

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Кабакова Е.А. Инновации на рабочих местах: актуальность и перспективы внедрения // Human Progress. 2021. Том 7, Вып. 3. С. 7. URL: [http://progress-human.com/images/2021/Tom7\\_3/Kabakova.pdf](http://progress-human.com/images/2021/Tom7_3/Kabakova.pdf), свободный. DOI 10.34709/IM.173.7

УДК 331.103

## **ИННОВАЦИИ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ: АКТУАЛЬНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ**



**Кабакова Елена Алексеевна**

Заместитель заведующего отделом редакционно-издательской деятельности и научно-информационного обеспечения  
Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
«Вологодский научный центр Российской академии наук»

[vologdascience@gmail.com](mailto:vologdascience@gmail.com)

56А, ул. Горького,  
г. Вологда, Россия, 160014  
(8172) 59-78-23

**Аннотация.** В статье раскрыта сущность понятия «инновации на рабочем месте» и обоснована актуальность исследования этого вида инноваций. Цель исследования заключается в обосновании актуальности изучения и внедрения инноваций на рабочих местах, а также в анализе удовлетворенности работников своей профессиональной деятельностью, условиями труда и качеством рабочих мест. Информационной базой исследования послужили результаты мониторинга качества трудового потенциала, проводимого Вологодским научным центром РАН на территории Вологодской области в 2020 году. В статье рассмотрена понятийная конструкция «инновации на рабочих местах», показана их востребованность в обществе и экономические эффекты. Вместе с тем, результаты анализа свидетельствуют о том, что несмотря на в целом положительную оценку внедрения инноваций в трудовую деятельность работников и на их рабочие места, инновационная активность страны еще недостаточно конкурентоспособна по сравнению с другими государствами. Автор отмечает важность изучения и внедрения инноваций на рабочем месте для совершенствования различных аспектов трудовой деятельности и создания благоприятного рабочего пространства для эффективного выполнения сотрудниками поставленных задач и успешного функционирования организации.

**Ключевые слова:** инновации; рабочие места; инновации на рабочем месте; внедрение инноваций; совершенствование рабочих процессов; эффективность трудовой деятельности.

**JEL коды:** O35; J81.

## Введение

В современном мире во всех сферах человеческой жизнедеятельности происходят определенные трансформации, ведущие к переориентации целей, направлений и приоритетов развития. Эти трансформации обусловлены усилением процессов глобализации, информатизации, интеграции, а также обострением имеющихся и появлением новых вызовов. В связи с этим особенно актуальным становится поиск способов их преодоления [1]. В качестве таковых сегодня рассматривается развитие и внедрение различного рода инноваций, как технологических, так и социальных. С внедрением технологических инноваций в производственную сферу мы сталкиваемся достаточно часто, с социальными – реже. Однако в настоящее время распространяется «новая инновационная парадигма», научный посыл которой заключается в рассмотрении технологических и социальных инноваций как взаимосвязанных аспектов единого инновационного процесса [2]. Это значит, что любая технологическая или экономическая инновация – это также и социальная инновация, которая является решающей или, по крайней мере, совместно определяющей эффективность и результативность, успех и неудачу инновации. Это особенно важно потому, что от инноваций зависит благосостояние человека и общества и, как следствие, развитие всей страны [3].

В новых условиях хозяйствования, характеризующихся вступлением мировых экономик в новую технологическую эпоху, появлением более современных форм организации труда, меняются требования к профессиональным качествам и компетенциям работников. Поэтому особую важность приобретают инновации на рабочих местах. Внедрение инноваций создаёт такое рабочее пространство, в котором работник наилучшим образом развивает свои знания и опыт, раскрывает творческий потенциал (корпоративный климат, формы трудовых отношений, доверие, командная работа и т.д.), что отвечает поставленным в «Основных направлениях деятельности Правительства РФ на период до 2024 года» стратегическим задачам повышения производительности труда<sup>1</sup>, а также достижению национальных целей развития Российской Федерации<sup>2</sup>.

Инновации на рабочих местах стали еще более важными и востребованными в течение последних лет на фоне трех фундаментальных тенденций: старения рабочей силы, информационной перегрузки, потребности в быстроте реагирования на происходящие

---

<sup>1</sup> Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2024 года: утв. Правительством РФ 29.09.2018. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_307872/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_307872/) (дата обращения 10.09.2021).

<sup>2</sup> «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»: Указ Президента РФ. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/news/57425> (дата обращения 10.09.2021).

