

Научная статья

[https://doi.org/ 10.24412/2220-2404-2026-4-23](https://doi.org/10.24412/2220-2404-2026-4-23)

УДК 316.354.2; 316.473; 005.342

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: ОЦЕНКИ СОТРУДНИКОВ



Attribution

cc by

Янкина И.А.<sup>1</sup>, Рачипа А.В.<sup>2</sup>, Гуржи Д.А.<sup>3</sup>

Таганрогский институт управления и экономики<sup>1</sup>,

Политехнический институт (филиал) Донского государственного технического университета<sup>2</sup>,

Таганрогский институт управления и экономики<sup>3</sup>

**Аннотация.** Актуальность исследования обусловлена потребностью в ускорении темпов развития инновационного потенциала отечественных организаций. Цель работы - провести анализ выраженности инновационных установок руководителей и сотрудников организаций (на примере г. Таганрога) и оценить их схожесть. Методы. Исследование инновационного потенциала сотрудников проводилось в рамках агрегирования данных по 15 индикаторам, представляющим характеристики элементов инновационной деятельности организации (данные анкетного опроса, 2024г.). Результаты. Анализ данных показывает, что позиция сотрудника в управленческой вертикали определяет специфику восприятия инновационной деятельности. Самый большой разрыв в оценках наблюдается у руководителей организаций и рядовых сотрудников. Руководители дают более положительные оценки, чем рядовые сотрудники. Последние считают, что их организация не стремится к переменам, подчиняется обстоятельствам. Коэффициент корреляции показал значимую сильную связь между оценками руководителей подразделений и оценками рядовых сотрудников. Очевидно, что на каждом из уровней управления существует свое собственное понимание того, как должны протекать инновационные процессы. Подобная ситуация служит источником конфликтов и сопротивления изменениям.

**Ключевые слова:** отношение к инновациям, социологическое исследование, инновационный потенциал, рядовые сотрудники, руководители организации, руководители подразделений.

**Финансирование:** инициативная работа.

Original article

INNOVATIVE POTENTIAL OF THE ORGANIZATION: EMPLOYEE ASSESSMENTS

Irina A. Yankina<sup>1</sup>, Andrey V. Rachipa<sup>2</sup>, David A. Gurzhi<sup>3</sup>

Taganrog Institute of Management and Economics<sup>1</sup>,

Polytechnic Institute (branch) of the "Don State Technical University"<sup>2</sup>,

Taganrog Institute of Management and Economics<sup>3</sup>

**Abstract.** The relevance of this study stems from the need to accelerate the development of innovative potential in Russian organizations. The objective of this study is to analyze the extent of innovative attitudes among managers and employees of organizations (using the city of Taganrog as an example) and assess their similarities. Methods. The study of employee innovation potential was conducted by aggregating data across 15 indicators representing the characteristics of elements of the organization's innovation activities (questionnaire data, 2024). Results. Data analysis shows that an employee's position within the management hierarchy determines their perception of innovation. The largest gap in assessments is observed between organizational leaders and rank-and-file employees. Leaders provide more positive assessments than rank-and-file employees. The latter believe that their organization is not committed to change and is resigned to circumstances. The correlation coefficient revealed a significant and strong relationship between the assessments of department heads and those of rank-and-file employees. Clearly, each management level has its own understanding of how innovation processes should proceed. This situation is a source of conflict and resistance to change.

**Keywords:** attitude toward innovation, sociological research, innovation potential, rank-and-file employees, organization leaders, department heads.

**Funding:** Independent work.

**Введение.**

Конкурентоспособность отечественного бизнеса находится в прямой зависимости от инновационной активности руководителей и инновационного потенциала организации.

Понятие «инновационный потенциал» активно разрабатывается в трудах многих ученых.

В частности, М.Н. Кох, Ю.В. Гедзь, Л.В. Сурженко признают междисциплинарность данного проблемного поля [7], которое находится на пересечении теоретических изысканий в области управления, социологии, психологии.

Инновационный потенциал интерпретируется З.М. Лайпановой, Д.С. Бекетовым как «способность и

готовность предприятия к внедрению инновационного процесса» [10, с.97].

Ю.А. Кузнецова считает его мерой «готовности к планированию, организации, проведению и контролю инновационной деятельности» [9, с. 124].

Для Ю.А. Крючковой — это «сформированная возможность системы к трансформации в новое состояние» [8, с. 210].

В данном исследовании будем рассматривать инновационный потенциал как совокупность характеристик и возможностей, представляющих способность организации осуществлять изменения в рамках процесса развития организации.

