персоналу та підготовка керівників до впровадження змін. Виявлено доцільні форми здійснення психологічної підтримки процесу введення змін. Визначено перспективи подальших досліджень процесу впровадження соціальних інновацій у комерційних організаціях.*

*Ключові слова: соціальні інновації, специфіка соціальних інновацій, соціальна сфера організації, напрями впровадження інновацій, класифікація соціальних інновацій.*

**Постановка проблеми.** Особливістю періоду кінця ХХ – початку ХІ ст. є переорієнтація інноваційних методів розвитку економіки з технічних на соціальні. До цього часу найбільш ефективними та вигідними вважалися лише інновації технічного характеру, що давали змогу відразу отримати очікуваний результат. Непопулярність соціальних інновацій обумовлена їхньою специфікою, а саме складністю оцінки ефекту від їх впровадження, оскільки важко визначити їхні конкретні параметри та ступінь реалізації.

Зарубіжний дослідник J. Howaldt зазначає, що з переходом від індустріального суспільства до економіки знань і послуг відбувається зміна співвідношень між технологічними та соціальними інноваціями в напрямі посилення значення останніх, причому динаміка цього процесу безпосередньо залежить від швидкості постіндустріальних трансформацій [1, с.12]. Слід зазначити, що вартість соціальних інновацій у десятки разів дешевша, і створюють вони в десятки разів більший дохід, ніж традиційні технологічні інновації, забезпечуючи для конкретної компанії збільшення ROI (Return on Investment) у 4–16 разів за період від 6 місяців до 1 року [2].

Соціальні інновації як окремий різновид нововведень почали розглядатися у зв'язку з необхідністю усвідомлення методології впровадження нових форм стимулювання та мотивації трудової діяльності, подолання психологічного опору людей інноваціям у межах впровадження відповідних моделей управління організацією тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На сьогоднішній день є багато праць відомих дослідників щодо питання інновацій та інноваційного процесу як загального поняття, а також окремо поняття "соціальна

інновація". Одним із основоположників досліджень інновацій у соціальній сфері прийнято вважати російсько-американського соціолога П. Сорокіна [3].

Серед сучасних дослідників проблематики соціальних інновацій варто зазначити Л. Антонюк, О. Новікову, О. Воловодова [4], Л. Бойко-Бойчук [5], Н. Летуновську [6], І. Мейжис [7], А. Семикіну [8], О. Сандигу [9], І. Терон [10] та ін. Серед напрямів досліджень можна виокремити вивчення сутності та механізмів впровадження, дослідження сфер впровадження.

На нашу думку, для вдосконалення методів впровадження соціальних інновацій у комерційних організаціях необхідним є чітке розуміння місця соціальних нововведень у системі їх інноваційного розвитку. Більше того, необхідне розуміння структурно-функціонального поділу соціальних інновацій з метою їх свідомого конструювання та впровадження, що надасть інноваціям керований результат.

Поняття "інновації в соціальній сфері організації" прийнято розглядати як нововведення в соціальному управлінні компанією, які сприяють розв'язанню суперечностей, що виникають в умовах неоднорідності персоналу і нестабільності зовнішнього середовища, співіснування різних культурних систем, підвищення рівня інформатизації суспільства, посилення процесів інноваційного розвитку виробничої сфери.

Дослідник А. І. Пригожин зазначає, що "соціальні нововведення більш варіабельні. Вони перебувають у тісному зв'язку з конкретними формами культури, і тому їх сприйняття і результати можуть суттєво відрізнятися, наприклад, у різних національних і мовних регіонах, що мають свої особливості" [11, с. 46–57].

До соціальних нововведень належать:

1. Правові: зміни в законодавстві, статутах організацій, що ініціюють розвиток тих або інших форм діяльності або сприяють йому тощо.

2. Економічні: нові форми й методи матеріального стимулювання, критерії оцінювання й форми оплати праці тощо.

3. Управлінські (організаційно-управлінські): нові типи організаційних структур, форм і методів управлінської діяльності, прийняття рішень і контролю за їх виконанням.

4. Педагогічні: нова організація навчального процесу, нові методи навчання й виховання тощо.