изменения и скорости выполнения работы [4; 5]. К примеру, широкое распространение информационных технологий на рабочих местах (мобильные, облачные, аналитические и социальные инструменты) позволяет более эффективно работать, легче общаться, экономить рабочее время. Внедрение инноваций на рабочих местах, как отмечают исследователи, ведет к организационным изменениям в рабочих процессах [6]. Кроме того, как отмечают L.U.De Sitter, J.F.Den Hertog и B.Dankbaar активное участие сотрудников в рабочих процессах позволяет «вовлекать их в ходе внедрения изменений и инноваций, давая им так называемое право голоса». При внедрении изменений на рабочих местах сотрудникам важно чувствовать, что их мнение учитывается и принимается во внимание [7; 8].

Целью настоящего исследования является анализ удовлетворенности работников своей профессиональной деятельностью, условиями труда и качеством рабочих мест в условиях внедрения инноваций на рабочих местах.

## **1. Теоретические основания понятийной конструкции «инновации на рабочих местах»**

В научной литературе советского периода под «рабочим местом» понималось нечто физическое и непосредственно осязаемое: заводской станок, рабочий стол в кабинете, кабина комбайна и т.п. В 1990-е годы это понятие трактовалось российскими исследователями как «неделимое в организационном отношении (в данных конкретных условиях) звено производственного процесса, обслуживаемое одним или несколькими рабочими, предназначенное для выполнения одной или нескольких производственных или обслуживающих операций, оснащенное соответствующим оборудованием и технологической оснасткой» [9; 10]. Согласно ст. 209 Трудового кодекса РФ рабочим определяется «место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя». В этом определении сохраняется попытка трактовать рабочие места как некую физическую реальность. Однако с распространением дистанционных форм занятости оно оказывается неприменимым ко многим из современных профессий и видов деятельности [11].

В рамках нашего исследования под рабочим местом понимается не только физическое место, но и вся рабочая обстановка («working environment»), окружающая работника в процессе труда и оказывающая влияние на выполнение поставленных задач. Эргономичное рабочее место, его рациональная и грамотная планировка и оснащение позволяют наилучшим образом организовать трудовой процесс и повысить его эффективность, а также обеспечить высокую работоспособность сотрудников [1].

Инновацию можно определить, как нововведение в области техники, технологии, организации труда или управления, основанное на использовании достижений науки и передового опыта<sup>3</sup>. Инновации на рабочем месте могут означать множество нововведений на таких позициях как: изменение структуры бизнеса, управления человеческими ресурсами, отношений с клиентами и поставщиками или в самой рабочей среде. Это улучшает мотивацию и условия труда для сотрудников, что приводит к повышению производительности труда, инновационности, устойчивости рынка и общей конкурентоспособности бизнеса. Исследования частично подтверждают положительную взаимосвязь между инновациями на рабочем месте, с одной стороны, количественными и качественными показателями организационной эффективности и приверженности сотрудников, с другой стороны [12]. Также есть свидетельства того, что инновации «улучшают качество трудовой жизни и производительность, особенно в проектах с участием сотрудников»<sup>4</sup>. Степень активности работников и их вовлеченность в рабочие процессы являются для организации также одним из самых важных результатов внедрения инноваций на рабочем месте [13]. Таким образом, инновации на рабочем месте позволяют компаниям адаптироваться к новым условиям и внедрять новые технологии, эффективнее используя человеческие таланты и возможности [14].

Обзор подходов к определению понятийной конструкции «инновации на рабочем месте» показывает множественность суждений о ее сущности, что говорит о пока еще не устоявшемся терминологическом объяснении данного конструкта (табл. 1).

**Табл. 1: Обзор подходов к определению понятия «инновации на рабочем месте»<sup>5</sup>**

| № | Источник/авторы                                                                                                                       | Определение                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2                                                                                                                                     | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 1 | Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast / P.R.A. Oeij, S. Dhondt, R. Žiauberytė-Jakštienė, A. Corral, P. Totterdill [15] | Разработанная и внедренная практика (комбинация практик), позволяющая работникам в структурном плане (разделение труда) и/или культурном контексте (наделение полномочиями) быть вовлеченными в процессы организационных изменений и обновлений с целью улучшения качества трудовой деятельности и повышения эффективности работы организации |
| 2 | Dortmund/Brussels Position Paper <sup>6</sup>                                                                                         | Социальный процесс, который формирует организацию рабочего процесса и трудовой деятельности, сочетая в себе человеческий, организационный и технологические аспекты                                                                                                                                                                           |

<sup>3</sup> Герман Е.А. Теоретическая инноватика: учеб. пособие. СПб., 2018. 148 с.

<sup>4</sup> Eurofound (2012b). Work organisation and innovation. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/72/en/1/EF1272EN.pdf> (дата обращения 10.09.2021)

<sup>5</sup> Составлено автором.

