

DOI: 10.15838/ptd.2020.5.109.7

УДК 331.103 | ББК 65.242.1

© Кабакова Е.А.

## РАБОЧИЕ МЕСТА КАК ОБЪЕКТ ДЛЯ ИННОВАЦИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ (НА МАТЕРИАЛАХ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ)



**ЕЛЕНА АЛЕКСЕЕВНА КАБАКОВА**

Вологодский научный центр Российской академии наук  
Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а

E-mail: vologdascience@gmail.com

ORCID: [0000-0003-2776-402X](https://orcid.org/0000-0003-2776-402X); ResearcherID: [M-7468-2013](https://orcid.org/M-7468-2013)

*Статья посвящена вопросам исследования инноваций на рабочих местах. Цель исследования заключается в рассмотрении сущности концепта «инновации на рабочих местах» в контексте инноваций в социальной сфере, а также в оценке их по таким косвенным индикаторам, как удовлетворенность работников своей профессиональной деятельностью, условиями труда и качеством рабочих мест. Обоснована актуальность изучения этого вида инноваций для повышения эффективности и экономической отдачи от трудовой деятельности. В качестве подтверждения растущего интереса к заявленной тематике приведены сведения из международных наукометрических баз данных Web of Science и Scopus. Представлен опыт изучения указанной проблематики в Европе, обозначена необходимость ее исследования в Российской Федерации. Информационной базой послужили результаты мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, проводимого ФГБУН ВолНЦ РАН в регионе с 1997 года, а также данные международного социологического исследования «Современный успешный человек», выполненного в 2018 году учеными институтов академий наук России и Беларуси и представителями организаций высшего профессионального образования России и Республики Польша. В рамках исследования применялись общенаучные методы, такие как анализ, синтез, абстракция, обобщение, социологические методы (анкетирование и др.). Результаты, полученные в ходе анализа эмпирических данных, позволили оценить текущее состояние рабочих мест, определить их проблемные моменты, которые могут быть улучшены в процессе применения инновационных решений. Научная новизна исследования заключается в определении сущности концепта «инно-*

**Для цитирования:** 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

**For citation:** Kabakova E.A. Workplaces as the object for innovation in the social sphere (case study of the Vologda Oblast). *Problems of Territory's Development*, 2020, no. 5 (109), pp. 100–116. DOI: 10.15838/ptd.2020.5.109.7

вазии на рабочих местах» в контексте инноваций в социальной сфере, выявлении его компонентов и зависимости эффективности трудовой деятельности от инновационной составляющей рабочих мест. Подчеркивается важность изучения и последующего внедрения инноваций на рабочих местах для совершенствования различных аспектов трудовой деятельности и создания благоприятного рабочего пространства для эффективного функционирования организаций и повышения производительности труда работников региона в целом.

*Рабочие места, инновации в социальной сфере, инновации на рабочих местах, внедрение инноваций, эффективность трудовой деятельности, совершенствование рабочих процессов.*

### **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 современности. В связи с этим особенно актуальным становится поиск новых возможностей и способов преодоления данных вызовов. Традиционные методы реагирования не всегда способны предоставить решения, соответствующие происходящим изменениям, поэтому мировое сообщество все чаще обращается к внедрению различного рода инноваций. Создание условий для инноваций и инновационной деятельности представляется одним из важнейших вопросов экономической политики.

С внедрением технологических инноваций в производственную сферу мы сталкиваемся достаточно часто. При этом не менее важным является применение инноваций в сферах, в которых формируется человеческий потенциал и от которых зависит благосостояние человека и общества, в первую очередь в социальной сфере, поскольку от ее эффективного развития зависит благополучие граждан и, как следствие, развитие всей страны [1].

Отличительной чертой инноваций в социальной сфере является более широкая область применения. Их специфика заключается в субъектно-предметной сущности и целевом назначении. Внедрение инновационных практик в социальной сфере обуславливает формирование новых экономических отношений (привлечение частных

инвестиций, государственно-частное партнерство, коммерциализация, реализация инвестиционных проектов и др.); введение новых форм организации труда и оказания услуг (специализация организаций, формирование межфункциональных групп специалистов, маршрутизация этапов оказания услуг); эксплуатацию новой техники, применение новых технологий и материалов; появление новых видов услуг (реабилитация, социализация и др.); внедрение новых инструментов управления и т. п. [2].

Социальная направленность инноваций призвана выступать в качестве эффективного инструмента ответов на вызовы современного общества.

### **Теоретические аспекты исследования инноваций в социальной сфере**

Обзор научной литературы показал, что вопросы проявления социальной ориентированности инноваций поднимались, начиная с XIX века, в трудах Р. Оуэна [3], К. Маркса [4], М. Вебера [5], Э. Дюркгейма [6] и др. Они привлекали внимание к разнообразным процессам, связанным с социальными переменами, как в повседневной, так и в трудовой жизни людей. Первоначально эти явления связывали с социалистической революцией, но позднее их стали ассоциировать с различными реформами в социальной сфере, особенно в сферах образования и труда. Инновации в социальной сфере, как правило, имеют некоммерческий характер и направлены на улучшение качества жизни населения. Они оказывают влияние на большие группы людей.

Необходимо отметить, что в начале XX века определилось новое значение тер-

мина «социальные инновации» как появление или принятие нового поведения или новой практики, которые охватывают все сферы жизни общества, начиная от повседневной жизни, сложившихся привычек и культурных обычаев и до включения в систему менеджмента организаций и государственного управления в целом [7]. В экономической литературе второй половины XX века понятие «социальные инновации» встречается в работах П. Друкера [8], М. Янга [9] и других.

К концу XX века интерес теоретиков и практиков к социальным инновациям существенно увеличился в контексте происходящих экономических и социальных трансформаций, ассоциируемых с развитием IT-сферы и реструктуризацией экономики, усилением социально-экономической незащищенности и ростом социального неравенства, медленным прогрессом в вопросе устранения бедности и излишним акцентом в обществе на технологические инновации [10].