На думку М. Хучека, соціальні інновації в організації виявляються саме в її невиробничій діяльності, а саме в соціально-побутових умовах життя працівників, культурній діяльності, організації дозвілля, умовах безпеки та гігієни праці тощо [12, с. 29]. А. В. Семикіна стверджує, що для створення кращих умов задоволення актуальних соціальних потреб, розширення трудових можливостей людини на ринку праці, усебічного розвитку її здібностей, самореалізації, соціальної захищеності у сфері праці важливим є зв'язок соціальних інновацій і людського капіталу, що ефективно використовується в економічній сфері діяльності суспільства [8]. На погляд Л. Барютіна, соціальні інновації охоплюють створення якісно нових економічних, соціальних, політичних та інших утворень, структур, механізмів суспільного виробництва, суспільства загалом або їхніх підсистем [13, с. 73].

Відповідно до структури соціальної сфери загалом, компонентами якої є освіта, управління, зайнятість населення, пенсійне забезпечення, культура, спорт, здоров'я людей тощо, можна виділити педагогічні, освітні, правові, управлінські соціальні інновації.

Ознак, за якими класифікують інновації, сукупно налічується близько двадцяти. З урахуванням специфіки соціальних інновацій і проблематики дослідження виокремлення їх різновидів має відбуватися в площині аналізу стратегічних (або пріоритетних) параметрів розвитку підприємства [14, с. 180]. Застосування такого методологічного підходу дає змогу визначити основні групи критеріїв для подальшої класифікації соціальних інновацій на підприємствах.

Таким чином, важливість класифікації, перш за все, полягає в можливості визначення структурно-функціонального поділу соціальних інновацій, їх перспективи, свідомого конструювання й впровадження, що надасть інноваціям керований результат. Разом з тим класифікація інновацій допомагає:

- побудувати стратегію розвитку підприємства, що акцентує регулювання соціально-трудова сфери;
- усвідомити роль інновацій для підприємства, їх масштаб, правильно спрямувати інноваційний процес, оцінити його ефект на інші сфери діяльності підприємства;
- залежно від причин виникнення та сфер діяльності створювати відповідні економічні механізми й організаційні форми управління;

• визначати особливості маркетингових систем розподілу і просування продукту, вибір і побудова яких залежить від типів інновацій, ступеня їхньої новизни.

Таким чином, з огляду на вивчені нами існуючі класифікації соціальних інновацій та визначення основних напрямів соціальної політики на підприємствах, можна виокремити таку класифікацію соціальних інновацій у комерційних організаціях відповідно до сфери застосування змін:

- економічні: стосуються методів оцінки, мотивації та стимулювання праці;
- організаційні – форми організації праці;
- управлінські – методи вироблення рішень і контроль за виконанням;

- правові – захист прав та інтересів співробітників;
- освітні – підготовка та перепідготовка кадрів;
- внутрішньокорпоративні – розв'язання конфліктів тощо.

Відповідно до предмета інновацій:

- інновації зайнятості та забезпечення людей засобами існування;
- інновації, спрямовані на надання можливості реалізації індивідуальних здібностей;
- інновації щодо організації та продуктивності праці;
- інновації соціально-трудова відносин;
- інновації щодо умов та охорони праці;
- інновації щодо соціального захисту працівників.

Типологізація соціальних нововведень за наведеними вище ознаками дає змогу здійснювати прив'язку рішення про обраний тип інновацій до конкретної стратегії розвитку підприємства й обирати методи та інструменти управління.

**Виділення не розв'язаних раніше частин загальної проблеми.** Інструментом виконання нових завдань, що постають у діяльності комерційних організацій, є впровадження інновацій у їх соціальній сфері як відповідь на потреби та вимоги життєдіяльності персоналу. Як і будь-які інші зміни, зміни в соціальному середовищі стикаються із рядом перепон, що перешкоджають досягненню поставлених цілей, роблять ефект від змін непередбачуваним.

На нашу думку, для досягнення очікуваних результатів від соціальних інновацій необхідно дослідити соціально-психологічні умови впровадження інновацій у соціальному середовищі комерційної організації.

**Мета статті.** Основною метою статті є дослідження соціально-психологічних умов впровадження соціальних інновацій у комерційних організаціях.

**Виклад основного матеріалу і результати дослідження.** З метою більш якісного усвідомлення особливостей впровадження інновацій у соціальній сфері організацій нами здійснено емпіричне дослідження, спрямоване на визначення типу інновацій соціальної сфери комерційних організацій, які найчастіше зустрічаються на даний момент, а також факторів, що визначають необхідність уведення таких інновацій, і причин, що сприяють та перешкоджають ефективному впровадженню соціальних змін.

