

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

DOI: 10.15838/sa.2021.5.32.4

УДК 332.1 | ББК 65.242

© Басова Е.А.

СОЦИАЛЬНЫЙ ЗАПРОС НА ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИЙ В РАБОЧЕМ ПРОСТРАНСТВЕ (ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОПРОСОВ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ)



ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА БАСОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

г. Вологда, Российская Федерация

e-mail: elbas@yandex.ru

ORCID: [0000-0003-2817-5454](https://orcid.org/0000-0003-2817-5454); ResearcherID: [AAD-4911-2020](https://orcid.org/AAD-4911-2020)

В современных условиях развития экономической среды, характеризующейся трансформацией и неустойчивым состоянием социальных вызовов, возрастает актуальность внедрения инноваций в рабочее пространство организации. Однако недостаточная изученность социальных потребностей работающего населения не способствует инновационности рабочих мест, что вызывает необходимость качественной проработки указанной тематики. Целью представленного исследования стало выявление социальных запросов населения, выступающих основой для внедрения инновационных практик в организациях. В статье отражены результаты социологических опросов работающих граждан Вологодской области, проведенных ФГБУН ВолНЦ РАН с 1997 по 2020 год. Показано, что главными демотивирующими факторами реализации трудового потенциала населения региона являются низкий уровень оплаты труда и отсутствие интереса к работе. Вологодская область среди российских субъектов занимает крайне низкие позиции (69 место) по удовлетворенности граждан условиями труда. Отмечено нежелание работающего населения самостоятельно повышать уровень знаний и навыков, несмотря на существующий запрос и высокий процент заинтересованных работников (около 40%). Результаты изучения социальных запросов занятого населения региона подтвердили тезис о необходимости инновационных преобразований в рамках функционирования хозяйствующих субъектов в части обучения и адаптации персонала, развития коммуникативных и креативных навыков сотрудников, внедрения гибких условий и режимов работы, повышения стрессоустойчивости, реализа-

ции программ оздоровления и инструментов совершенствования качества трудовой жизни работников. Результаты представленного исследования вносят вклад в развитие практических аспектов реализации инноваций на рабочих местах, формируя представление о назревших изменениях в социальной среде на мезо- и микроуровне. В перспективе возможно изучение взаимосвязи между удовлетворенностью трудом и внедрением инновационных практик на рабочем месте.

Социальные инновации, рабочие места, занятое население.

В современных условиях обостряющейся конкуренции и увеличения числа социальных вызовов в обществе возрастает актуальность внедрения инноваций на рабочих местах (WI). Решение задачи по повышению конкурентоспособности хозяйствующих субъектов невозможно лишь на основе стимулирования новых технологических достижений, разработки мероприятий по снижению затрат и т. д., но должно базироваться на внедрении инновационных подходов в организации рабочего пространства. Исследования показали, что различная комбинация методов и инструментов управления во многом объясняет различия в производительности и эффективности деятельности компаний [1–3]. Все более необходимым представляется выбор в пользу тех или иных вложений, где акцент смещается с материальных инвестиций в пользу нематериальных (ИКТ, управленческие практики, в т. ч. организация труда, и т. д.). Разные навыки и стили управления в организации, а также уровень развития человеческих ресурсов формируют разную степень успешности на рынке.

Инновации на рабочих местах, определяемые как разновидность нетехнологических инноваций [1, с. 42], имеющие целью рост бизнес-показателей и решение социальных вопросов, выступают ключевым ресурсом развития любой компании [4]. Разработка и внедрение инноваций на рабочих местах становятся фактором роста качества трудовой жизни сотрудников [2; 5] и организационной производительности [5; 6], повышения вовлеченности и приверженности сотрудников организации [7; 9], а также более эффективного использования человеческого потенциала [10].

С теоретической точки зрения концепция инноваций на рабочих местах исследуется с использованием различных подходов [11, с. 248], где в качестве ключевого движущего фактора выступает персонал, организационная структура или процесс управления. Однако не все изменения во внутренней или внешней среде организации следует относить к инновациям, а лишь те, которые соответствуют их основным признакам: экономическая значимость (отдача) и новизна [12, с. 41]. Более того, важно учитывать особенности каждой территории и специфику конкретной организации, воздействовать через интересы сотрудников, использовать их мотивы и цели в изменении стилей, методов управления и других параметров рабочего процесса. В связи с этим особую актуальность в современных условиях приобретает выявление социальных запросов работающих граждан для внедрения инноваций в рабочем пространстве, что и стало основной целью представленного исследования.

Теоретические основы исследования инноваций на рабочих местах как разновидности социальных инноваций

Развитие теории и практики в сфере социальных инноваций происходит в течение последних тридцати лет. Однако возникновение самого понятия относится к началу XVIII века. Социальные инновации трактовались как ранее не используемые решения социальных проблем. С экономической точки зрения термин «социальная инновация» стал употребляться во второй половине XX века в трудах П. Друкера и М. Янга. Позднее был введен термин «социальный инноватор»

в отношении людей, проводящих социальные перемены [13; 14].

К настоящему моменту накоплен огромный пласт исследований, посвященных внедрению социальных инноваций. В частности, вопросам реализации социальных инноваций на макро- и мезоуровне посвящены труды П. Коха, Р. Нельсона, С. Тукера, А. Шрёдера, А.В. Башариной, А.Ю. Веретенниковой, Ю.А. Гаджиева, А.В. Негожиной, Т.С. Пантелеевой, Т.С. Соловьевой и др.