О росте популярности изучения социальных инноваций в настоящее время свидетельствуют многочисленные результаты исследований, например, опубликованный в двух томах «Atlas of Social Innovation». В первом томе Атласа («Atlas of Social Innovation: New Practices for a Better Future» [11]) дается представление о тенденциях в области социальных инноваций, обобщены результаты международного исследовательского проекта SI-DRIVE, в котором активное участие в период с 2017 по 2018 год принимали сотрудники ФГБУН ВолНЦ РАН – единственного члена консорциума из РФ. Атлас является, по сути, хранилищем знаний для специалистов-практиков, политиков и исследователей в области социальных инноваций. Достаточно сказать, что в нем собрано

более 1000 инновационных практик со всех стран мира. Во втором томе Атласа («Atlas of Social Innovation: 2nd Volume – A World of New Practices» [12]) ведущие эксперты дают еще более всеобъемлющий обзор этой динамичной области исследований<sup>1</sup>.

В Российской Федерации на исследования в области социальных инноваций, социальных практик предпринимательства и их коммерциализации специализируются сотрудники Центра социального предпринимательства и социальных инноваций подразделения НИУ «Высшая школа экономики»<sup>2</sup>. Роль некоммерческого сектора в решении социальных проблем изучают специалисты Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ<sup>3</sup>. Также в 2007 году создан Фонд региональных социальных программ «Наше будущее», целью которого стала помощь социальному предпринимательству в реализации долгосрочных социально значимых программ и проектов. Фонд выявляет действующие социальные предприятия, новые инициативы в области социального предпринимательства (социальные бизнес-идеи), определяет направления и формы поддержки их деятельности; способствует вовлечению в эту сферу новых предпринимателей путем финансовой поддержки в виде грантов, займов, участия в уставном капитале, обучает и консультирует, формирует позитивное отношение к социальному предпринимательству в обществе<sup>4</sup>. К изучению теоретико-методологических проблем социальных инноваций активно подключаются российские исследователи в регионах. В частности, институциональные особенности развития социальных инноваций раскрыты в работах ученых уральской экономической школы [13], экосистемный подход к созданию региональных социально-

<sup>1</sup> Atlas of Social Innovation. Articles. URL: <https://www.socialinnovationatlas.net/articles> (accessed 04.05.2020).

<sup>2</sup> Центр социального предпринимательства и социальных инноваций. URL: [https://socentr.hse.ru/socialnoe\\_predprinimatelstvo](https://socentr.hse.ru/socialnoe_predprinimatelstvo) (дата обращения 15.06.2020).

<sup>3</sup> Справится ли государство в одиночку? О роли НКО в решении социальных проблем: аналит. докл. Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики» / под ред. Л.И. Яковсона, И.В. Мерсияновой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Изд. 2-е, перераб. и доп. М.: НИУ ВШЭ, 2012. 64 с.; Гражданское общество и социальные инновации: информ.-аналит. бюл. 2015. № 2 (6). 23 с.

<sup>4</sup> Фонд региональных социальных программ «Наше будущее». URL: <http://www.nb-fund.ru/about-the-fund> (дата обращения 15.06.2020).

инновационных подсистем рассматривают сотрудники ФГБУН ВолНИЦ РАН [14].

Инновационный путь развития становится приоритетом развития стран, поэтому исследование различных направлений социальных инноваций приобретает все большую актуальность. В сфере занятости таким предметом исследований являются инновации на рабочих местах.

**Инновации на рабочих местах как отдельное направление изучения инноваций в социальной сфере**

Вступление мировых экономик в новую технологическую эпоху, появление более современных форм организации труда влекут за собой смену требований к профессиональным качествам и компетенциям работников. В новых условиях хозяйствования важно создать такое рабочее пространство, в котором трудящиеся наилучшим образом развивают свои знания и опыт и раскрывают творческий потенциал в полной мере. Одной из составляющих процесса его создания становятся инновационные социальные практики [15].

Подтверждением возрастающего интереса к инновациям на рабочих местах может служить статистика из международных наукометрических баз данных (МНБД) Web of Science и Scopus относительно количества публикаций, посвященных указанной тематике. Рассмотрим динамику числа публикаций, начиная с появления первых документов в МНБД Scopus (с 1970 года) и Web of Science (с 1986 года) по 2019 год (табл. 1).

В соответствии с данными, представленными в табл. 1, мы наблюдаем постепенный

прирост числа публикаций по заявленной тематике в течение всего рассматриваемого периода. Если в 1970–1990-е гг. количество публикаций как в Web of Science, так и в Scopus было незначительно, то с 2000 года начинает расти. В 2019 году число публикаций по тематике «инновации на рабочих местах» увеличилось в 10,5 раза (Web of Science) и в 5 раз (Scopus) по сравнению с 2000 годом, что говорит о росте популярности данного направления исследований на протяжении 19 лет. В целом к 2019 году общее количество документов по заявленной тематике в обеих МНБД достигает внушительного количества – 2991 (Scopus) и 1944 (Web of Science) единицы, что еще раз подтверждает актуальность рассматриваемого направления в течение последних десятилетий.

Кроме того, заслуживают внимания данные, связанные с распределением публикаций по тематике «инновации на рабочих местах» по странам (табл. 2).

В обеих МНБД перечень стран, входящих в ТОП-10, примерно одинаковый, но распределение мест внутри десятки различается. При этом тройку стран-лидеров как в Web of Science, так и в Scopus составляют США, Англия/Великобритания и Австралия, а замыкает ТОП-10 в обеих базах данных Франция. Примечательно, что в десятку государств-лидеров в Web of Science входит Китай (7 место), хотя в ТОП-10 в Scopus он отсутствует. С другой стороны, в ТОП-10 в Scopus находятся Швеция и Финляндия, которых нет в десятке стран-лидеров в Web of Science. Полученные данные распределения по странам в МНБД Web of Science и Scopus свидетельствуют о том, что значительная часть ТОП-10 приходится на европейские

**Таблица 1. Распределение количества публикаций в МНБД Web of Science и Scopus по тематике «инновации на рабочих местах» по годам\*, ед.**

Наименование МНБД	Год									Общее количество публикаций
	1970	1986	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019	
Web of Science	–	1	1	6	23	28	89	145	242	1944**
Scopus	1	2	6	21	50	83	164	177	248	2991***

\* Данные по состоянию на 18.03.2020.