Дослідженням було охоплено 173 працівники підприємств різних сфер діяльності: комерційні організації, що займаються реалізацією будівельних матеріалів, газомоторного палива, виробництвом будівельної хімії, завод з виробництва клінкерної цегли, банківські установи, компанії з виробництва програмного забезпечення. Географія проведення опитування – м. Київ, м. Суми, м. Ромни Сумської обл., м. Полтава.

У четвертій частині анкети зазначаються запитання, які допомагають з'ясувати соціально-демографічні та організаційно-професійні характеристики досліджуванних. Серед них 8 % – керівники, 10 – заступники керівників, 11 – начальники підрозділів, 26 – менеджери, 41 – працівники та 3 % – інші посади.

За статтю учасниками дослідження стали 44 % чоловіків і 56 % жінок. За віковими категоріями дані розподілились таким чином: 32 % респондентів – до 30 років, 38 % – від 30 до 40 років, 14 % – від 40 до 50 років, 11 % – від 50 до 60 років, 3 % – від 60 років і більше.

У емпіричному дослідженні використано частину анкети "Соціально-психологічні особливості діяльності організацій в умовах соціальних змін", що спрямована на визначення психологічних чинників і умов оптимізації діяльності організації в умовах соціальних змін.

Анкета складається із чотирьох частин і містить 20 запитань.

У першій частині встановлюється наявність або відсутність різних категорій змін у соціальній сфері організації та міра впливу змін, що відбуваються в суспільстві загалом, а також наслідки впровадження таких змін у соціальне середовище організації.

Перше запитання було спрямоване на визначення міри впливу змін, які відбулися в суспільстві впродовж останніх трьох років, на введення соціальних змін в організації. 32 % опитаних визнають вплив змін у соціальному середовищі як визначальний для впровадження змін у їхніх організаціях; 37 % зазначають, що ці зміни скоріше вплинули, ніж не вплинули; 26 % затрудняються дати відповідь на це запитання; 4 % зазначають мінімальний вплив, а 1 % стверджують про його відсутність.

Таким чином, можна зазначити, що соціальні інновації, які впроваджуються в комерційних організаціях, є відображенням потреб суспільства, що виникають у зовнішньому середовищі, яке постійно змінюється.

Наступне запитання розкриває види соціальних інновацій, які мали місце в даних організаціях. Респондентам з переліку інновацій, які стосуються змін соціального середовища організації, було запропоновано обрати ті, що були впроваджені. Відповідно до даних опитування маємо таке:

1. Управлінські: нові методи вироблення рішень і контроль за виконанням тощо. 52 % респондентів зазначили наявність таких інновацій в організаціях, де вони працюють, 45 % – що такі зміни відсутні.

2. Економічні: нові методи оцінки праці, мотивації та стимулювання праці. Наявні в організаціях – 78 % опитуваних, 22 % – відсутні інновації в цій сфері.

3. Організаційні: нові умови організації праці. Наявні в організаціях – 55 % опитуваних, 41 % – відсутні інновації в цій сфері.

4. Інновації соціального середовища – заходи, що спрямовані на підвищення якості життєдіяльності співробітників: кредити на житло, організація харчування на роботі, компенсація витрат тощо. 38 % респондентів зазначили наявність таких інновацій в організаціях, де вони працюють, 62 % – відсутність інновацій у цій сфері.

5. Освітні: нові методи навчання, підвищення кваліфікаційного рівня, підготовка, перепідготовка кадрів. Наявні в організаціях – 33 % опитуваних, 59 % – відсутні інновації в цій сфері.

6. Правові: заходи щодо захисту прав та інтересів працівників. Наявні в організаціях – 18 % респондентів, 75 % – відсутні інновації в цій сфері.

7. Психологічні: методи, спрямовані на поліпшення психологічного клімату, розв'язання конфліктів. Наявні в організаціях – 19 % опитуваних, 74 % – відсутні інновації в цій сфері.

8. Медичні: впровадження медичного страхування тощо. Наявні в організаціях – 32 % респондентів, 30 % – відсутні інновації в цій сфері.

9. Інші наявні в організаціях 4 % опитуваних.

Таким чином, серед запропонованих кластерів найбільш вираженим є зміни в економічній, управлінській, організаційній і освітній складовій соціального середовища комерційних організацій. Недостатньою мірою, що не задовольняє потреби працівників, відбуваються інновації соціального середовища, психологічні, медичні та правові.