Термин «социальные инновации» не всегда имел положительный подтекст. Так, в XVII веке он широко использовался как уничижительный и политический [15, с. 17]. Инновации воспринимались в качестве неоднозначной и оспариваемой идеи в философии, религии, политике и социальном направлении. Признание инноваций произошло в прошлом веке, постепенно, начиная с французской революции. Инновации стали инструментом достижения политических и социальных целей.

Несмотря на различное множество определений понятий «социальные инновации» и «инновации на рабочих местах», до сих пор не сформировалось их единой методологической проработки, отсутствует четкая концептуализация [3; 5]. Современная трактовка «социальных инноваций» связывает изменения (новшества) с расширением возможностей и вовлечением наиболее уязвимых групп при решении социальных проблем [16]. При этом социальные инновации в сфере труда и занятости ориентированы на повышение качества работы с точки зрения возможностей трудоустройства, а также расширения прав и возможностей граждан. В свою очередь, WI призваны помогать бизнесу и обществу способствовать благополучию и благосостоянию [7]. Таким образом, инновации на рабочих местах являются разновидностью социальных инноваций, когда цель улучшения бизнеса совпадает с идеей решения социальных вопросов, связанных с качеством работы и занятостью¹.

Согласно результатам исследования С. Weerakoon и А. McMurray [18], первая публикация по инновациям на рабочих местах датируется 1987 годом. Ученые выделяют два основных периода роста относительно изучения данной проблематики в мировой науке: с 1987 по 2006 и с 2007 по 2020 год. В первый из указанных периодов выпущено примерно 27% от общего числа публикаций. В последующие 13 лет – порядка 73%. В пятерку стран – лидеров по числу исследований входят США, Великобритания, Австралия, Нидерланды и Финляндия.

Внедрению инноваций в организациях через развитие лидерства сотрудников и повышение удовлетворенности трудом посвящены труды W. Wipulanusat, K. Panuwatwanich, R.A. Stewart и др. [19; 20]. На необходимости реализации творческих способностей сотрудников в процессе создания инноваций на рабочих местах акцентируется внимание в работе [21]. Взаимосвязь результатов внедрения инноваций на рабочих местах и уровня охраны труда в организациях рассмотрена К. Jilcha и D. Kitaw [22]. Различия инноваций в рабочем пространстве в межстрановом контексте изучались Е. Lorenz [23], N. Muenjohn [24] и др. Особенности внедрения инновационного подхода к организации рабочих мест на предприятиях различных форм собственности и сфер деятельности представлены в [7; 8; 25; 26].

Использование различных подходов к исследованию WI порождает широкий перечень определений понятия «инновации на рабочих местах» (табл. 1). Однако неоспоримым является тот факт, что внедрение инноваций на рабочих местах сопряжено с изменениями в управлении персоналом и активизацией участия отдельных сотрудников или корпоративных команд в решении социальных вопросов и повышении эффективности деятельности в целом.

В представленном исследовании инновации на рабочих местах рассматриваются

¹ Oeij P., Dhondt S., Žiauberytė-Jakštienė R., Corral A. Workplace innovation as social innovation in European companies. Conference: ISPIM Innovation Summit, Kuala Lumpur, Malaysia on 4–7 December 2016At: Kuala Lumpur, Malaysia (accessed 15.06.2021).

Таблица 1. Характеристика различных дефиниций понятия «инновации на рабочих местах»

№ п/п	Автор	Определение
1	European Commission*	Изменения в структуре организационно-экономической сферы, управления персоналом, отношений с клиентами и поставщиками или рабочего пространства в целом
2	F.D. Pot [2, с. 405]	Внедрение новых и комбинированных изменений в организацию труда, управление персоналом и вспомогательные технологии, а также стратегии повышения эффективности работы организаций и качества рабочих мест
3	P. Oeij и др. [5, с. 8]	Разработанная и реализованная практика или сочетание практик, которые структурно (разделение труда) и/или культурно (расширение прав и возможностей) позволяют сотрудникам участвовать в организационных изменениях и обновлении в целях улучшения качества трудовой жизни и эффективности работы организации
4	European Court of Auditors**	Недавно внедренная практика или комбинация практик, которая позволяет сотрудникам участвовать в организационных изменениях и обновлении либо структурно (с точки зрения организационной работы), либо культурно (с точки зрения расширения прав и возможностей персонала, мотивации, отношения и т. д.) и, следовательно, улучшить качество трудовой жизни и производительность

* 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 07.06.2021).

** Workplace innovation practices. URL: <https://medium.com/ecajournal/workplace-innovation-practices-1e0419419a46> (accessed 07.06.2021).

Источник: составлено автором.

как новые модели участия, управления и самоуправления, которые удовлетворяют любые социальные потребности, от условий труда и образования сотрудников до развития и совершенствования корпоративной культуры.

Для организации инновационного рабочего пространства следует придерживаться основных составляющих. В исследованиях [10; 11] подчеркивается важность создания четырех блоков для внедрения WI: расширение прав и возможностей сотрудников и создание самоуправляемых команд, гибкие управленческие связи (конструкции), систематические возможности для инноваций, а также закрепленное лидерство в сочетании с правом голоса сотрудников при принятии стратегических решений. Данные взаимно усиливающие друг друга блоки, создавая синергетический эффект, могут обеспечить высокий уровень вовлеченности сотрудников, способствовать активизации предпринимательского поведения, индивидуальной и организационной устойчивости.