\*\* 1986–2019 (Web of Science).

\*\*\* 1970–2019 (Scopus).

**Таблица 2. Распределение количества публикаций в МНБД Web of Science и Scopus по тематике «инновации на рабочих местах» по странам\*, ед.**

Позиция	Web of Science		Scopus	
	страна	количество публикаций	страна	количество публикаций
1	США	540	США	899
2	Англия	204	Великобритания	387
3	Австралия	172	Австралия	279
4	Канада	136	Канада	197
5	Германия	107	Германия	114
6	Испания	89	Нидерланды	102
7	Китай	88	Швеция	73
8	Нидерланды	82	Италия	71
9	Италия	65	Финляндия/Испания	63
10	Франция	59	Франция	59

\* Данные по состоянию на 18.03.2020.

государства. Это говорит о популярности указанной тематики на территории Европы.

Голландский исследователь F. Pot [16] выделяет следующие причины, которые привлекают внимание к развитию инноваций в рабочем пространстве.

1. Потребность в увеличении производительности труда для поддержания уровня благосостояния и социальной защиты в ближайшем будущем с небольшим количеством людей на рабочих местах, учитывая фактор старения населения.

2. Необходимость в развитии и применении навыков и компетенций потенциальных работников для увеличения дополнительной прибыли как части конкурентной и основанной на знаниях экономики.

3. Частные и государственные организации могут извлекать наибольшую выгоду из внедрения новых технологий, при этом неотъемлемой частью этого процесса должны стать инновации на рабочих местах, обеспечивающие правильное функционирование технологий за счет надлежащей организации процесса.

Россия не входит в первую десятку стран, имеющих наибольшее количество публикаций по тематике «инновации на рабочих местах», и находится примерно на одном и том же уровне рейтинга в обеих МНБД, занимая 27 место в Web of Science (23 публика-

ции) и 25 позицию в Scopus (28 публикаций), отставая от лидера в 23,5 и в 32 раза соответственно. Это свидетельствует о недостаточной разработанности тематики в России и обоснованности перспектив исследования рассматриваемого направления в будущем.

Обобщая все вышесказанное, можно отметить, что тематика «инновации на рабочих местах» является относительно новой и актуальной на данный момент, количество публикаций по ней пока невелико, однако с каждым годом неуклонно растет.

**Рабочие места как объект для инноваций**

Учитывая, что значительную часть своей жизни человек проводит на рабочем месте, организация рабочего пространства становится ключевой составляющей, от которой зависит продуктивность трудовой деятельности работника. В связи с этим внедрение инноваций в рабочем пространстве приобретает актуальность, поскольку инновации на рабочих местах влекут за собой изменения в самой деятельности, ролях сотрудников, организационной структуре, корпоративном климате, поведении, трудовых отношениях, доверии и в других областях [17].

Зарубежные исследователи используют понятие «workplace innovation», встречающееся в русскоязычных источниках в двух

вариациях: «инновации на рабочих местах» и «инновации в рабочем пространстве». В рамках исследования мы будем использовать эти формулировки как синонимичные. Под инновациями на рабочем месте мы понимаем нововведения на рабочих местах, направленные на организацию и совершенствование рабочего процесса посредством создания комфортного рабочего пространства и внедрения соответствующих условий работы, которые позволят работнику принимать участие в рабочем процессе, давая возможность быть полностью погруженным в него, проявлять инициативу и раскрывать свой творческий потенциал [15].

В советские времена под «рабочим местом» понималось нечто физическое и непосредственно осязаемое: заводской станок, рабочий стол в кабинете, кабина комбайна и т. п. Например, в 1991 году 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» [18; 19]. Более широкая трактовка данного определения относилась к «структурной части производственного пространства, в которой субъект труда взаимосвязан с размещенными средствами и предметом труда для осуществления единичных процессов труда в соответствии с целевой функцией получения результатов труда» [18; 19]. Такое понимание рабочего места позволяло встроить эту категорию (и используемый на нем труд, и применяемые средства труда) в тотальную систему народнохозяйственного планирования. Несмотря на то что такого планирования уже давно не существует, эта традиция частично сохраняется и в наши дни. Например, согласно ст. 209 Трудового кодекса РФ (2006 год) 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, с одной стороны, сохраняется попытка трактовать рабочие места как некую физическую реальность, с другой, оно оказывается неприменимым ко многим из современных профессий и видов деятельности [20].

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.

Несмотря на относительную разработанность, понятие «инновации на рабочих местах» остается дискуссионным. Его содержание не имеет однозначного толкования, поэтому при его описании у научно-исследовательского сообщества возникают определенные трудности. Рост интереса общественности к этому явлению способствовал формированию большого количества его трактовок. Рассмотрим некоторые определения, представленные в зарубежных источниках (табл. 3).

Проанализировав их, можно сказать, что под инновациями на рабочих местах исследователи в основном подразумевают инновации организационного характера, что, на наш взгляд, не совсем корректно, поскольку это понятие более широкое. В его рамках должны рассматриваться и другие виды инноваций, которые оказывают влияние на рабочий процесс сотрудников, например технологические инновации.

Необходимо отметить, что в настоящее время инновации в рабочем пространстве занимают важное место в политике стран Европейского союза (ЕС). Они интегрируются в программы исследований инноваций и общественного развития, а также используются в рамках инновационной политики, дополняя технологические инновации.

Таблица 3. Различные дефиниции понятия «инновации на рабочем месте»

№	Источник/авторы	Определение
1	Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast / P.R.A. Oeij, S. Dhondt, R. Žiauberytė-Jakštienė, A. Corral, P. Totterdill [21]	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*	Социальный процесс, формирующий осуществление рабочего процесса и трудовой деятельности, сочетая в себе человеческий, организационный и технологические аспекты
3	European Commission**	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 [22]	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 грамотное построение рабочего процесса
5	International Journal of Productivity and Performance Management / F. Pot [16]	Внедрение новых и комплексных изменений в организацию рабочего процесса, управление персоналом, трудовые отношения и технологическую сферу
6	The European Workplace Innovation Network (EUWIN)***	Практические методики и культурные особенности рабочих мест, позволяющие сотрудникам на всех уровнях использовать свои знания, компетенции и творческий потенциал в полной мере
7	Policy Discussion Paper / P. Totterdill [23]	Внедрение новых способов организации рабочего процесса, которые вдохновляют сотрудников учреждения и позволяют раскрыть их творческий потенциал

\* 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).