<sup>6</sup> Dortmund/Brussels Position Paper on Workplace Innovation: 12th June 2012. URL: [http://www.sfs.tu-dortmund.de/cms/de/DieSFS/Gremien\\_Netzwerke/EUWIN/Dortmund\\_Brussels\\_Position\\_Paper\\_on\\_Workplace\\_Innovation\\_12th\\_June\\_2012.pdf](http://www.sfs.tu-dortmund.de/cms/de/DieSFS/Gremien_Netzwerke/EUWIN/Dortmund_Brussels_Position_Paper_on_Workplace_Innovation_12th_June_2012.pdf) (accessed 03.02.2020).

**Продолжение табл. 1**

| 1 | 2                                                                                | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | European Commission <sup>7</sup>                                                 | Изменения в структуре организационно-экономической сферы, управления персоналом, отношений с клиентами и поставщиками или рабочего пространства в целом                                                                                                                                                       |
| 4 | International Journal of Social Quality / P.R.A. Oeij, S. Dhondt, T. Korver [16] | Стратегическое обновление в организационном процессе и поведенческих характеристиках, которое находит отражение в организационных возможностях, состоящих из четырех элементов: стратегическая ориентация, совершенствование товарного рынка, гибкий рабочий график и грамотная организация рабочего процесса |
| 5 | International Journal of Productivity and Performance Management / F. Pot [14]   | Внедрение новых и комплексных изменений в организацию рабочего процесса, управление персоналом, трудовые отношения и технологическую сферу                                                                                                                                                                    |
| 6 | The European Workplace Innovation Network (EUWIN) <sup>8</sup>                   | Практические методики и культурные особенности рабочих мест, позволяющие работникам на всех уровнях использовать свои знания, компетенции и творческий потенциал в полной мере                                                                                                                                |
| 7 | Policy Discussion Paper / P. Totterdill [17]                                     | Внедрение новых способов организации рабочего процесса, которые вдохновляют сотрудников организации и позволяют раскрыть их творческий потенциал                                                                                                                                                              |

В России процессы изучения инноваций на рабочих местах только набирают обороты, поэтому вопросы применения этих понятий к российской действительности сегодня только еще стоят на повестке дня. В отечественных исследованиях понятие «инновации на рабочих местах» в том смысловом значении, которое закрепилось у зарубежных ученых, не фигурирует. Аналогами этого термина в российской науке выступают такие понятия, как «организационные инновации», «инновации в управлении персоналом» и др. Они рассматривают данное явление с разных сторон, однако, на наш взгляд, понятийный конструкт «инновации на рабочих местах» является обобщением данных трактовок и отвечает сущности процесса в большей степени. Данный вывод подтверждают сведения таблицы 2, где показан спектр разных видов инноваций в трудовой деятельности, оказывающих влияние на трудовую деятельность с двух сторон (работника и работодателя).

Традиционно инновация характеризуется как конечный результат внедрения новшества с целью максимизации прибыли и получения других экономических, социальных, экологических, научно-технических или иных эффектов<sup>9</sup>. Вместе с тем нельзя не отметить, что рабочие места имеют свои особенности даже в пределах одной организации с учетом разнообразия сфер деятельности сотрудников (например, рабочие места бухгалтера и слесаря будут существенно отличаться). В связи с вышесказанным внедрение инноваций в рабочем пространстве приобретает высокую актуальность [18].

<sup>7</sup> European Commission. Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs. Industry. Innovation. Innovation Policies. Workplace innovation. URL: <http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/policy/workplace> (accessed 03.02.2020).

<sup>8</sup> The European Workplace Innovation Network (EUWIN). Knowledge Bank Menu. Your Guide to Workplace Innovation. URL: [http://uk.ukwon.eu/File%20Storage/5772620\\_7\\_EUWIN\\_ebook\\_English.pdf](http://uk.ukwon.eu/File%20Storage/5772620_7_EUWIN_ebook_English.pdf) (accessed 15.03.2020).

<sup>9</sup> Герман Е.А. Теоретическая инноватика: учеб. пособие. СПб., 2018. 148 с.