Методология исследования

Теоретической и методологической основой исследования выступили научные достижения отечественных и зарубежных ученых по проблематике содержательных основ и специфики инноваций на рабочих местах, роли в развитии социальных инноваций. Процедура проведенного исследования включает постановку цели, изучение теоретических основ рассматриваемой проблематики, выбор методов и анализ первичной информации в соответствии с логикой и методологией работы с последующим оформлением итоговой публикации. Для реализации основной цели исследования использован комплекс общенаучных методов познания: анализ и синтез; логический, сравнительный и временной анализ, метод группировки и обобщения и др. Информационной базой послужили данные федерального статистического наблюдения по условиям жизни населения², а также результаты мониторинга трудового потенциала населения и социологических

² Федеральные статистические наблюдения по социально-демографическим проблемам. Итоги комплексного наблюдения условий жизни населения в 2018 году / Росстат. URL: https://gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ18/index.html

Таблица 2. Препятствия для реализации потенциала, качества и способностей в трудовой деятельности, отмеченные населением Вологодской области*, % от числа опрошенных

Вариант ответа	Год			
	2016	2017	2018	2020
Отсутствие интереса к работе	9,7	11,9	12,5	10,9
Работа не по специальности	14,4	10,8	6,0	7,9
Несоответствие работы Вашим способностям и склонностям	8,4	6,5	7,2	5,2
Проблемы со здоровьем	10,7	9,3	7,9	11,9
Семейные проблемы	8,4	9,6	8,2	7,9
Неорганизованность (лень)	8,3	7,6	8,6	6,5
Недостаток профессиональных знаний	12,0	8,4	7,5	6,5
Недостаток сопутствующих навыков (например, отсутствие водительских прав и др.)	5,7	5,6	5,2	4,9
Неэффективное стимулирование	8,5	5,7	10,9	13,7
Неблагоприятные условия труда	8,0	9,7	9,7	9,3
Неудобный график работы	9,1	9,4	6,5	8,0
Плохие отношения с руководством	2,3	2,3	2,7	2,9
Напряженная атмосфера в коллективе	5,2	4,0	3,0	5,8
Невозможность влиять на управление предприятием (организацией)	8,0	6,1	5,8	6,4
Низкая оплата труда	16,3	16,0	14,4	14,5
Низкая интенсивность труда	4,9	4,9	2,6	2,7
Затрудняюсь ответить	33,9	33,8	39,7	38,5
Другое	2,7	3,0	0,9	0,8

* Формулировка вопроса «Как Вы думаете, что мешает Вам реализовать свой потенциал, качества и способности в трудовой деятельности?».
Источник: данные социологических опросов ФГБУН ВолНЦ РАН.

опросов общественного мнения населения Вологодской области, проводимых с 2011 по 2020 год ФГБУН «Вологодский научный центр РАН». Объем выборок в опросах ВолНЦ РАН составлял 1500 человек. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Способ сбора эмпирических данных: индивидуальное раздаточное анкетирование. Ошибка выборки не превышала 3%. Обработка данных проведена в программе SPSS Statistics.

Результаты и обсуждение

По удовлетворенности трудом в 2018 году Вологодская область занимала крайне низкие позиции: 69 место в рейтинге субъектов РФ [27, с. 7]. Вполне удовлетворены условиями труда только 66% работающих области, что гораздо ниже среднероссийского уровня (74%). При этом главными препят-

ствиями для реализации трудового потенциала населения региона, согласно исследованиям, проводимым ВолНЦ РАН, являются низкий уровень оплаты труда и отсутствие интереса к работе (табл. 2). В 2020 году до 12% возросло число опрошенных, отмечавших в качестве барьера для реализации трудового потенциала наличие проблем со здоровьем, что, вероятно, связано с последствиями пандемии.

При исследовании различных параметров, отражающих качество трудовой жизни работающего населения Вологодской области [27], выявлено, что только у 58% опрошенных профессия (основная работа) соответствует личным способностям и склонностям. Доля тех, чья основная работа – призвание, еще меньше (52%). Менее половины (примерно 40%) работающих граждан в Вологодской области работают по профильному образованию. При этом женщины

Таблица 3. Динамика ответов населения Вологодской области о своих планах и намерениях (позиция ответов: «Это входит в мои планы»), %

Планы и намерения	Год					
	1997	2000	2005	2011	2017	2020
Добиться высокого материального положения	41,0	40,8	41,5	48,1	49,0	39,4
Стать высококлассным специалистом, с которым считаются коллеги	39,8	33,3	40,2	41,2	45,7	38,0
Подлечиться, поправить свое здоровье	40,9	46,2	36,0	39,0	42,5	39,8
Продвинуться по службе, сделать карьеру	25,9	25,6	38,8	40,2	40,9	34,2
Повысить уровень своих знаний, стать эрудированным человеком	37,2	34,2	36,0	42,4	40,6	36,5
Укрепить свою нервную систему	43,1	45,2	34,6	33,6	39,7	34,8
Расширить круг общения, обзавестись большим числом друзей, знакомых	42,4	35,4	40,1	37,7	36,4	31,9
Повысить свой культурный уровень	34,7	29,7	32,3	30,9	30,2	24,1
Занять высокое положение в обществе	14,1	16,9	26,5	20,1	22,4	17,3
Заняться предпринимательской деятельностью, открыть свое дело, стать фермером и т. д.	11,1	12,5	17,1	17,0	21,7	17,9
Добиться общественного признания (получить награды, знаки отличия)	10,2	12,5	19,0	16,1	21,6	17,3
Заняться (продолжить заниматься) творческим трудом (писать книги, изобретать и т. д.)	9,6	8,6	15,1	11,8	15,2	17,5
Заняться общественно-политической деятельностью, возможно, стать депутатом, одним из лидеров партии, движения, профсоюза и т. д.	2,8	3,7	10,7	8,2	9,8	8,6
Источник: данные социологических опросов ФГБУН ВолНЦ РАН.						