В процессе поиска оптимальных способов повышения инновационного потенциала В.Е. Лубянец, А.Е. Арутюнова уточняют его составные элементы [11, с.30], а Е.А. Нехаева, Т.М. Татаренко исследуют категории [12, с.193].

Ученые выделяют «инновационный потенциал организации» и «инновационный потенциал личности».

На инновационном потенциале личности акцентирует свое внимание Володарская Е.А. [2], которая считает, что он актуализируется в кризисные периоды общества.

Деревянчук О.А связывает инновационный потенциал личности с ее мотивационной готовностью к инновационному поведению [3].

Особое внимание уделяется факторам, детерминирующим состояние инновационного потенциала, среди которых:

- О.С. Елкина выделяет влияние размера организации [5];

- Ц.Е. рассматривает «способность критически и творчески мыслить, приспособляемость к изменениям и активное нестандартное мышление в отношении решения проблем» [4, с. 70];

- Jiang, L., Xuan, Y., Zhang, K. исследуют влияние искусственного интеллекта [20];

- Д.В. Вельмисова исследует качество «человеческого капитала, системы социальных связей, структуры рынка труда, структуры управления знаниями, системы нормативно-правового регулирования» [1, с. 41];

- М.Н. Кох, Ю.В. Гедзь, Л.В. Сурженко анализируют «склонность к риску; креативность; готовность к переработке информации; независимость суждений, открытость опыту; осведомленность» [7, с. 6];

- Н.Уан обращает внимание на противодействие развитию инноваций [22].

Важное значение придается личностным и профессиональным характеристикам сотрудников организации, что может способствовать или препятствовать развитию инновационной активности в социально-экономической системе. Это акцентирует внимание на отношении сотрудников организации к инновациям (Кох, Гедзь, Сурженко используют понятие «принятие инновации»).

Отношение к инновациям определяет инновационную активность и инновационное поведение. Для

повышения инновационного потенциала организации необходимо активация инновационной деятельности каждого его работника. Как отмечает Кузнецова Ю.А., инновации «требуют от всех участников (руководителей и сотрудников) ясного понимания необходимости в них» [9, с. 124].

Таким образом, обозначается необходимость формирования направленности личности на инновационный процесс.

Очевидно, что роль руководящего звена в этом процессе должна быть более значима. Вместе с тем, согласно данным Т.Г. Попадюк и К.А. Мишиной, опрос McKinsey в 2017г. показал, что «лишь 84% руководителей ... согласились, что инновации играют исключительно важную роль в стратегии развития организации» [13, с. 70].

Если на уровне руководства компаний не все разделяют идею важности инноваций для организации, то на уровне рядового сотрудника такие установки могут приобрести более выраженный характер. При этом в одних случаях руководители могут вдохновлять и поддерживать инновационное поведение сотрудников (на это обращают внимание Fadhil A.B.A., Kumarasamy M.M., Jamaluddin Z., Mubarak S.M.A. [19]), а в других (например, согласно работам L. Xianmiao, Ch. Mengting, X. Jicheng [21]) - ожидания руководителей и инновационное поведение сотрудников может различаться.

Рассмотренные материалы позволяют определить цель данной работы - провести анализ выраженности инновационных установок руководителей и сотрудников организаций (на примере г. Таганрога) и оценить их схожесть.

#### **Новизна исследования.**

В рамках данной работы новизна исследования обусловлена проведением сравнительного анализа оценок инновационного потенциала организации, которые дают руководители организаций, руководители подразделений и рядовые сотрудники. В ходе исследования определяется корреляция отношения к инновациям представителей этих трех групп и выделяются группы с сильной значимой связью.

#### **Методы исследования.**

Исследование инновационного потенциала сотрудников будет проводиться в рамках агрегирования результатов ответов на 15 вопросов, представляющих характеристики элементов инновационной деятельности организации. Данные исследования получены в ходе анкетного опроса, проведенного в 2024г. [14, с.35]. Инновационный потенциал сотрудников будем рассматривать как сумма индексов ранжирования групп всех исследуемых индикаторов. Индикаторы (данные фиксировались на основе ранговой шкалы, имеющей пять градаций) отражают инновационные установки работников организации. По каждому из них рассчитывается индекс ранжирования групп (ИРГ). Данный индекс позволяет характеризовать социальную установку группы респондентов и изменяется в пределах [+1; -1]. Методика расчета приводится в источнике [6, с. 64]. Формула расчета ИРГ имеет следующий вид:

$$I = \frac{N_{++} + 0,5(N_{+-} - N_{-}) - N_{--}}{N_{++} + N_{+} + N_0 + N_{-} + N_{--}}$$

где  $N_{++}$  – число респондентов, давших максимально положительный;  $N_{+-}$  – число респондентов, давших положительный ответ;  $N_0$  – число респондентов, выбравших нейтральный ответ;  $N_{-}$  – число респондентов, давших отрицательный ответ;  $N_{--}$  – число респондентов, давших максимально отрицательный ответ.