**Табл. 2: Виды инноваций на рабочих местах и их эффекты<sup>10</sup>**

| Виды инноваций            | Эффект внедрения                              |                                                                                        | Примеры ИРМ                                                                                                                                  |
|---------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                           | Для руководства                               | Для работника                                                                          |                                                                                                                                              |
| Технологические           | Высокая производительность                    | Более совершенные и безопасные условия труда                                           | «Умная каска» с телеметрическим модулем                                                                                                      |
| Организационные           | Налаживание эффективного рабочего процесса    | Возможность участия в управлении                                                       | Формы и способы оформления документации, варианты согласования различных операций, автоматизация процессов управления                        |
| Социально-психологические | Устойчивость персонала                        | Удовлетворенность трудом, сохранение здоровья                                          | Тренажерные залы, комнаты отдыха/зоны релаксации                                                                                             |
| Экологические             | Устойчивость персонала                        | Удовлетворенность трудом, сохранение здоровья                                          | Мобильное приложение «Умный офис» для сотрудников, с помощью которого можно отрегулировать отопление, уровень шума, света и другие параметры |
| Эстетические              | Устойчивость персонала, культура производства | Удовлетворенность трудом, интерес к работе, увеличение количества новых прорывных идей | Офисы в формате open space                                                                                                                   |

## 2. Методы и методология

Методологической основой послужили подходы и научные результаты российских и зарубежных авторов по проблеме инноваций на рабочих местах.

Для оценки влияния экономических эффектов внедрения инноваций на рабочем месте использован социологический метод.

В исследовании использованы данные мониторинга качества трудового потенциала, проведенного ФГБУН ВолНЦ РАН на территории Вологодской области в 2020 г. (№ = 1500 чел., выборка квотная – пол, возраст; репрезентативная), а также данные Федеральной службы государственной статистики.

Методика оценки заключалась в выделении группы работников промышленности, удовлетворенных внедрением инноваций на рабочих местах, на основе вопросов:

- 1) «Вид экономической деятельности Вашей основной работы»,
- 2) «Скажите, пожалуйста, насколько вы удовлетворены разными аспектами Вашей трудовой жизни», в том числе «Внедрением инноваций в рабочий процесс / на рабочем месте (модернизацией оборудования и программного обеспечения, совершенствованием системы управления и т.д.)».

В дальнейшем проводилось сопоставление оценочных суждений выделенных групп работников с их ответами об уровне заработной платы, самооценке производительности труда и рассчитываемыми на основе оригинальной методики показателями – индекса качества трудового потенциала и уровня реализации трудового потенциала.

<sup>10</sup> Составлено автором

### 3. Результаты и обсуждение

О внедрении инноваций на рабочих местах можно судить по ответам работающего населения Вологодской области, полученных в ходе очередного этапа мониторинга качества трудового потенциала населения, проводимого ФГБУН ВолНЦ РАН на территории региона с 1997 г. Так, на вопрос о разных аспектах трудовой жизни, 41 % респондентов отметили, что вполне или совершенно удовлетворены внедрением инноваций в рабочий процесс / на рабочем месте (модернизация оборудования и программного обеспечения, совершенствование системы управления и т.д.) (табл. 3). Также большинство опрошенных высказались и по поводу технической оснащённости рабочего места (52 %) и санитарно-гигиенической обстановки и условий безопасности труда (53 %). Вместе с тем, важной составляющей рабочего процесса служит возможность творческой самореализации человека на рабочем месте. Именно данная возможность позволяет проявлять работникам изобретательскую и инновационную активность, способствующую повышению эффективности труда и отдачи от трудовой деятельности. И в этом вопросе уверенной удовлетворённости у респондентов не наблюдается (затруднились дать какую-либо оценку 43 % работающих).

**Табл. 3: Удовлетворённость работающего населения Вологодской области разными аспектами трудовой жизни, в % от опрошенных<sup>11</sup>**

| Вариант ответа                                            | Внедрение инноваций в рабочий процесс / на рабочем месте модернизация оборудования и программного обеспечения, совершенствование системы управления и т.д.) | Техническая оснащённость рабочего места | Санитарно-гигиеническая обстановка и безопасность труда | Возможность проявления новаторства и изобретательства при выполнении рабочих обязанностей |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Вполне удовлетворен(а) и скорее удовлетворен(а), чем нет  | 41,1                                                                                                                                                        | 52,3                                    | 53,2                                                    | 39,7                                                                                      |
| Не могу сказать, удовлетворен(а) или нет                  | 39,5                                                                                                                                                        | 31,9                                    | 28,2                                                    | 42,6                                                                                      |
| Скорее не удовлетворен(а) и совершенно не удовлетворен(а) | 19,3                                                                                                                                                        | 15,9                                    | 18,5                                                    | 17,7                                                                                      |

Данные социологического опроса вполне отражают ситуацию, сложившуюся в сфере инновационной активности населения России, которая в мировом рейтинге изобретательской активности занимает 20-е место (для справки: самый высокий показатель – у Южной Кореи). Как показывают данные таблицы 4, коэффициент изобретательской активности невысок – в

<sup>11</sup> Данные мониторинга качества трудового потенциала населения, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 (№ = 1500)