чаще, чем мужчины, действуют по принципу «имею способности к основной работе, работаю по призванию и имею профильное образование». Интересно, что через 10 лет (к 2030 году) особенно востребованными будут социальные и высокие когнитивные (интеллектуальные) навыки, среди которых следует выделить лидерство, коммуникацию и переговоры, межличностные отношения и эмпатию, а также креативность и проектное управление³. Указанные навыки зависят от индивидуальных характеристик человека, однако в большей степени могут быть обеспечены за счет реализации инноваций в организациях.

Согласно результатам социологических опросов ВолНЦ РАН, запрос работающего населения региона на повышение своего профессионально-образовательного уровня достаточно высок начиная с 2005 года. О желании стать высококлассным специалистом и повысить уровень знаний заявило значительное число респондентов (около 40% по

каждому из направлений). Однако коронавирус внес свои коррективы в планы и намерения граждан. По данным опроса, проведенного ВолНЦ РАН в сентябре 2020 года, стремление населения поправить здоровье и подлечиться заняло первые строчки в рейтинге планов (табл. 3).

Имея высокий уровень запроса на повышение профессионально-образовательного уровня, население неохотно занимается обучением самостоятельно. По данным опросов, не более 12% населения региона читает дополнительную специальную литературу. Большинство ограничивается чтением информации в газетах, просмотром передач, новостей в интернете.

Однако и в самих организациях сложилась неоднозначная ситуация с подготовкой кадров. Как показали результаты исследования (табл. 4), только 13% опрошенных в Вологде и 6% в области указали на наличие системы повышения квалификации в организации. При этом каждый четвертый

³ Skill shift: Automation and the future of the workforce <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce#> (accessed 10.06.2021).

Таблица 4. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как организована система повышения квалификации сотрудников по Вашему основному месту работы?», 2020 год, % от числа работающих

Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
В организации функционирует специализированный центр обучения сотрудников и создана специальная база знаний (библиотечные фонды, обучающие видео и т. д.)	12,7	2,8	3,0	5,5
В организации действует система профессионального развития (обучение с привлечением внутренних и сторонних специалистов, дистанционные курсы, выездное обучение и т. д.), руководство следит за обучением сотрудников	23,4	24,3	21,0	22,5
Организация предоставляет возможности для профессионального развития сотрудников, только надо самому проявлять инициативу	16,6	19,1	16,4	17,2
Система повышения квалификации сотрудников отсутствует	25,0	21,5	20,6	22,0
Затрудняюсь ответить	26,6	32,6	39,5	34,2
Источник: данные социологического опроса ФГБУН ВолНЦ РАН.				

вологжанин отмечает отсутствие действующей системы повышения квалификационного уровня.

Общеизвестно, что наличие разработанной и регулярной системы повышения профессиональной квалификации является важным источником роста человеческого потенциала, в связи с чем особую роль приобретает формирование усовершенствованных систем обучения и адаптации персонала. Это особенно актуально в наши дни, когда обновление знаний и информации происходит с высокой скоростью и требует «оперативной перенастройки технологий обучения» [28, с. 120] для приобретения современных профессиональных навыков и компетенций.

Одним из примеров инноваций в рабочем пространстве в период сегодняшней ситуации с коронавирусом выступает введение дистанционного режима работы, нацеленного на сохранение здоровья сотрудников организаций и населения в целом. В связи с пандемийной обстановкой и введением локдауна примерно 8% работающего населения Вологды весной 2020 года было отправлено в неоплачиваемый отпуск, а 3% попали под сокращение и испытывали трудности в поиске работы (табл. 5).

Значительное число опрошенных (около 36%) опасаются потерять работу из-за последствий ограничительных мер, обуслов-

ленных распространением коронавируса. Примерно 12% респондентов имеют подобные переживания в связи с неустойчивым экономическим положением предприятия (табл. 6). Наиболее негативные оценки в данном аспекте отмечены у жителей Череповца – индустриального центра Вологодской области: порядка 18% трудящихся опасаются потерять работу из-за неустойчивой деятельности хозяйствующего субъекта. Ухудшение здоровья выступает третьей по значимости причиной неустойчивости занятости: примерно 9% опрошенных заявляют о его влиянии на формирование опасений по поводу потери работы.

Немаловажным аспектом, а зачастую ключевым фактором успешной трудовой деятельности является уровень здоровья работающего населения, в частности стрессоустойчивость [27, с. 14]. Согласно данным федерального обследования (табл. 7), только 17% работающего населения Вологодской области не испытывает нервное напряжение и стрессы на рабочем месте. В рейтинге субъектов регион занимает предпоследнюю строчку, уступая лишь Сахалинской области. Очевидно, что этот факт является абсолютно негативным моментом, влияющим как на эффективность труда на предприятиях, так и на последующее здоровье работающего населения. В связи со сказанным особую значимость приобретает реализация ин-

Таблица 5. Распределение ответов респондентов на вопрос «Как изменилась Ваша занятость с объявлением пандемии COVID-19 в марте 2020 года?», 2020 год, % от числа опрошенных

Вариант ответа	Вологда	Череповец	Район	Область
Работаю, как и прежде (то же место и график работы)	50,2	51,7	56,3	53,3
Полностью/частично перешел(ла) на дистанционную занятость. Продолжаю и сейчас работать в удаленном режиме	3,6	3,1	3,9	3,6
Полностью/частично перешел(ла) на дистанционную занятость. Однако сейчас снова работаю, как и прежде	10,9	11,7	12,3	11,7
До пандемии работал(а) удаленно и продолжаю так работать	1,2	0,0	1,7	1,1
Попал(а) под сокращение, но уже нашел(ла) новую работу	0,0	0,7	1,4	0,8
Попал(а) под сокращение. Так и не могу найти новую работу	2,9	4,3	3,6	3,6
На время пандемии отправлен(а) в оплачиваемый отпуск	6,3	6,0	2,1	4,3
На время пандемии отправлен(а) в неоплачиваемый отпуск	7,5	6,4	3,9	5,6
Нашел(ла) дополнительную подработку	3,9	1,7	2,3	2,5
Другое	7,5	3,1	3,3	4,4

Источник: данные социологического опроса ФГБУН ВолНЦ РАН.