Однією з цілей нашого дослідження є визначення ініціаторів змін в організації. 70 % опитуваних вважають такими керівництво компанії, 34 % – акціонерів і засновників, 15 % – окремих керівників організації, 15 % – окремих начальників підрозділів, 16 % – окремих працівників.

Також важливим є аналіз мотивів, що спонукають до впровадження інновацій у соціальній сфері комерційних організацій.

У результаті емпіричного дослідження нами встановлено, що мотивами впровадження соціальних інновацій є:

- отримання більшого прибутку організації – 47 %;
- підвищення продуктивності праці в організації – 45 %;
- нові потреби суспільства загалом – 36 %;
- підвищення задоволеності працівників своєю роботою – 33 %;
- підвищення конкурентоспроможності компанії – 28 %;
- більше забезпечення професійної кваліфікації та професійної кар'єри працівників – 14 %;
- іміджевий характер – 8 %;
- більше забезпечення матеріально-економічних потреб працівників – 8 %;
- краще поєднання працівниками професійного та приватного життя – 8 %.

Друга частина анкети дозволяє визначити причини, які сприяють або перешкоджають впровадженню інновацій у соціальній сфері комерційної організації.

За результатами проведеного дослідження визначено, що серед причин, які перешкоджають впровадженню соціальних інновацій у комерційних організаціях, зазначено такі:

- актуальні потреби працівників не враховуються – 23 %;
- зміни, що плануються, приймаються формально, не мають реальних наслідків – 18 %;
- зміни, що плануються, досить затратні й не впроваджуються в дійсності – 18 %;
- необхідність змін недостатньо обґрунтована – 16 %;
- пропозиції співробітників щодо інновацій не враховуються – 16 %;
- є незрозумілими цілі змін – 14 %;
- зміни вводяться надто часто – 11 %;
- зміни, що плануються, не зумовлюють змін у соціальній сфері організації – 11 %;
- є незрозумілою сутність змін – 10 %.

Цікавим є те, що 19 % опитаних стверджують, що такі причини відсутні взагалі.

Також 45 % респондентів стверджують, що впроваджені інновації в соціальній сфері організації швидше не зустрічають опору від співробітників, а 18 % відповіли, що такий опір відсутній зовсім. Таким чином, можемо стверджувати, що працівники готові до змін у соціальній сфері своїх організацій.

На думку опитуваних, успішному впровадженню інновацій у соціальній сфері організації можуть посприяти такі чинники:

- заходи стосовно мотивації персоналу – 56 %;
- спеціальна підготовка співробітників – 41 %;
- попередня підготовка колективу: пояснення необхідності, сутності, цілей змін – 36 %;
- повне забезпечення змін ресурсами без шкоди для фінансування інших проектів і напрямів – 33 %;
- наявність позитивних прикладів впровадження змін – 30 %;
- спеціальна підготовка менеджменту – 21 %;
- оцінка результатів від впровадження змін – 21 %;
- конкретизація умов, термінів і призначення відповідальних за зміни – 18 %;
- об'єктивна оцінка необхідного часу для впровадження змін – 11 %;
- проведення роботи з опонентами – 10 %;
- документування всього процесу від ідеї до результатів – 5 %.

Отже, згідно з отриманими результатами можемо зазначити, що більшість респондентів наголосили на необхідності мотивації персоналу компанії та спеціаль-

ної підготовки співробітників до впровадження соціальних змін, також є бажаним спеціальна підготовка співробітників і менеджменту, що є відповідальними за організацію та супровід таких змін. Усе це, на думку більшості опитаних, сприятливо вплине на інновації в соціальній сфері організації.

Наступним етапом нашого дослідження було виявлення соціально-психологічних, організаційних умов процесу впровадження інновацій в комерційних організаціях.

У результаті проведеного аналізу було з'ясовано, що 41 % респондентів не визначилися щодо необхідності супроводу організаційним психологом інноваційного процесу, оскільки вбачають ініціатором і відповідальним за зміни саме керівництво компанії, 27 % опитуваних зазначили необхідність такого супроводу, 27 % стверджують, що психолог не потрібен.

Таким чином, на думку 67 % опитаних співробітників, керувати інноваційним процесом має керівник організації, 19 % віддають таку роль неформальним лідерам, а 15 % зазначають, що це функції організаційного психолога.