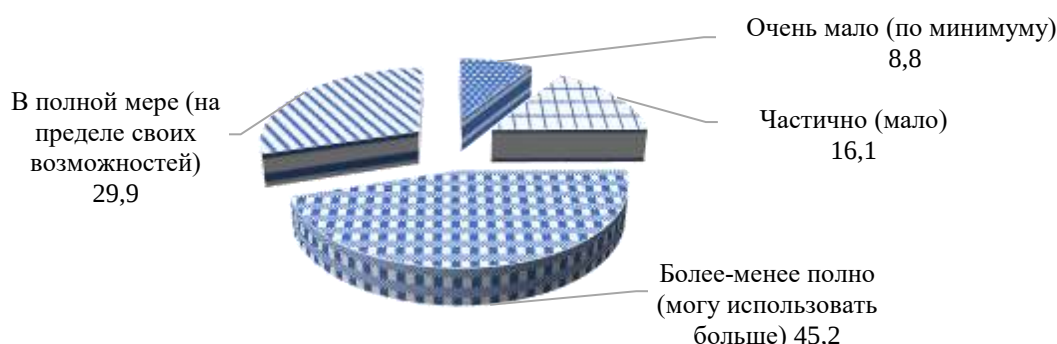
2020 году он составил 1,63 ед. Причем в Северо-Западном федеральном округе ситуация чуть лучше: данный показатель больше среднего по стране в 2 и более раза (3,68 ед.). Заметим, что в состав СЗФО входит и Вологодская область, на территории которой был проведен вышеуказанный опрос. По коэффициенту изобретательской активности регион занимает пятое место в округе с показателем 0,70 ед.

**Табл. 4: Коэффициент изобретательской активности (число отечественных патентных заявок на изобретения, поданных в России, в расчете на 10 тыс. чел. населения), ед.<sup>12</sup>**

| Территория                | Год  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                           | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
| Российская Федерация      | 2,01 | 1,85 | 2,00 | 2,00 | 1,65 | 2,00 | 1,83 | 1,55 | 1,70 | 1,59 | 1,63 |
| <i>Федеральные округа</i> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Северо-Западный           | 1,66 | 1,87 | 1,67 | 1,55 | 1,57 | 1,63 | 1,79 | 1,55 | 1,58 | 2,64 | 3,68 |
| Центральный               | 3,80 | 3,27 | 3,71 | 3,77 | 3,00 | 4,32 | 3,60 | 2,93 | 3,51 | 2,73 | 2,58 |
| Приволжский               | 1,38 | 1,50 | 1,55 | 1,49 | 1,36 | 1,33 | 1,31 | 1,22 | 1,17 | 1,18 | 1,16 |
| Сибирский                 | 1,35 | 1,34 | 1,38 | 1,33 | 1,20 | 1,22 | 1,16 | 1,01 | 1,12 | 1,13 | 1,08 |
| Уральский                 | 0,96 | 1,05 | 1,03 | 1,03 | 0,91 | 0,93 | 0,92 | 0,83 | 0,81 | 0,82 | 0,82 |
| Южный                     | 1,20 | 1,07 | 1,14 | 1,16 | 0,99 | 1,07 | 1,17 | 0,94 | 0,98 | 0,91 | 0,80 |
| Дальневосточный           | 0,79 | 0,78 | 0,82 | 0,89 | 0,85 | 0,83 | 0,80 | 0,64 | 0,56 | 0,60 | 0,59 |
| Северо-Кавказский         | 2,01 | 1,24 | 1,61 | 1,74 | 0,71 | 0,49 | 0,57 | 0,65 | 0,43 | 0,41 | 0,42 |

Подобная картина наблюдается и в отношении стремления работников к проявлению инициативы и предприимчивости в трудовой деятельности (рис. 1). Около половины опрошенных (45 %) относят себя к тем людям, которым важны профессиональный рост и самосовершенствование. Они могут быть активны и инициативны, стремятся реализовать себя как личность.

**Рис. 1: Степень использования качеств и умений в трудовой деятельности, %<sup>13</sup>**



<sup>12</sup> Составлено по данным Федеральной службой государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/11189>

<sup>13</sup> Составлено автором по данным мониторинга качества трудового потенциала населения, ФГБУН ВолНЦ РАН, 2020 (№ = 1500)

Часть респондентов (16 %) приходится на тех, кто лишь частично признает подобные стремления, но в целом, при создании благоприятной обстановки и комфортного рабочего пространства эти люди смогут стать более уверенными, проявить себя и раскрыть свой творческий потенциал в полной мере. И треть опрошенных оценили свою инициативность как высокую, на пределе (30 %).