\*\* 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).

\*\*\* 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).

Функционирующая с 2013 года Европейская сеть инноваций в рабочем пространстве (The European Workplace Innovation Network)<sup>5</sup> является одной из крупнейших инициатив, распространяющих современные знания об инновациях на рабочих местах. На сегодняшний день сеть объединяет 10000 компаний – членов, которые обмениваются знаниями и опытом в рассматриваемой сфере.

Для полноценного понимания данного термина Европейская сеть инноваций в рабочем пространстве выделяет четыре основных элемента: индивидуальная работа сотрудника и команды; структура организации в целом; возможности реагирования и

совершенствования; учет мнения работника при принятии стратегических и тактических решений.

Наибольший эффект достигается при их сочетании, образуя тем самым пятый элемент, создающий такое рабочее пространство, в котором сотрудники любого уровня используют и развивают свои знания и опыт, раскрывают творческий потенциал в полной мере, приходят на работу для совершенствования процесса функционирования организации и выполнения поставленных перед ними задач наилучшим образом [15].

В России процессы изучения инноваций на рабочих местах только набирают обороты,

<sup>5</sup> The European Workplace Innovation Network (EUWIN). Knowledge Bank Menu. URL: <http://portal.ukwon.eu/euwin-knowledge-bank-menu-new> (accessed 15.03.2020).

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, подобные трактовки не раскрывают полную сущность инноваций в рабочем пространстве, поскольку применяются в обобщенном смысле, не принимая во внимание специфику инновационных изменений на рабочих местах. Вместе с тем следует 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). Все вышеизложенное свидетельствует о необходимости исследования данного направления инноваций, поскольку «инновации на рабочих местах» относительно особенностей развития этой сферы в РФ пока не получили должного освещения.

Важность обращения государства к вопросу формирования «хороших» рабочих мест в России была подчеркнута на Круглом столе по занятости Гайдаровского форума в 2013 году. По мнению Р.И. Капелюшникова, «рабочие места – один из ключевых факторов развития страны, и государство должно проводить политику, стимулирующую создание рабочих мест. Причем эти рабочие места должны быть «хорошими», то есть современными и высокотехнологичными»<sup>6</sup>.

Начиная с 2013 года в качестве главного тренда реформирования российской экономики стала выступать задача создания к 2020 году 25 млн высокотехнологичных рабочих

мест. Она была озвучена в одном из майских указов<sup>7</sup> Президента РФ (2012 год). При этом понятие высокотехнологичного рабочего места (называемого также еще и высокопроизводительным или высококвалифицированным) связывается с оснащенностью современным технологическим оборудованием, высокой экономической эффективностью производства, хорошими условиями труда, отвечающими строгим современным нормам, высокой квалификацией и достойной заработной платой занятых на данном рабочем месте, а также с высокой стоимостью создания нового рабочего места [18].

Актуализация внимания к качеству, современности и инновационности рабочих мест была продиктована, прежде всего, необходимостью обеспечить высокую производительность труда, повысить эффективную занятость населения. Приоритетность этой задачи обоснована и включением ее сегодня в национальные приоритеты посредством принятия в 2018 году нацпроекта «Производительность труда и поддержка занятости»<sup>8</sup>.

Таким образом, среди элементов рабочей обстановки / рабочего места, располагающих к применению инновационных решений, с помощью которых возможны улучшения в трудовой деятельности работников и повышение эффективности функционирования организаций, можно выделить условия труда, стиль управления, организационную структуру, техническое оснащение. В последнее время одним из самых важных результатов внедрения инноваций на рабочем месте является вовлеченность работников в управление предприятием [16].

Кроме того, следует учитывать и личные параметры работника, которые также оказывают непосредственное влияние на ход рабочего процесса: профессиональные навыки и способности, личные качества, понимание рабочей роли, мотивацию, отношения в кол-

<sup>6</sup> Новые рабочие места спасут экономику от кризиса. URL: <https://iq.hse.ru/news/177670935.html> (дата обращения 04.05.2020).

<sup>7</sup> О долгосрочной государственной экономической политике: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/35260> (дата обращения 04.05.2020).

<sup>8</sup> Национальный проект «Производительность труда и поддержка занятости». URL: <http://static.government.ru/media/files/R7yQPZhHycRk60uHWCN3gz2gMTHfNjmi.pdf> (дата обращения 04.05.2020).



**Рис. Основные направления внедрения инноваций в рабочем пространстве**

Источник: Каменев И.Г. Социально-трудовые инновации как основа управления трудовыми ресурсами старших возрастов: дис. ... канд. экон. наук. М.: ГУУ, 2015. 192 с.

лективе, состояние здоровья. В отношении последних, в частности, есть исследования, свидетельствующие, что «оздоровительные программы для сотрудников организаций почти на 30% сокращают медицинские расходы и значительно снижают количество прогулов», а каждый доллар, потраченный компанией на оздоровление своих сотрудников, окупается в 24 раза<sup>9</sup>.

Анализ научной литературы показывает, что классификацию социально-трудовых инноваций можно представить в следующем виде (рис.).

При этом более обсуждаемыми являются нововведения в условиях труда работников. Исследование HeadHunter свидетельствует, что подавляющее большинство трудящегося населения (93%) указало на прямую зависимость между удобством рабочего места и эффективностью деятельности<sup>10</sup>. При этом 47% опрошенных отметили улучшение самочувствия и более качественное выполне-

ние рабочих задач в комфортных условиях. Удобство рабочего места, по мнению 44% респондентов, «повышает настроение и позволяет лучше концентрироваться и решать профессиональные задачи».

Вышеперечисленные задачи возможно решить с помощью внедрения инноваций во всех элементах, составляющих условия, в которых трудится работник, начиная от конкретного станка / стола со стулом и заканчивая мерами в области управления.