За результатами емпіричного дослідження найбільш доцільними для здійснення психологічної підтримки введення змін у соціальній сфері комерційної організації є проведення соціально-психологічних тренінгів для підготовки персоналу. Такої думки дотримуються 56 % респондентів; 41 % зазначили, що проведення індивідуальних консультацій для всіх бажаючих співробітників сприятливо вплинуло б на процес упровадження соціальних змін. Серед інших заходів, щодо яких думки розподілилися приблизно однаково, такі:

- проведення групових консультацій (для окремих команд, що здійснюють проекти змін) – 21 %;
- проведення індивідуальних консультацій для менеджерів (для Вас особисто) – 18 %;
- забезпечення психологічною інформацією про особливості введення змін в організації (книги, CD, відеофільми, веб-сторінки тощо) – 18 %.

**Висновки.** Проведене дослідження довело факт наявних соціальних інновацій у сучасних комерційних організаціях. Окрім того:

1. У сучасних комерційних організаціях упровадження соціальних змін, які стосуються різних сфер соціального середовища організації, має нерівномірний розподіл. Зокрема, найбільше інноваційних змін в управлінській, організаційній, освітній і економічній складових соціального середовища організації.

2. Серед мотивів упровадження змін перше місце посідають мотиви отримання більшого прибутку, підвищення продуктивності праці та задоволеності працівників своєю роботою. Важливе місце серед мотивів також посідає відповідність потреб співробітників до нових потреб, що виникають у суспільстві загалом. Найбільшими перешкодами є неврахування актуальних потреб співробітників і формальність упроваджуваних змін.

3. Ініціаторами змін у більшості випадків є керівництво компанії, яке орієнтується як на потреби суто комерційного характеру, так і на вимоги сучасних змін у суспільстві.

4. Виявлено готовність співробітників бути учасниками інноваційних процесів та умови, що цьому сприяють, а саме: мотивація персоналу та спеціальна підготовка відповідальних за ці процеси осіб.

5. Виявлено, що доцільними формами роботи щодо здійснення психологічної підтримки процесу введення змін є соціально-психологічні тренінги та консультації, як групові, так і індивідуальні.

**Перспективи подальших досліджень** полягають в аналізі готовності керівників організації до впровадження соціальних змін, розробці практичних шляхів

підготовки співробітників і відповідальних за введення змін у соціальній сфері комерційних організацій.

#### Список використаних джерел

1. Howaldt J. Social Innovation: Concepts, research fields and international trends [Electronic resource] / J. Howaldt, M. Schwarz. – Access mode: [http://www.asprea.org/images/IMO%20Trendstudie\\_Howaldt\\_englisch\\_Final%20ds.pdf](http://www.asprea.org/images/IMO%20Trendstudie_Howaldt_englisch_Final%20ds.pdf)glisch.pdf.
2. Туркин С. О пользе социальных инноваций [Электронный ресурс] / С. Туркин – Режим доступа: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=13503>.
3. Сорокин П. А. Социальная и культурная динамика / П. А. Сорокин. – М.: Астрель, 2006. – 1176 с.
4. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження: наук. доп. / В. П. Антоноук, О. Ф. Новікова, О. В. Воловодова та ін. – Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2010. – 102 с.
5. Бойко-Бойчук Л. В. Поняття "соціальна інновація": типи визначень, приклади застосування / Л. В. Бойко-Бойчук // Наука і інновації. – 2009. – Т. 5. – № 5. – С. 94–99.
6. Летуновська Н. Є. Роль соціальних інновацій у діяльності вітчизняних підприємств / Н. Є. Летуновська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/31164/1/letunovska.pdf>
7. Мейжис І. А. Соціальні інновації в українській сучасності / І. А. Мейжис // Наук. праці. Соціологія. – Вип. 172. – Т. 184. – С. 61–67.
8. Семікіна А. В. Управління соціальними інноваціями в контексті завдань ефективного розвитку та використання людського потенціалу / А. В. Семікіна // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/j-pdf/stvtp2014.163.pdf>
9. Сандига О. І. Інновації: соціально-філософський аналіз / О. І. Сандига // Мультиверсум. Філософський альманах. – К.: Центр духовної культури, 2005. – № 48. – С. 57–66.
10. Терон І. В. Соціальні інновації у процесах модернізації соціально-трудових відносин / І. В. Терон // Наук. праці Кіровоград. нац. техн. ун-ту. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20. – Ч. II. – С. 57–66.
11. Пригожин А. И. Нововведения: стимулы и препятствия (Социальные проблемы инноватики) / А. И. Пригожин. – М.: Политиздат, 1989. – 271 с.
12. Хучек М. Стратегия инновации на предприятии РАУ / М. Хучек. – М.: Экономика, 1992. – 119 с.
13. Основы инновационного менеджмента. Теория и практика: учебник / Л. С. Бариютин и др.; под ред. А. К. Казанцева, Л. Э. Миндели. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО "Изд-во "Экономика", 2004. – 518 с.
14. Антоноук Л. Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації: монографія / Л. Л. Антоноук, А. М. Поручник, В. С. Савчук. – К.: КНЕУ, 2003. – 394 с.