Основываясь на данных мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, можно увидеть, что внедрение инноваций на рабочих местах имеет реальные, не только социальные, но и экономические эффекты. Данные таблицы 5 показывают явную положительную картину по всем показателям у категории работников, удовлетворенных внедрением инноваций и возможностями для новаторства и изобретательства, в сравнении с работниками своей отрасли и занятыми в других отраслях, отметившими свою неудовлетворенность состоянием инновационности своих рабочих мест.

**Табл. 5: Влияние инноваций на рабочих местах на эффективность трудовой деятельности<sup>14</sup>**

| Категория респондентов                                                                                                                        | Уровень среднемесячной заработной платы (самооценка), руб. | Качество трудового потенциала, ед. | Уровень реализации трудового потенциала, % | Самооценка производительности труда, средний балл |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Работники предприятий по отрасли «Промышленность», не удовлетворённые внедрением инноваций и возможностями для новаторства и изобретательства | 29 605                                                     | 0,654                              | 78                                         | 8,2                                               |
| Работники предприятий по отрасли «Промышленность», удовлетворенные внедрением инноваций и возможностями для новаторства и изобретательства    | 35 956                                                     | 0,714                              | 83                                         | 8,6                                               |
| Работники остальных отраслей                                                                                                                  | 24 231                                                     | 0,669                              | 80                                         | 8,3                                               |

Так, существенно отличается уровень реализации трудового потенциала так называемой «инициативной» категории сотрудников (на 5 п.п.) по сравнению с менее активными работниками этой же отрасли. При этом разница с представителями других сфер деятельности составляет 3 %. Почти на 18 % у таких работников выше уровень заработной платы, что является весомым экономическим эффектом данного процесса, поскольку заработная плата – это налогооблагаемая база бюджетных доходов территории, а также это и уровень потребительского спроса населения территории.

<sup>14</sup> Данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ФГБУН ВолНИЦ РАН, 2020 г.; составлено автором

## Заключение

Таким образом, в ходе исследования нами рассмотрена понятийная конструкция «инновации на рабочих местах», показана их востребованность в обществе и экономические эффекты. Вместе с тем, результаты анализа свидетельствуют о том, что, несмотря на, в целом, положительную оценку внедрения инноваций в трудовую деятельность работников и их рабочие места, инновационная активность страны еще недостаточно конкурентоспособна по сравнению с другими государствами. Это связано и с недостаточными условиями для реализации творческого потенциала работников, проявляющегося, прежде всего, в изобретательстве, рационализаторстве, подаче патентных заявок и т.д. Все выявленные тенденции свидетельствуют о том, что вопросы модернизации рабочего пространства трудящихся и внедрения инноваций на рабочих местах являются актуальными в настоящее время, особенно в условиях поставленных в нацпроектах задач по повышению производительности труда.

## Литература

1. Кабакова, Е.А. Рабочие места как объект для инноваций в социальной сфере (на материалах Вологодской области) // Проблемы развития территории. 2020. № 5 (109). С.: 100-116. DOI: 10.15838/ptd.2020.5.109.7.
2. Шрёдер, А.; Шабунова, А.А. Социальные вызовы современности (по материалам международного научно-практического семинара) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Том 14. № 3. С.: 261-265. DOI: 10.15838/esc.2021.3.75.16.
3. Леонтьев, И.Л. Теория и практика инноваций в социальной сфере // Системная интеграция в здравоохранении. 2014. № 1 (23). С.: 53-71.
4. Кабакова, Е.А. Теоретические аспекты исследования инноваций на рабочем месте // Молодые ученые - экономике региона: сб. материалов XVIII междунар. науч.-практ. конф., г. Вологда, 12 декабря 2018 года. Вологда: ВолНИЦ РАН. 2019. С.: 155-162.
5. Attaran, M.; Attaran, Sh. & Kirkland, D. (2019). The need for digital workplace: increasing workforce productivity in the information age. International Journal of Enterprise Information Systems, 15(1). P.: 1-23. DOI: <https://doi.org/10.4018/IJEIS.2019010101>.
6. Herrera, F.; Chan, G.; Legault, M.; Kassim, R.M.; & Sharma, V. (2014). The Digital Workplace: Think, Share, Do. Transform Your Employee Experience. Deloitte. Available at: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/The\\_digital\\_workplace.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/The_digital_workplace.pdf).