Таблица 6. Распределение ответов респондентов на вопрос «Если у Вас есть опасения потерять работу, то какова основная причина?», 2020 год, % от числа работающих

Вариант ответа	Вологда	Череповец	Районы	Область
Последствия ограничительных мер, связанных с распространением коронавируса COVID-19	44,1	30,9	33,0	35,6
Неустойчивое экономическое положение предприятия, на котором работаю	9,1	18,3	9,0	11,5
Профсоюз играет все меньшую роль в регулировании трудовых отношений на предприятии	2,2	10,6	2,2	4,4
Заканчивается срок действия договора (контракта)	1,9	2,0	1,2	1,6
Формальное несоответствие специальности (по диплому) занимаемой должности	0,6	5,3	1,8	2,4
Не хватает квалификации для качественного выполнения работы	2,2	7,3	1,0	3,0
Ухудшилось состояние здоровья (стало сложнее справляться с работой)	4,7	14,3	8,8	9,1
Плохие отношения с руководством, с коллективом	5,3	7,0	3,9	5,1
Слышал(а), что в ближайшее время будут сокращения на предприятиях, на которых трудоустроены члены моей семьи или работаю я	4,4	10,6	7,5	7,4
Другое	1,3	0,7	0,8	0,9

Источник: данные социологического опроса ФГБУН ВолНЦ РАН.

новаций, направленных на здоровьесбережение сотрудников организаций. Согласно зарубежным исследованиям, оздоровительные программы для сотрудников почти на 30% сокращают медицинские расходы и значительно снижают количество прогулов,

а каждый доллар, потраченный компанией на улучшение здоровья сотрудников, окупается в 24 раза⁴.

Изучение потенциальных направлений для внедрения инноваций в рамках функционирования хозяйствующих субъектов

⁴ Басова Е.А. Социальные инновации в рабочем пространстве в условиях модернизации общества // Сб. мат-лов XV Междунар. науч. конференции «Сорокинские чтения», 4 марта 2021 г. / МГУ (г. Москва). М.: МАКС Пресс, 2021. С. 433.

Таблица 7. Доля лиц, испытывающих на основной работе нервное напряжение и стрессы, 2018 год, % от лиц в возрасте 15 лет и более, занятых в экономике

Регион*	Постоянно испытываю	Испытываю иногда	Не испытываю	Ранг
Чукотский автономный округ	7,8	33,3	58,9	1
Оренбургская область	18,0	38,0	44,0	2
Республика Тыва	13,0	45,1	42,0	3
Воронежская область	10,2	48,8	41,0	4
Республика Дагестан	13,1	46,0	40,9	5
...
Хабаровский край	27,3	53,0	19,7	78
Тюменская область	21,1	60,3	18,3	79
Республика Коми	36,5	46,1	17,4	80
Вологодская область	36,8	46,0	17,2	81
Сахалинская область	23,9	60,6	15,5	82
Справочно: Российская Федерация	19,5	51,9	28,6	-

* Приведены данные по 5 регионам с наилучшими и наихудшими значениями показателя.
 Ранжировано по варианту «Не испытываю».
 Составлено по: Басова Е.А., Белехова Г.В. Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области) // Вопросы территориального развития. 2020. Т. 8. № 2. С. 15. DOI: 10.15838/tdi.2020.2.52.4. URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/28524>

подтвердило тезис о необходимости социальных преобразований в части обучения и адаптации персонала, развития коммуникативных и креативных навыков сотрудников, внедрения современных режимов работы, повышения стрессоустойчивости, реализации программ оздоровления работающего населения и инструментов совершенствования качества трудовой жизни работников в целом. Для сохранения здоровья сотрудников особенно актуально создание зеленых зон (мест для отдыха), фильтрации воздуха, кухни с различными видами питания и т. д. Ярким примером внедрения инноваций на местах является использование коучинга как эффективной управленческой технологии, направленной на развитие профессиональных навыков и адаптации персонала, формирование трудовой мотивации и корпоративного поведения сотрудников.

Заключение

Современное развитие социума в условиях неопределенности и обострения конкурентных противостояний требует поиска направлений для внедрения нетехнологи-

ческих изменений [29; 30]. Сегодня успех организации во многом зависит от способности гибко адаптироваться к изменениям внешней и внутренней среды, в т. ч. за счет развития человеческого и трудового потенциала своих сотрудников. Персонал – главный источник изменений и обновления в организациях, в связи с чем WI должны стать неотъемлемой частью управленческой и организационной культуры и практики.

Выявление основных тенденций в развитии социальных запросов работающего населения позволило наметить основные векторы для внедрения инноваций в рабочем пространстве. В числе основных итогов проведенного исследования необходимо выделить следующие положения.

Опираясь на теоретико-методологическую базу, предлагаем определить «инновации на рабочих местах» как новые модели участия, управления и самоуправления, которые удовлетворяют любые социальные потребности, от условий труда и образования сотрудников до развития и совершенствования корпоративной культуры организации.