### Методы и методология

В исследовании применялись общенаучные и специальные методы. Для высокопроизводительных рабочих мест и степени износа основных фондов использовались данные Федеральной службы государственной статистики. Анализ наукометрических данных по тематике инноваций в рабочем пространстве основан на данных МНБД Web of Science и Scopus.

<sup>9</sup> World Health Statistics 2015. URL: [http://www.who.int/gho/publications/world\\_health\\_statistics/2015/en](http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2015/en) (accessed 18.06.2020).

<sup>10</sup> Организация рабочего места и мотивация сотрудников. Исследование группы компаний HeadHunter и «Здоровый офис». URL: <https://ramenskoye.hh.ru/article/829> (дата обращения 18.06.2020).

С помощью социологических данных оценены такие элементы рабочей обстановки, как удовлетворенность работников условиями труда, санитарно-гигиеническая обстановка, психологический климат, техническая оснащенность и безопасность условий труда. Информационной базой исследования послужили результаты мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, проводимого ФГБУН ВолНИЦ РАН в регионе с 1997 года. Опросы проходят в городах Вологда, Череповец и 8 районах: Бабаевский, Великоустюгский, Вожегодский, Грязовецкий, Кирилловский, Никольский, Тарногский, Шекснинский. Отбор респондентов ведется по заданным квотам по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек. Величина ошибки выборки не превышает 3% при доверительном интервале 4–5%.

Кроме того, были использованы данные межстранового социологического исследования «Современный успешный человек», выполненного в 2018 году учеными институтов академий наук России и Беларуси и представителями организаций высшего профессионального образования России и Республики Польша. В нем приняли участие 492 респондента в возрасте от 18 до 70 лет.

Оценка производилась на основании ответов респондентов на вопросы: «Оцените условия, в которых Вы работаете. Удовлетворены ли Вы, в общем и целом, нынешней работой? Удовлетворены ли Вы условиями труда, в которых Вы работаете?».

Полученные результаты позволили оценить состояние рабочих мест респондентов, определить проблемные моменты, которые могут быть усовершенствованы в ходе рабочих процессов, что, в свою очередь, непосредственно связано с внедрением инноваций в рабочем пространстве с целью улучшения качества и эффективности трудовой деятельности и успешного функционирования организации в целом.

## Результаты и их обсуждение

Анализ литературы по обозначенной проблеме показал, что наиболее часто встречается упоминание об инновациях в области усовершенствования условий безопасности труда. Они охватывают несколько направлений. Это и формы оформления документации, и варианты согласования различных операций, автоматизация процессов управления и т. д.<sup>11</sup> Среди них, например, разработанная казанской компанией «Living Core» информационная платформа управления промбезопасностью и ее контроля. Ею пользуются около 200 российских предприятий. «Умная каска» с телеметрическим модулем позволяет охранять здоровье и жизнь работников посредством определения степени опасности, когда в результате угрозы модуль каски мгновенно связывается с единой облачной платформой и передает информацию ответственным лицам. «Умная каска» следит за показателями здоровья работника, температурой в рабочей зоне, содержанием вредных примесей в воздухе или концентрацией взрывоопасных газов и сигнализирует о любых поведенческих отклонениях, способных привести к травматизму<sup>12</sup>. Фактически здесь речь идет об умных технологиях, внедряемых для поддержания уровня безопасности на предприятиях.

Примером инновационных рабочих мест можно назвать компанию Google, офисы которой оборудованы в соответствии с мировыми стандартами. Это касается не только непосредственно рабочих мест, но и возможностей для восстановления здоровья работников (тренажерные залы, центры отдыха и игровые комнаты, кухни и т. д.). Постоянно совершенствуются характеристики освещенности офисов, увлажненности воздуха и др.

Еще одной группой инновационных решений является внедрение цифрового обучения на предприятиях. Такие технологии позволяют обучающемуся взаимодействовать с точной копией оборудования, учиться навыкам безопасного управления им.

<sup>11</sup> «Умные технологии» в охране труда: новейшие тенденции. URL: <http://protrud.info/articles/oborudovanie-i-tehnologii/umnye-tehnologii-v-okhrane-truda-noveyshie-tendentsii.php> (дата обращения 19.06.2020).

<sup>12</sup> Там же.

**Таблица 4. Число высокопроизводительных рабочих мест, 2017–2019 гг., тыс. ед.**

Территория	2017 год	2018 год	2019 год	2019 год к 2017 году, %
Российская Федерация	17114,0	19638,3	20732,8	121
Центральный федеральный округ	5027,1	5834,0	6226,5	124
Северо-Западный федеральный округ	1984,0	2367,1	2579,3	130
<i>Для справки: Вологодская область</i>	<i>128,4</i>	<i>147,0</i>	<i>161,1</i>	<i>125</i>
Южный федеральный округ	1389,9	1548,3	1649,5	119
Северо-Кавказский федеральный округ	517,3	570,7	573,3	111
Приволжский федеральный округ	3434,8	3952,8	4060,4	118
Сибирский федеральный округ	2063,6	2186,6	2288,3	111
Дальневосточный федеральный округ	878,1	1219,2	1267,3	144
Уральский федеральный округ	1819,1	1959,7	2088,1	115

Источник: Эффективность экономики России / Федеральная служба государственной статистики.  
URL: <https://www.gks.ru/folder/11186> (дата обращения 19.06.2020).

**Таблица 5. Степень износа основных фондов по округам (по полному кругу организаций), %**

Территория	2008 год	2010 год	2015 год	2018 год
Российская Федерация	45,3	47,1	47,7	46,6
Уральский федеральный округ	52,4	52,8	60,0	57,2
Приволжский федеральный округ	50,6	52,6	49,9	51,1
Сибирский федеральный округ	46,3	45,8	46,9	47,2
Дальневосточный федеральный округ	42,4	42,2	40,9	47,0
Южный федеральный округ	43,7	44,6	43,9	46,5
Северо-Западный федеральный округ	44,5	45,4	45,1	44,4
<i>Для справки: Вологодская область</i>	<i>39,9</i>	<i>43,0</i>	<i>49,8</i>	<i>50,1</i>
Северо-Кавказский федеральный округ	н. д.	44,0	38,8	42,1
Центральный федеральный округ	39,8	43,8	43,7	39,4

Источник: Эффективность экономики России / Федеральная служба государственной статистики.  
URL: <https://www.gks.ru/folder/11186> (дата обращения 19.06.2020).