#### References

1. Howaldt J. Social Innovation: Concepts, research fields and international trends [Electronic resource] / Howaldt J., Schwarz M. -Access mode: [Electronic resource] [http://www.asprea.org/images/IMO%20Trendstudie\\_Howaldt\\_englisch\\_Final%20ds.pdf](http://www.asprea.org/images/IMO%20Trendstudie_Howaldt_englisch_Final%20ds.pdf)glisch.pdf.
2. Turkin S. On the use of social innovation [Electronic resource] / S. Turkin – Access mode: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=13503>.
3. Sorokin P.A. Social and cultural dynamics. – М.: Astrel, 2006. – 1176 p.
4. Antonyuk V.P., Novikova O.F., Volodova O.V. Social Innovations: Conceptual Approaches, Possibilities of Development and Implementation: Sciences. add / V.P. Antonyuk, O.F. Novikova, O.V. Conductor and others – Donetsk: Institute of Industrial Economics, National Academy of Sciences of Ukraine, 2010. – 102 p.
5. Boyko-Boichuk L.V. Concept of "social innovation": types of definitions, examples of application / L.V. Boyko-Boychuk // Science and innovations. – 2009. – Т. 5. – № 5. – P. 94-99.
6. Letunovska N. E. The role of social innovation in the activities of domestic enterprises / N. E. Letunovska [Electronic resource] – Access mode: <http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/31164/1/letunovska.pdf>
7. Mejis I.A. Social Innovation in Ukrainian Today / I.A. Meighis // Scientific works. Sociology. – Vip. 172. – Vol. 184. – P. 61-67.
8. Semikina AV Management of social innovations in the context of tasks of effective development and use of human potential / AV Semikina // Social-Labor Relations: Theory and Practice. – 2014. – No. 1 – Electronic resource. – Access mode: <http://nbuv.gov.ua/j-pdf/stvtp2014.163.pdf>
9. Sandiga O.I. Innovations: socio-philosophical analysis / O.I. Sandieg // Multiversum. Philosophical Almanac. – K.: the center of spiritual culture. – 2005. – No. 48. – P. 43-54.
10. Theron IV Social innovations in the processes of modernization of social and labor relations / IV Theron // Scientific works of the Kirovohrad National Technical University. Economic sciences. – 2011 – Issue 20. – Part II. – P. 57-66.
11. Prigozhin AI Innovations: incentives and obstacles (Social problems of innovation) / Prigozhin AI / – Moscow: Politizdat, 1989. – 271 p.
12. Khuchek M. Strategy of innovation at the enterprise RAU / M. Khuchek. – Moscow: Economics, 1992. – 119 p.
13. Baryutin L.S. Fundamentals of Innovation Management. Theory and practice: a textbook / L.S. Baryutin et al.; ed. AK Kazantseva, L.E. Mindeli – 2nd ed. redone and add – М.: ZAO "Publishing house" Economics", 2004. – 518 p.
14. Antonyuk L. L. Innovations: theory, mechanism of development and commercialization / Antonyuk L. L. Poruchnik A. M., Savchuk V. S.: Monograph. – K.: KNEU, 2003. – 394 p

Г. Яценко, асп.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

ORCID ID 0000-0001-5842-1332

## ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ СОЦИАЛЬНЫХ ИННОВАЦИЙ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

*Рассмотрены особенности и предложена классификация инноваций в социальной сфере коммерческих организаций. Приведены результаты эмпирического исследования, указывающие на наиболее инновационные направления, а именно: управленческое, организационное, образовательное и экономическое. Определены сферы внедрения инноваций на предприятии. Выделены факторы, являющиеся причинами необходимости введения изменений, в частности: увеличение доходов и производительности труда, изменения в обществе в целом. Проанализированы причины, способствующие и препятствующие эффективному введению социальных изменений, среди которых недостаточная мотивация персонала и подготовка руководителей к внедрению изменений. Выявлены целесообразные формы осуществления психологической поддержки процесса введения изменений. Определены перспективы дальнейших исследований процесса внедрения социальных инноваций в коммерческих организациях.*