Бесспорной представляется актуальность внедрения инноваций в рабочем пространстве организаций региона, что подтверждается данными федеральных обследований и социологических опросов занятого населения Вологодской области, проведенных ФГБУН ВолНЦ РАН. Как удовлетворенность трудом, так и масштабность нервного напряжения и стрессов, испытываемых работниками в регионе, находится на недопустимом уровне (по сравнению с другими российскими субъектами).

Предпосылками внедрения социальных инноваций в рабочее пространство являются недостаточная реализация трудового потенциала, потребность в здоровьесбережении, а также запрос со стороны занятого населения региона на повышение квалификационного уровня.

В качестве основных направлений для внедрения инноваций в рабочем пространстве в организациях региона следует выделить мероприятия в рамках совершенство-

вания и создания методов управления, систем обучения, развития и адаптации персонала, улучшения социальных условий жизни работников, безопасности и гигиены труда.

Результаты представленного исследования вносят вклад в развитие практических аспектов реализации инноваций на рабочих местах, формируя представление о назревших изменениях в социальной среде на мезо- и микроуровне. Полученные данные могут быть полезны региональным органам власти и управления при совершенствовании основ социально-экономической политики в области труда и занятости населения, а также HR-специалистам в качестве обоснования при внедрении тех или иных инновационных разработок. В перспективе возможно изучение взаимосвязи между удовлетворенностью трудом, качеством трудовой жизни и характеристикой инновационных практик на рабочем месте на основе данных социологических опросов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Howaldt J., Kaletka C., Schroeder A., Zirngible M. *Atlas of Social Innovation. Volume 2: The World of New Practices*. München: Oekoem Verlag, 2019. Pp. 42 – 46.
2. Овчаренко Г.В. Управление социальными нововведениями в организациях // Terra Economicus. 2013. Т. 11. № 1 (3). С. 62–64.
3. 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
4. Pot F.D. Workplace innovation for better jobs and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2011, vol. 60 (4), pp. 404–415.
5. Oeij P., Žiauberytė-Jakštienė R., Dhondt S., Corral A., Totterdill P., Preenen P. *Workplace Innovation in European Companies. Study Commissioned by Eurofound*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2015. 74 p.
6. Howaldt J., Oeij P., Dhondt S., Fruytier B. Innovation in the workplace and socialinnovation: An introduction. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 2016, vol. 12 (1), pp. 1–12.
7. Choi S., Choi J. Dynamics of innovation in nonprofit organizations: The pathways from innovativeness to innovation. *Outcome, Human Service Organizations Management, Leadership & Governance*, 2014, vol. 38 (4), pp. 360–373. DOI: 10.1080/23303131.2014.898005
8. Wipulanusat W., Panuwatwanich K., Stewart R., Arnold S., Wang J. Bayesian network revealing pathways to workplace innovation and career satisfaction in the public service. *Journal of Management Analytics*, 2020, no. 7, pp. 2–37. DOI: 10.1080/23270012.2020.1749900
9. Gao W., Wang L., Jan J., Wu Y., Musse S. Fostering workplace innovation through CSR and true leadership: Evidence from the SME sector. *Sustainable Development*, 2021, no. 13, pp. 1–16. Available at: <https://doi.org/10.3390/su13105388>
10. Oeij P., Dhondt S., Pot F., Totterdill P. Workplace innovation as an important driver of social innovation. In: Howaldt J., Kaletka C., Schröder A., Zirngiebl M. (eds.). *Atlas of Social Innovation – New Practices for a Better Future*. Dortmund: Sozialforschungsstelle, TU Dortmund, 2018. Pp. 54–57.