В настоящее время в РФ принято решение о введении электронной трудовой книжки<sup>15</sup>. Это нововведение позволит избавить от излишних трудозатрат кадровые службы предприятий и организаций и минимизировать риски утери информации о трудовой деятельности.

В отсутствие статистических данных непосредственно об инновациях на рабочих местах обратимся к имеющейся информации о движении высокопроизводительных рабочих мест (ВРМ). Как свидетельствует Федеральная служба государственной статистики, во всех округах РФ наблюдается рост ВРМ (табл. 4), наибольший – в Дальневосточном (144%),

Северо-Западном (130%) и Центральном (124%) федеральных округах.

Самое значительное количество ВРМ в 2019 году отмечено в таком виде экономической деятельности, как обрабатывающие производства (4271 тыс. ед.), наименьшее – в деятельности гостиниц и предприятий общественного питания (154 тыс. ед.).

Статистическим показателем, косвенно являющимся одновременно фактором, стимулирующим инновации на рабочих местах, и фактором, затрудняющим внедрение инноваций, выступает степень износа основных фондов, остающаяся в РФ достаточно высокой (табл. 5).

<sup>15</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде: Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ.

Приведенные данные коррелируют с показателем числа высокопроизводительных рабочих мест, что мы видим при ранжировании регионов: территории с наиболее высоким числом ВРМ имеют более низкие значения степени износа основных фондов.

В связи с вышеприведенными показателями вполне уместно оценить удовлетворенность работников условиями труда. Она прямо не свидетельствует об инновационности рабочих мест, однако частично дает представление о том, имеются ли в них какие-либо усовершенствования, которые приводят к удовлетворенности рабочим пространством.

Оценку удовлетворенности условиями труда посредством многолетнего мониторинга качества трудового потенциала с 1997 года осуществляет ФГБУН ВолНЦ РАН. Так, в 1997 году недостаточность условий на рабочих местах для сохранения своего здоровья (комфортных условий труда) отмечали более половины респондентов – работников Вологодской области (позиция ответов «очень мало» – 21,5%, «недостаточно» – 28,6%). В 2018 году условиями труда

были удовлетворены более половины опрошенных (51,7%).

Как упоминалось ранее, направления для инноваций в социально-трудовой сфере и, в частности, на рабочих местах включают все элементы рабочего процесса, начиная от санитарно-гигиенических условий труда до проблем с его безопасностью. Опросы трудоспособного населения Вологодской области показывают, что более половины работающих оценивают эти элементы как хорошие и очень хорошие (табл. 6). Кроме того, заслуживает внимания такой индикатор, как психологическая обстановка. Наименьшее число респондентов (7,4%) отметили ее состояние как плохое и очень плохое, в то время как 35,5% указали на удовлетворительное (приемлемое) состояние, а 57% опрошенных оценили психологическую обстановку на «хорошем и очень хорошем» уровне. Взаимоотношения в трудовом коллективе являются немаловажным аспектом, влияющим на рабочий процесс. Сильная и слаженная команда – это ценный ресурс для успешного бизнеса. Успешная работа команды зависит от разных факторов, один из

**Таблица 6. Динамика ответов работников Вологодской области на вопрос «Оцените условия, в которых работаете», % от числа тех, кто работает**

	2008 год	2009 год	2011 год	2016 год	2017 год
Санитарно-гигиеническая обстановка (микроклимат, чистота воздуха, освещение и т. п.)					
Плохая и очень плохая	9,1	10,3	9,8	7,5	7,5
Удовлетворительная	42,5	44,1	39,1	40,7	34,0
Хорошая и очень хорошая	48,3	45,6	51,1	51,7	58,5
Психологическая обстановка					
Плохая и очень плохая	5,0	8,5	8,9	6,0	7,4
Удовлетворительная	46,0	42,2	45,0	45,4	35,5
Хорошая и очень хорошая	48,9	49,5	46,1	39,6	57,0
Техническая оснащенность					
Плохая и очень плохая	9,1	9,3	10,0	9,2	8,1
Удовлетворительная	40,9	41,4	42,5	42,1	34,2
Хорошая и очень хорошая	49,9	49,3	47,5	48,7	57,5
Безопасность					
Плохая и очень плохая	8,1	10,8	12,5	7,5	9,7
Удовлетворительная	42,8	41,2	42,4	43,0	32,1
Хорошая и очень хорошая	49,0	48,0	45,1	49,5	58,2
Источник: данные мониторинга качества трудового потенциала Вологодской области, ФГБУН ВолНЦ РАН, 1997–2018 гг.					

них – рабочее пространство сотрудника и его окружение на рабочем месте [24]. Чем комфортнее климат в коллективе, тем слаженнее и быстрее выполняются поставленные задачи, поскольку при благоприятной атмосфере в команде и взаимопомощи сотрудников рабочий процесс проходит без срывов и временных затрат на решение межличностных конфликтов. Анализ теоретических подходов к исследованию инноваций на рабочих местах показывает, что и в этом аспекте важны и нужны инновации (методы и методики психологической диагностики, мероприятия, направленные на укрепление организационной и корпоративной культуры, и т. д.).

Таким образом, с одной стороны, небольшая доля неудовлетворенных (не более 10%) позволяет сделать вывод о том, что в обществе преобладает положительное отношение к своей профессиональной деятельности и условиям ее осуществления. Это косвенно свидетельствует о соответствии рабочих мест представлениям работников. С другой стороны, данные опросов говорят о необходимости усиления внимания к совершенствованию рабочего пространства.