*Ключевые слова: социальные инновации, специфика социальных инноваций, социальная сфера организации, направления внедрения инноваций, классификация социальных инноваций.*

G. Yaschenko, Postgraduate student

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

ORCID ID 0000-0001-5842-1332

## STUDYING THE PECULIARITIES OF SOCIAL INNOVATIONS IN COMMERCIAL ORGANIZATIONS

*The article considers the peculiarities of innovations in the social sphere of commercial organizations, proposes a classification of innovations in the social sphere of a commercial organization. Management, organizational, educational and economic innovation directions were identified as the main result of the empirical study. Identify the scope of innovation in the enterprise. Identify the factors that are the reasons for the need to introduce changes, in particular: increase in profits and productivity, changes in society as a whole. Analyzed the reasons that promote and hinder the effective introduction of social changes, including insufficient motivation of staff and the preparation of managers for implementing change. Relevant forms of work for the implementation of psychological support for the process of introduction of changes are found. In our opinion, in order to improve the methods of implementing social innovations in commercial organizations, a clear understanding of the place of social innovations in the system of their innovation development is necessary. Moreover, an understanding of the structural and functional division of social innovations with a view to their conscious design and implementation, which will provide innovation-led result. In order to better understand the peculiarities of introducing innovations in the social sphere of organizations, we conducted an empirical study aimed at identifying the type of innovations in the social sphere of commercial organizations that are most commonly encountered at the moment, as well as factors that determine the necessity of introducing such innovations and the factors contributing to and impede the effective implementation of social change. The main purpose of our article is to study socio-psychological conditions for the implementation of social innovations in commercial organizations. The research carried out proved the fact of existing social innovation in modern commercial organizations. In addition:*

*1. In modern commercial organizations, the introduction of social changes that affect various spheres of the social environment of the organization, have an uneven distribution. In particular, the most innovative changes in the managerial, organizational, educational and economic component of the social environment of the organization.*

*2. Among the motives for introducing changes, the motive for gaining more profit, increasing productivity and satisfaction of employees with their work are the first place. An important place among the motives is also the compliance of the needs of employees with the new needs that arise in society as a whole. The biggest obstacles are ignoring the actual needs of employees and the formality of the changes introduced.*

*3. The initiators of such changes are, in most cases, the management of the company, which is guided by both the needs of a purely commercial nature and the requirements of modern changes in society.*

*4. The readiness of the employees to participate in the innovation processes and the conditions contributing to it, namely, the motivation of the personnel and the special training of the persons responsible for these processes are revealed.*

*5. It has been found that appropriate forms of work on the implementation of psychological support for the process of introducing changes are socio-psychological training and counseling, both group and individual.*

*The prospects for further research are to analyze the readiness of the leaders of organizations to implement social changes, to develop practical ways of training employees and responsible for introducing changes in the social sphere of commercial organizations.*

*Keywords: social innovations, specificity of social innovations, social sphere of organization, directions of introduction of innovations, classification of social innovations.*

## СОЦІАЛЬНА ПЕДАГОГІКА

UDC 37.018.262

DOI: <https://doi.org/10.17721/2616-7786.2018/3-1/6>

I. Klanienė, Dr., prof.

ORCID ID 0000-0001-8799-456X

G. Šmitienė, Dr., doc.

E. Baniienė, Master degree in Social Pedagogy  
Klaipeda University, Klaipeda, Lithuania**COOPERATION BETWEEN PARENTS AND PRIMARY SCHOOL TEACHERS  
IN OVERCOMING THE READING DIFFICULTIES OF PUPILS WITH ATTENTION DEFICIT  
AND HYPERACTIVITY DISORDER IN PRIMARY CLASSES**

*Nowadays general education schools are increasingly focusing on the development of inclusive education ideas through a variety of social pedagogical assistance measures. Pupils with attention deficit and hyperactivity disorder (ADHD) in primary classes face with learning difficulties (most often with difficulties in reading), often have problems with socialization as well as difficulties in communicating with their peers. Cooperation between parents and primary school teachers in coping with learning difficulties is one of the key factors of effective social pedagogical assistance. The article analyzes the data of qualitative research which reveals the peculiarities of educational difficulties of social pedagogical cooperation, while helping to overcome difficulties (reading) of pupils with ADHD: content, forms and conditions of assistance from parents.*

**Keywords:** primary class pupils with ADHD, reading difficulties, cooperation between teachers and parents, inclusive education.