11. Oeij P., Vaas F., Dhondt S. Understanding social innovation as an innovation process: Applying the innovation journey model. *Journal of Business Research*, 2019, vol. 101 (8), pp. 243–254. DOI: 10.1016/j.jbusres.2019.04.028
12. Каменев И.Г. Человеческие ресурсы как объект инновационной деятельности // *Международ. науч.-иссл. журн.* 2015. № 3. С. 37–38.
13. Мирау Ю.Н., Соловьева Т.С., Попов А.В. Развитие социальных инноваций в России сквозь призму деятельности и взаимодействия органов власти, бизнес-структур и гражданского общества // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз.* 2020. Т. 13. № 5. С. 153–167. DOI: 10.15838/esc.2020.5.71.9
14. Попов Е.В., Омонов Ж.К. Сущность и типология социальных инноваций // *Инновации.* 2016. № 1. С. 53–58.
15. Godin B., Vinck D. *Critical Studies of Innovation.* Cheltenham Edward Elgar publishing. 352 p. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781785367229>
16. Van Bree T., de Heide M., Dhondt S. *Linking Social Innovation to National Accounts. SIMPACT Statistics Brief.* Gelsenkirchen: Institute for Work and Technology, 2016. 26 p.
17. Oeij P., Vaas F. Effect of workplace innovation on organisational performance and sickness absence. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 2016, vol. 12 (1), pp. 101–129.
18. Weerakoon C., McMurray A. *An Overview to Workplace Innovation Research.* Chapter: The Palgrave Handbook of Workplace Innovation, 2021. Pp. 3–21. DOI: 10.1007/978-3-030-59916-4_1
19. Wipulanusat W., Panuwatwanich K., Stewart R.A. Pathways to workplace innovation and career satisfaction in the public service: The role of leadership and culture. *International Journal of Organizational Analysis*, 2018, no. 26 (5), pp. 890–914.
20. Prus I., Nacamull R., Lazazzara A. Disentangling Workplace Innovation: A Systematic Literature Review. *Personnel Review*, 2017, vol. 46 (7), pp. 1254–1279.
21. Wipulanusat W., Panuwatwanich K., Stewart R.A. Workplace innovation: Exploratory and confirmatory factor analysis for construct validation. *Management and Production Engineering Review*, 2017, vol. 8 (2), pp. 57–68.
22. Jilcha K., Kitaw D. Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development. *Engineering Science and Technology, an International Journal*, 2017, vol. 20 (1), pp. 372–380.
23. Lorenz E. Work organisation, forms of employee learning and labour market structure: Accounting for international differences in workplace innovation. *Journal of the Knowledge Economy*, 2015, vol. 6 (2), pp. 437–466.
24. Muenjohn N., McMurray A. Design leadership, work values ethic and workplace innovation: An investigation of smes in Thailand and Vietnam. *Asia Pacific Business Review*, 2017, vol. 23 (2), pp. 192–204.
25. Социальные инновации как эффективный ответ на современные вызовы в сфере образования / А. Шрёдер [и др.] // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз.* 2017. Т. 10. № 5. С. 21–36. DOI: 10.15838/esc.2017.5.53.2
26. Bani-Melhem S., Zeffan R., Albaiti M. Determinants of employees innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hotel Management*, 2018, vol. 30, iss. 3, pp. 1601–1620.
27. Басова Е.А., Белехова Г.В. Качество трудовой жизни в оценках мужчин и женщин (по материалам социологического опроса Вологодской области) // *Вопросы территориального развития.* 2020. Т. 8. № 2. DOI: 10.15838/tdi.2020.2.52.4. URL: <http://vtr.isert-ran.ru/article/28524>
28. Басова Е.А., Рассадина М.Н. Проблемы современного образования в контексте формирования экономики знаний (на примере регионов РФ) // *Проблемы развития территории.* 2021. Т. 25. № 3. С. 107–126. DOI: 10.15838/ptd.2021.3.113.7
29. Un C., Montoro-Sanchez A. Innovative capability development for entrepreneurship: A theoretical framework. *Journal of Organizational Change Management*, 2010, vol. 23 (4), pp. 413–434. DOI: 10.1108/09534811011055403
30. Rus D., Oeij P., Pot F., Totterdill P. Workplace innovation: A review and potential future avenues. *International Journal of Technology Transfer and Commercialisation*, 2019, vol. 16, no. 3, pp. 208–227. DOI: 10.1504/IJTTC.2019.099900

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Елена Александровна Басова – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: elbas@yandex.ru

Basova E.A.

SOCIAL DEMAND FOR INNOVATION IN THE WORKPLACE (BASED ON THE RESULTS OF SURVEYS OF THE EMPLOYED POPULATION IN THE VOLOGDA OBLAST)

In modern conditions of economic environment development, characterized by transformation and unstable state of social challenges, the relevance of innovation in the workspace of the organization increases. However, insufficient study of social needs of employed population does not contribute to the innovativeness of workplaces, which causes the necessity of qualitative study of this topic. The purpose of the study is to identify the social needs of the population, acting as the basis for the implementation of innovative practices in organizations. The article reflects the results of sociological surveys of working citizens in the Vologda Oblast, conducted by VolRC RAS from 1997 to 2020. It shows that the main demotivating factors in the implementation of labor potential of the region's population are the low level of wages and lack of interest in work. The Vologda Oblast occupies a very low position (69th place) among the Russian constituent entities in terms of citizens' satisfaction with working conditions. There is a reluctance of the employed population to increase the level of knowledge and skills on their own, despite the existing demand and a high percentage of interested workers (about 40%). The study of the social needs of the employed population in the region confirmed the necessity of innovative transformations in the functioning of economic entities. Changes are required in terms of training and adaptation of personnel, development of communicative and creative skills of employees, introduction of flexible conditions and modes of work, increasing stress resistance, implementation of health improvement programs and tools to improve the quality of working life of employees. The findings of this study contribute to the development of practical aspects of the innovation implementation in the workplace, forming an understanding of the overdue changes in the social environment at the meso- and microlevel. In the future it is possible to study the relationship between job satisfaction and the implementation of innovative practices in the workplace.

Social innovation, workplaces, employed population.

REFERENCES

1. Howaldt J., Kaletka C., Schroeder A., Zirngible M. *Atlas of Social Innovation. Volume 2: The World of New Practices*. München: Oekoem Verlag, 2019. Pp. 42–46.
2. Ovcharenko G.V. Social innovations management in the organizations. *Terra Economicus*, 2013, vol. 11, no. 1 (3), pp. 62–64 (in Russian).
3. Kabakova E.A. Workplaces as the object for innovation in the social sphere (case study of the Vologda Oblast). *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 2020, no. 5 (109), pp. 100–116. DOI: 10.15838/ptd.2020.5.109.7 (in Russian).