Оценить влияние удовлетворенности условиями труда на его результаты позволяет межстрановое исследование группы ученых из институтов Российской академии наук и организаций высшего образования, проведенное совместно с учеными Беларуси и Польши [25]. Наша гипотеза состоит в том, что условия труда включают в себя оценку всех элементов рабочего места, в том числе и те усовершенствования (нововведения), которые можно назвать

инновационными, и влияют на оценку удовлетворенности. Чем больше человек удовлетворен своим рабочим местом, тем он успешнее в своей профессиональной деятельности. Результаты данного исследования показали эту зависимость. Среди тех респондентов, кто оценил себя как успешного человека, вдвое больше удовлетворенных своим рабочим местом (табл. 7).

Итоги анализа свидетельствуют, что большинство респондентов в той или иной мере испытывает удовлетворение от того, чем они занимаются в профессиональном плане. Они чувствуют свою ответственность и значимость в рабочем процессе, стремятся проявить инициативу и повлиять на состояние дел в организациях, что важно для работы команды, нацеленной на достижение общих целей и задач. В целом полученные результаты позволяют дать положительную оценку условиям труда и рабочим местам опрошенных. Это косвенно свидетельствует о соответствии рабочих мест представлениям работников. Выявленные проблемные моменты, касающиеся различных аспектов трудовой деятельности, при условии их решения и улучшения условий работы смогут повлиять на повышение уровня удовлетворенности респондентов своей профессиональной деятельностью и рабочими местами в целом. Обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод, что вопросы модернизации рабочего пространства трудящихся и внедрения инноваций на рабочих местах на современном этапе актуальны и должны прорабатываться работодателями для совершенствования рабочих процессов, повы-

**Таблица 7. Распределение ответов на вопрос «Удовлетворены ли Вы качеством условий труда?», % от числа ответивших**

Вариант ответа	Среднее по опросу		
	в целом	успешные	неуспешные
В основном и полностью удовлетворен	52,2	62,6	36,5
Среднее качество	24,0	23,5	20,6
Совсем и в основном не удовлетворен	12,0	7,0	29,5
Затрудняюсь ответить	10,8	6,9	13,4

Источник: данные пилотного межстранового опроса населения «Современный успешный человек», 2018 год (N = 492).

шения эффективности трудовой деятельности с целью обеспечения успешного функционирования организаций.

### Заключение

В настоящее время интерес научно-исследовательского сообщества к инновационной тематике не угасает. Инновации порождают динамику, желание экспериментировать, в связи с чем крайне важно создавать благоприятную среду, в которой организации смогут осуществлять поиск новых вариантов решения актуальных проблем.

Инновации в социальной сфере призваны решать определенный спектр стратегически важных и общественно значимых задач. Они способствуют росту качества и уровня жизни населения, а именно:

- улучшают социально-экономические, культурные, политические, экологические факторы и условия существования человека;
- повышают социальный статус индивида и его положение в обществе;
- способствуют более качественному удовлетворению потребностей человека в самореализации и саморазвитии;
- обеспечивают повышение эффективности предприятий и организаций;
- улучшают качество услуг социальной сферы, приводя их в соответствие с постоянно возрастающими требованиями общества.

Научно-исследовательское сообщество все больше сходится во мнении о том, что сами по себе технологические инновации не способны преодолеть социальные и экономические проблемы, с которыми сталкивается современный социум. Инновации в социальной сфере направлены на гармоничное и сбалансированное развитие конкретного индивида, отдельных социальных групп и всего общества в целом. Они создают условия, обеспечивающие формирование и последующее внедрение технических, технологических, организационных, управленческих и прочих нововведений.

В ходе исследования основной акцент был сделан на рассмотрении инноваций на рабочих местах в контексте инноваций в социальной сфере. Среди наиболее значимых

результатов проведенного исследования следует отметить следующие:

- рассмотрен концепт «инновации на рабочих местах», представлена его характеристика и обоснована актуальность этого вида инноваций для повышения эффективности трудовой деятельности;
- проведена оценка текущего состояния рабочих мест и определены проблемные моменты, которые могут быть усовершенствованы в ходе рабочих процессов;
- представлена оценка удовлетворенности работников своей профессиональной деятельностью, условиями труда и качеством рабочих мест;
- обоснована важность внедрения инноваций на рабочих местах для совершенствования различных аспектов трудовой деятельности и создания благоприятной рабочей обстановки и пространства для эффективного функционирования организации.

Крайне важно видеть в инновациях в рабочем пространстве динамичный процесс, в который постоянно вовлечены все его участники посредством реагирования, изучения и трансформации рабочих процессов в ответ как на внутренние, так и на внешние факторы. Инновационный потенциал является одним из факторов экономического роста, высокого качества рабочего персонала и более эффективных трудовых отношений. Внедрение инноваций на рабочих местах подразумевает комплексный подход к процессу изменений в целом. Необходимо отметить, что степень активности и вовлеченности сотрудников в рабочие процессы выступает одной из важнейших составляющих для успешного и эффективного функционирования организации.

Результаты представленного исследования вносят вклад в развитие теоретических аспектов изучения инноваций в социальной сфере, в частности – инноваций на рабочих местах, в выявление тенденций развития данной сферы на современном этапе, а также подтверждают обоснованность применения подхода к рассмотрению зависимости эффективности трудовой деятельности от инновационной составляющей рабочих мест.

Подводя итог дискуссии об инновациях в рабочем пространстве и социальной сфере в целом, важно подчеркнуть, что именно эти инновации способны вывести наше общество на новый уровень развития. Инновации в социальной сфере являются не только ключевыми предпосылка-