**Introduction.** The rapidly changing society, new economic and social challenges, taking place worldwide, raise new goals for the education system as well as the quality of education. The quality and effectiveness of education are being analyzed increasingly in the contexts of access to education, equal opportunities, social inclusion and cohesion. In today's schools of general education, a great deal of attention is paid to the development of ideas of inclusive education through various social pedagogical assistance measures. The new "National Strategy for Education 2013-2022" states that "some parents and pupils are dissatisfied with the educational style which prevails at school, and prefer to have more alternatives in the education system, which are aimed at improvement of individual capacities and personality development. This is especially relevant for groups at risk of social exclusion, children with special educational needs, who are difficult to integrate into the overall learning flow and remain beyond the scope of many social processes "(The State Education Strategy 2013-2022, 2013, pg.6). In primary classes, pupils consistently lack communication and cooperation, the fundamentals of successful learning are laid, therefore, an educational environment, that is fully inclusive and supports each pupil, becomes especially important. Such environment at school is important for pupils with ADHD, as a constant lack of attention, poor self-regulation during lessons prevent learner from grasping the content of a lesson, often disturb the work in class, as a teacher gets distracted from the planned content by providing additional time for discipline for pupils.

While emphasizing the importance of social pedagogical assistance for the education of pupils with ADHD, not only conditions, environment and means of such assistance for overcoming the learning difficulties are addressed, but it is also concerns about the content of cooperation between parents and teachers, in order to highlight the relevant aspects of effective cooperation with pedagogues.

After summarizing scientific researches, it can be stated that researchers are becoming more and more concerned about the educational difficulties of children with attention deficit and hyperactivity disorder, assistance measures, opportunities of creating integrated school environment, the importance of cooperation between parents and teachers. However, there is still a lack of researches, aimed at helping to overcome the learning difficulties of pupils with ADHD, peculiarities of cooperation between parents, and teachers while helping pupils to cope with reading difficulties.

Pupils with attention deficit and hyperactivity disorder have been studying by researchers in Lithuania for several decades from various aspects: Ališauskas, Šimkienė (2013); emphasized the empowerment of pupils with attention deficit and hyperactivity disorder by promoting their participation in the educational process; Justickis, Gervytė (2011) researched child behavior disorders and the need for support to parents, in the presence of psychological problems of child's behavior in the family; Beišiežė (2008) analyzed parents' experiences in raising a hyperactive child and the process of support to them; Ivanauskienė, Motužytė (2007) researched the factors, determining the social exclusion of hyperactive child's family; Rupšienė (2000) studied unwillingness to study as a social pedagogical phenomenon, etc. In the scientific researches which analyze learning difficulties in primary classes, reading is identified as one of the most common learning difficulties of pupils with attention deficit and hyperactivity disorder. On the other hand, Petružienė and Gabalytė emphasized the benefits and educational significance of reading; the authors researched the promotion of children's reading: activity aspects of public libraries; V. Indrašienė, E. Kapočiūtė (2008) studied the possibilities of using reading strategies in the work of a social pedagogue in solving social and pedagogical problems of adolescents; D. Andriuškevičienė states that the practice of reading at home has a significant and positive influence not only on reading achievements and the ability to express one's thoughts, but also on interest in reading, attitude towards reading, attention in class and promotion of learning motivation. The latter author's research emphasizes the importance of cooperation between school and family in order to help pupils overcome reading difficulties. Close cooperation between family and primary school teachers in promoting the learning motivation of primary school pupils, while helping to overcome various learning difficulties, enables to create and nurture a supportive learning environment. Recently, many foreign and Lithuanian researches, which have been analyzing the conditions and factors of inclusive education, emphasize the role of a coherent parent-teacher team, the importance of their coherent solutions and consistent factors. While analyzing the four stages of behavioral correction, in order to ensure an effective behavioral correction caused by hyperactivity, Ramanauskienė (2009) emphasizes the importance of a team, consisting of parents, teachers, doctors and behavioral specialists (psychologists). Aleksienė, Tamulevičiūtė (2007), who have