4. Pot F.D. Workplace innovation for better jobs and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2011, vol. 60 (4), pp. 404–415.
5. Oeij P., Žiauberytė-Jakštienė R., Dhondt S., Corral A., Totterdill P., Preenen P. *Workplace Innovation in European Companies. Study Commissioned by Eurofound*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2015. 74 p.
6. Howaldt J., Oeij P., Dhondt S., Fruytier B. Innovation in the workplace and socialinnovation: An introduction. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 2016, vol. 12 (1), pp. 1–12.
7. Choi S., Choi J. Dynamics of innovation in nonprofit organizations: The pathways from innovativeness to innovation. *Outcome, Human Service Organizations Management, Leadership & Governance*, 2014, vol. 38 (4), pp. 360–373. DOI: 10.1080/23303131.2014.898005
8. Wipulanusat W., Panuwatwanich K., Stewart R., Arnold S., Wang J. Bayesian network revealing pathways to workplace innovation and career satisfaction in the public service. *Journal of Management Analytics*, 2020, no. 7, pp. 2–37. DOI: 10.1080/23270012.2020.1749900
9. Gao W., Wang L., Jan J., Wu Y., Musse S. Fostering workplace innovation through CSR and true leadership: Evidence from the SME sector. *Sustainable Development*, 2021, no. 13, pp. 1–16. Available at: <https://doi.org/10.3390/su13105388>
10. Oeij P., Dhondt S., Pot F., Totterdill P. Workplace innovation as an important driver of social innovation. In: Howaldt J., Kaletka C., Schröder A., Zirngiebl M. (Eds.). *Atlas of Social Innovation – New Practices for a Better Future*. Dortmund: Sozialforschungsstelle, TU Dortmund, 2018. Pp. 54–57.
11. Oeij P., Vaas F., Dhondt S. Understanding social innovation as an innovation process: Applying the innovation journey model. *Journal of Business Research*, 2019, vol. 101 (8), pp. 243–254. DOI: 10.1016/j.jbusres.2019.04.028
12. Kamenev I.G. Human resource as an object of innovation practice. *Mezhdunar. nauch.-issl. zhurn=The International Scientific Journal*, 2015, no. 3, pp. 37–38 (in Russian).
13. Mierau Ju.N., Soloveva T.S., Popov A.V. Development of social innovations in Russia in terms of activities and interaction of government bodies, business structures, and civil society. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2020, vol. 13, no. 5, pp. 153–167. DOI: 10.15838/esc.2020.5.71.9 (in Russian).
14. Popov E.V., Omonov Zh.K. Essence and typology of social innovations. *Innovatsii=Innovations*, 2016, no. 1, pp. 53–58 (in Russian).
15. Godin B., Vinck D. *Critical Studies of Innovation*. Cheltenham Edward Elgar publishing. 352 p. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781785367229>
16. Van Bree T., de Heide M., Dhondt S. *Linking Social Innovation to National Accounts. SIMPACT Statistics Brief*. Gelsenkirchen: Institute for Work and Technology, 2016. 26 p.
17. Oeij P., Vaas F. Effect of workplace innovation on organisational performance and sickness absence. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 2016, vol. 12 (1), pp. 101–129.
18. Weerakoon C., McMurray A. An Overview to Workplace Innovation Research. *Chapter: The Palgrave Handbook of Workplace Innovation*, 2021, pp. 3–21. DOI: 10.1007/978-3-030-59916-4_1
19. Wipulanusat W., Panuwatwanich K., Stewart R.A. Pathways to workplace innovation and career satisfaction in the public service: The role of leadership and culture. *International Journal of Organizational Analysis*, 2018, no. 26 (5), pp. 890–914.
20. Prus I., Nacamull R., Lazazzara A. Disentangling workplace innovation: A systematic literature review. *Personnel Review*, 2017, vol. 46 (7), pp. 1254–1279.
21. Wipulanusat W., Panuwatwanich K., Stewart R.A. Workplace innovation: Exploratory and confirmatory factor analysis for construct validation. *Management and Production Engineering Review*, 2017, vol. 8 (2), pp. 57–68.
22. Jilcha K., Kitaw D. Industrial occupational safety and health innovation for sustainable development. *Engineering Science and Technology, an International Journal*, 2017, vol. 20 (1), pp. 372–380.
23. Lorenz E. Work organisation, forms of employee learning and labour market structure: Accounting for international differences in workplace innovation. *Journal of the Knowledge Economy*, 2015, vol. 6 (2), pp. 437–466.

24. Muenjohn N., McMurray A. Design leadership, work values ethic and workplace innovation: An investigation of SMEs in Thailand and Vietnam. *Asia Pacific Business Review*, 2017, vol. 23 (2), pp. 192–204.
25. Schröder A., et al. social innovation as an effective response to modern challenges in education. *Ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny: fakty, tendentsii, prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2017, vol. 10, no. 5, pp. 21–36. DOI: 10.15838/esc.2017.5.53.2 (in Russian).
26. Bani-Melhem S., Zeffan R., Albaiti M. Determinants of employees innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hotel Management*, 2018, vol. 30, issue 3, pp. 1601–1620.
27. Basova E.A., Belekhova G.V. Quality of work life as estimated by men and women (case study of the sociological survey in the Vologda Oblast). *Voprosy territorial'nogo razvitiya=Territorial Development Issues*, 2020, vol. 8, no. 2 (52). DOI: 10.15838/tdi.2020.2.52.4 Available at: http://vtr.isert-ran.ru/article/28524?_lang=en (in Russian).
28. Basova E.A., Rassadina M.N. Modern education problems in the context of the knowledge economy formation (the case of Russia's regions). *Problemy razvitiya territorii=Problems of Territory's Development*, 2021, vol. 25, no. 3, pp. 107–126. DOI: 10.15838/ptd.2021.3.113.7 (in Russian).
29. Un C., Montoro-Sanchez A. Innovative capability development for entrepreneurship: A theoretical framework. *Journal of Organizational Change Management*, 2010, vol. 23 (4), pp. 413–434. DOI: 10.1108/09534811011055403
30. Rus D., Oeij P., Pot F., Totterdill P. Workplace innovation: A review and potential future avenues. *International Journal of Technology Transfer and Commercialisation*, 2019, vol. 16, no. 3, pp. 208–227. DOI: 10.1504/IJTTC.2019.099900

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Elena A. Basova – Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: elbas@yandex.ru