7. Simmers, C.A.; McMurray, A.J. (2019). Organizational justice and managing workplace innovation: How important are formal procedures? // *International Journal of Innovation Management*, vol. 23 (03). P.: 1-21. Available at: <https://www.worldscientific.com/doi/abs/10.1142/S1363919619500269>. DOI: 10.1142/S1363919619500269.
8. De Sitter, L.U.; Den Hertog, J.F.; Dankbaar, B. (1997). From complex organizations with simple jobs to simple organizations with complex jobs // *Human relations*, vol. 50 (5). P.: 497-534. DOI: <https://doi.org/10.1177/001872679705000503>.
9. Балацкий, Е.В.; Екимова, Н.А. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике. М.: Эдитус. 2013. 124 с.
10. Подымалов, Н. Проблемы повышения качества производства // *Плановое хозяйство*. 1991. № 3. С.: 120-121.
11. Гимпельсон, В.Е.; Капелюшников, Р.И.; Рыжикова, З.А. Движение рабочих мест в российской экономике: в поисках созидательного разрушения: препринт WP3/2012/03 / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики. 2012. 46 с.
12. Oeij, P.; Dhondt, S.; Kraan, K.; Vergeer, R. and Pot, F. (2012). Workplace innovation and its relations with organisational performance and employee commitment. *Lifelong Learning in Europe*. 4/2012. Available at: <http://www.lline.fi/en/article/policy/oeij/workplace-innovation-and-its-relations-with-organisational-performance-and-employee-commitmen> (дата обращения 10.09.2021).
13. Oeij, P.; Dhondt, S.; Pot, F.; Totterdill, P. Workplace innovation as an important driver of social innovation. In: *Atlas of Social Innovation. New Practices for a Better Future*. Dortmund: Sozialforschungsstelle. TU Dortmund University. 2018. P.: 55-57.
14. Pot, F. (2011). Workplace innovation for better jobs and performance // *International Journal of Productivity and Performance Management*. vol. 60 (4). P.: 404-415. DOI: <https://doi.org/10.1108/17410401111123562>.
15. Oeij, P.R.A.; Dhondt, S.; Žiauberytė-Jakštienė, R.; Corral, A.; Totterdill P. (2016). Implementing workplace innovation across Europe: Why, how and what? // *Economic and Social Changes: Facts. Trends. Forecast*. No. 5. P.: 195-218. DOI: 10.15838/esc/2016.5.47.11.
16. Oeij, P.R.A.; Dhondt, S.; Korver, T. Workplace innovation, Social Innovation, and Social Quality. *International Journal of Social Quality*. 2011. vol. 1. no. 2. P.: 31-49. DOI: 10.3167/IJSQ.2011.010204.

17. Totterdill, P. Policy Discussion Paper. Closing the Gap: Workplace innovation and UK productivity. Available at: [https://archive.acas.org.uk/media/4426/Closing-the-Gap-Workplace-innovation-and-UK-productivity/pdf/Totterdill\\_Innovation\\_paper.pdf](https://archive.acas.org.uk/media/4426/Closing-the-Gap-Workplace-innovation-and-UK-productivity/pdf/Totterdill_Innovation_paper.pdf) (accessed 03.02.2020).
18. Vaas, F.; Žiauberytė-Jakštienė, R.; Oeij, P.R.A. Case studies can support definitions of workplace innovation in practice. Special Issue on Workplace Innovation. 2017. vol. 1. P.: 61-72.

## **WORKPLACE INNOVATION: RELEVANCE AND IMPLEMENTATION PROSPECTS**

**Elena Kabakova**

Deputy Head of Editorial and Publishing Activity and Science-Information Support Department

“Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”

Vologda, Russia

**Abstract.** The article reveals the “workplace innovation” concept essence and justifies this type of innovation study relevance. The research is aimed at analyzing the workers’ satisfaction with their professional activities, working conditions and the workplaces quality in workplace innovation implementation. The study information base comprises the quality of labor potential monitoring results carried out by Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences within the Vologda Oblast in 2020. The article considers the conceptual construct “workplace innovation”, and shows the such innovation demand in society and economic effects. However, the analysis results indicate that despite the generally positive marks for implementing innovation in workers’ labor activities and their workplaces, the country’s innovative activity is still not competitive enough. The author emphasizes the workplace innovation studying and further implementing importance in order to improve various aspects of labor activity and create a favorable working space for the effective tasks’ fulfillment by employees and the successful organization functioning.

**Key words:** innovation; workplaces; workplace innovation; implementing innovation; improvement of working processes; labor efficiency.

**JEL codes:** O35; J81.

### **References**

1. Kabakova, E.A. (2020). Workplaces as the object for innovation in the social sphere (case study of the Vologda Oblast). Problems of Territory’s Development, no. 5 (109). P.: 100-116 (in Russian). DOI: 10.15838/ptd.2020.5.109.7 (in Russian).