ми для развития человеческого капитала и повышения благосостояния общества, но и основой модернизации экономики; именно они становятся движущей силой общественных изменений и могут стать катализатором инновационного развития экономики.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Чувакова С.Г. Инновации в социальной сфере и сфере занятости как базовые предпосылки модернизации отечественной экономики // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2010. № 17 (74). С. 75–79.
2. Леонтьев И.Л. Теория и практика инноваций в социальной сфере // Системная интеграция в здравоохранении. 2014. № 1 (23). С. 53–71.
3. Owen R. *A new view of society. Essays on the formation of human Character, and the Application of the Principle to Practice*. London: Cadell & Davies, 1813. Available at: <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/368/368OwenNewViewtable.pdf> (accessed 03.05.2020).
4. Marx K. *Capital: A Critique of Political Economy. Vol. I: The Process of Capitalist Production* Trans. From the 3rd German edition, by S. Moore & E. Aveling, ed. by F. Engels. Chicago: C.H. Kerr and Co., 1909. Available at: <https://oll.libertyfund.org/titles/marx-capital-a-critique-of-political-economy-volume-i-the-process-of-capitalist-production> (accessed 03.05.2020).
5. Weber M. *The theory of social and economic organization*. Martino Fine Books, 2012. 450 p.
6. Durkheim E. *The Rules of Sociological Method*. New York: The Free Press, 1982. 264 p.
7. Howaldt J., Hochgerner J. Desperately Seeking: A Shared Understanding of Social Innovation. In: *Atlas of Social Innovation. New Practices for a Better Future*. Dortmund: Sozialforschungsstelle, TU Dortmund University, 2018. Pp. 18–21.
8. Drucker P.F. Social innovation, management, new dimension. *Long Range Planning*, 1987, no. 20 (6), pp. 29–34.
9. Young M. *The Social Scientist as Innovator*. Cambridge, Mass: Abt Books, 1983. 265 p.
10. Sandu S., Anghel I. Social innovation and innovation performance in the European Union. *Annales Universitatis Apulensis Series Oeconomica*, 2016, no. 18 (1), pp. 57–70.
11. Howaldt J., Kaletka C., Schröder A., Zirngiebl M. *Atlas of Social Innovation – New Practices for a Better Future*. Dortmund: Sozialforschungsstelle, TU Dortmund University, 2018. 245 p.
12. Howaldt J., Kaletka C., Schröder A., Zirngiebl M. *Atlas of Social Innovation: 2nd Volume: A World of New Practices*. München: Oekom Verlag GmbH, 2019. 208 p.
13. Попов Е.В., Веретенникова А.Ю., Омонов Ж.К. Институциональный механизм формирования социальных инноваций // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 5. С. 57–75. DOI: 10.15838/esc/2016.5.47.3
14. Соловьева Т.С. Развитие экосистемы социальных инноваций в России в контексте формирования региональных инновационных подсистем // Региональная экономика. Юг России. 2019. № 3. С. 42–50. DOI: 10.15688/re.volsu.2019.3.5
15. Кабакова Е.А. Европейский опыт исследования инноваций в рабочем пространстве // Молодые исследователи – регионам: мат-лы междунар. науч. конф., г. Вологда, 23–24 апреля 2019 г. Вологда: ВоГУ, 2019. С. 149–150.
16. Pot F. Workplace innovation for better jobs and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 2011, vol. 60, no. 4, pp. 404–415. DOI: 10.1108/17410401111123562

17. 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, pp. 61–72.
18. Балацкий Е.В., Екимова Н.А. Доктрина высокотехнологичных рабочих мест в российской экономике. М.: Эдитус, 2013. 124 с.
19. Подымалов Н. Проблемы повышения качества производства // Плановое хозяйство. 1991. № 3. С. 120–121.
20. 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.
21. Oeij P.R.A., Dhondt S., Žiauberytė-Jakštienė R., Corral A., Totterdill P. Implementing workplace innovation across Europe: Why, How and What? *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2016, no. 5, pp. 195–218. DOI: 10.15838/esc/2016.5.47.11
22. 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, pp. 31–49. DOI: 10.3167/IJSQ.2011.010204
23. 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).
24. Leonidova G.V., Kabakova E.A. Trust as a factor of successful team work. *Book of Abstracts IWOT22: International Workshop on Teamworking, 22nd Edition: Teamworking and Technology at Work*. Leiden, 2018, September 6–7. Pp. 14–16.
25. Успешность современного человека: теоретико-методологические аспекты исследования / А.А. Шабунова [и др.] // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 6. С. 27–50. DOI: 10.15838/esc.2019.6.66.2

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Елена Алексеевна Кабакова – заместитель заведующего отделом, Федеральное государственное бюджетное учреждение науки «Вологодский научный центр Российской академии наук». Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а; e-mail: vologdascience@gmail.com

**Kabakova E.A.**

## WORKPLACES AS THE OBJECT FOR INNOVATION IN THE SOCIAL SPHERE (CASE STUDY OF THE VOLOGDA OBLAST)

*The article is devoted to the research of workplace innovation. The aim of the study is to consider the essence of the concept “workplace innovation” in the context of innovation in the social sphere, as well as to assess innovation according to such indirect indicators as the employee satisfaction with their professional activity, working conditions and quality of workplaces. The author justifies the relevance of studying this type of innovation to increase the efficiency and economic returns from labor activity. The data from the international scientometric databases Web of Science and Scopus are presented as the confirmation of the growing interest to the topic under consideration. The paper reveals the experience of studying this issue in Europe and specifies the necessity of researching it in the Russian Federation. The information base of the study comprises the results of the monitoring regarding the quality of the labor potential of the Vologda Oblast, which has*

*been conducted by Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences in the region since 1997, as well as the data from the international sociological survey “Modern Successful Person”, carried out in 2018 by the researchers from the Russian and Belarusian institutes of Academies of Sciences and the representatives from the Russian and Polish organizations of higher professional education. The author has used general scientific methods such as analysis, synthesis, abstraction, generalization, sociological methods (questionnaire, etc.) in the process of carrying out the study. The results obtained during analyzing the empirical data have allowed to assess the current state of workplaces, determine their problem issues, which can be improved in the process of applying innovative solutions. The scientific novelty of the study consists in defining the essence of the concept “workplace innovation” in the context of innovation in the social sphere, identifying its elements and the dependence of labor efficiency on the innovative component of workplaces. The author emphasizes the importance of studying and further implementation of workplace innovation for improving various aspects of labor activity and creating the favorable working environment for the effective functioning of organizations and increase in labor productivity of workers in the region as a whole.*

*Workplaces, innovation in the social sphere, workplace innovation, implementing innovation, efficiency of labor activity, improvement of working processes.*

#### **INFORMATION ABOUT THE AUTHOR**

Elena A. Kabakova – Deputy Head, Federal State Budgetary Institution of Science “Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences”. 56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation; e-mail: vologdascience@gmail.com