2. Schröder, A.; Shabunova, A.A. (2021). Social challenges of modern world (case study of the international research workshop). *Economic and Social Changes: Facts. Trends. Forecast.* vol. 14. no. 3. P.: 261-265. DOI: 10.15838/esc.2021.3.75.16.
3. Leontiev, I.L. (2014). Theory and practice of innovation in the social sphere. *System Integration in Health Care: Electronic Scientific Journal.* no. 1 (23). P.: 53-71 (in Russian).
4. Kabakova, E.A. (2018). Theoretical aspects of researching workplace innovation. In: *Young researchers – for the region's economy: Proceedings of the XVIII International research conference.* Vologda. December 12. Vologda: VolRC RAS. 2019. P.: 155-162 (in Russian).
5. Attaran, M.; Attaran, Sh. & Kirkland, D. (2019). The need for digital workplace: increasing workforce productivity in the information age. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 15(1). P.:1-23. DOI: <https://doi.org/10.4018/IJEIS.2019010101>.
6. Herrera, F., Chan, G., Legault, M., Kassim, R.M., & Sharma, V. (2014). The Digital Workplace: Think, Share, Do. Transform Your Employee Experience. Deloitte. Available at: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/The\\_digital\\_workplace.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/The_digital_workplace.pdf)
7. Simmers, C.A.; McMurray, A.J. (2019). Organizational justice and managing workplace innovation: How important are formal procedures? // *International Journal of Innovation Management.* vol. 23 (03). P.: 1-21. Available at: <https://www.worldscientific.com/doi/abs/10.1142/S1363919619500269>. DOI: 10.1142/S1363919619500269.
8. De Sitter, L.U.; Den Hertog, J.F.; Dankbaar, B. (1997). From complex organizations with simple jobs to simple organizations with complex jobs // *Human relations.* vol. 50 (5). P.: 497-534. DOI: <https://doi.org/10.1177/001872679705000503>.
9. Balatskii, E.V.; Ekimova, N.A. (2013). *The Doctrine of High-Tech Jobs in the Russian Economy.* Moscow: Editus. 124 p. (in Russian).
10. Podymalov, N. (1991). Problems of improving the quality of production. *Planned economy*, no. 3. P.: 120-121. (in Russian).
11. Gimpel'son, V.E.; Kapelyushnikov, R.I.; Ryzhikova, Z.A. (2012). The Movement of Jobs in the Russian Economy: In Search of Creative Destruction: Preprint WP3/2012/03/ National Research University Higher School of Economics. Moscow: Izd. dom Vysshei shkoly ekonomiki, 46 p. (in Russian).
12. Oeij, P.; Dhondt, S.; Kraan, K.; Vergeer, R. and Pot, F. (2012). Workplace innovation and its relations with organisational performance and employee commitment. *Lifelong Learning in Europe.* 4/2012. Available at: <http://www.lline.fi/en/article/policy/oeij/workplace-innovation-and-its->

relations-with-organisational-performance-and-employee-commitmen (дата обращения 10.09.2021).

13. Oeij, P.; Dhondt, S.; Pot, F.; Totterdill, P. (2018). Workplace innovation as an important driver of social innovation. In: Atlas of Social Innovation. New Practices for a Better Future. Dortmund: Sozialforschungsstelle, TU Dortmund Universit. P.: 55-57.

14. Pot, F. (2011). Workplace innovation for better jobs and performance // International Journal of Productivity and Performance Management. vol. 60 (4). P.: 404-415. DOI: <https://doi.org/10.1108/17410401111123562>.

15. Oeij, P.R.A.; Dhondt, S.; Žiauberytė-Jakštienė, R.; Corral, A.; Totterdill, P. (2016). Implementing workplace innovation across Europe: Why, how and what? // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. No. 5. P.: 195-218. DOI: 10.15838/esc/2016.5.47.11.

16. Oeij, P.R.A.; Dhondt, S.; Korver, T. (2011). Workplace innovation, Social Innovation, and Social Quality. International Journal of Social Quality. vol. 1. no. 2. P.: 31-49. DOI: 10.3167/IJSQ.2011.010204.

17. Totterdill, P. Policy Discussion Paper. Closing the Gap: Workplace innovation and UK productivity. Available at: [https://archive.acas.org.uk/media/4426/Closing-the-Gap-Workplace-innovation-and-UK-productivity/pdf/Totterdill\\_Innovation\\_paper.pdf](https://archive.acas.org.uk/media/4426/Closing-the-Gap-Workplace-innovation-and-UK-productivity/pdf/Totterdill_Innovation_paper.pdf) (accessed 03.02.2020).

18. Vaas F., Žiauberytė-Jakštienė R., Oeij, P.R.A. (2017). Case studies can support definitions of workplace innovation in practice. Special Issue on Workplace Innovation. vol. 1. P.: 61-72.

## Contacts

Elena Kabakova

Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences

56A, Gorky Street, 160014, Vologda, Russia

[vologdascience@gmail.com](mailto:vologdascience@gmail.com)