Следующий этап – это применение корреляционного анализа для оценки инновационной деятельности. Целесообразность этого обосновывается в работах Елкиной О.С. [5], Деревянчук О.А. [3], Fadhil A.B.A., Kumarasamy M.M., Jamaluddin Z., Mubarak S.M.A. [19]. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена позволит оценить схожесть восприятия элементов инновационной деятельности у анализируемых групп (руководители организаций, руководители подразделений и рядовые сотрудники). Для описательной интерпретации силы связи между двумя переменными на основе значений коэффициента корреляции применяется шкала Чеддока. Оценка статистической значимости и силы выявленной связи рассчитывалась с использованием критерия Стьюдента.

Эмпирическая основа исследования. В ходе анализа используются данные исследований, проведенных в Таганроге в 2024 г. (опрошено 500 человек), в том числе было опрошено 53 руководителя организаций, 166 руководителей подразделений, 281 рядовой сотрудник организации.

Тип выборки: квотная по полу и возрасту. В ходе опроса респондентам было предложено оценить ряд параметров по пятибалльной шкале (шкала типа Лайкерта).

### Результаты. Обсуждение.

Сравнивая характеристики организации (см. рисунок 1), которые дают руководители организаций, руководители подразделений и рядовые сотрудники можно сделать вывод о том, что позиция работника в управленческой вертикали определяет специфику восприятия организации. Каждый седьмой рядовой сотрудник и руководитель отдела считает, что его организация «плохо реагирует на изменения, не обновляется», то есть замкнута на проблемах своей внутренней среды. Подобное происходит, если менеджеры озабочены только проблемами операционного менеджмента и бюджетирования. Для современной организации такое пренебрежение внешней средой крайне опасно и может практиковаться системой управления лишь в краткосрочном периоде.

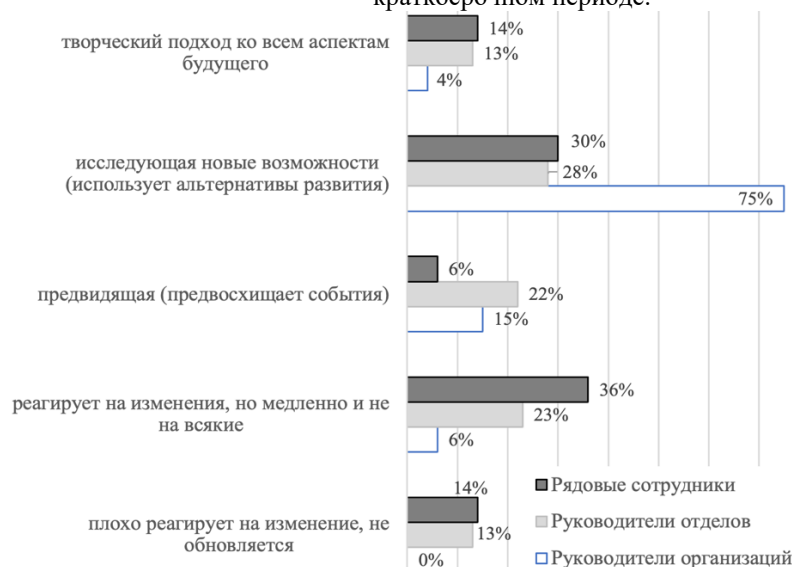


Рисунок 1. Характеристика организации.

Видимо, в группе «руководители организаций» это прекрасно понимают, поэтому не дают негативных оценок (в отличие от «рядовых сотрудников» и «руководителей подразделений»).

Несколько больше респондентов (36%) в группе «рядовые сотрудники» считают, что их организация «реагирует на изменения, но медленно и не на всякие» (среди руководителей организаций такое мнение поддерживают только 6%).

Очевидно, что самый большой разрыв в оценках наблюдается у руководителей и рядовых сотрудников. Руководители видят свою организацию как «исследующую новые возможности», на что указали 75% (у

рядовых сотрудников с этим согласились только 30%, среди руководителей подразделений – 28%). Подобная характеристика (согласно исследованиям И.А. Янкиной, А.Р. Татарканова) указывает на активное использование руководителями организаций инструментов стратегического анализа, позволяющих «успешно справляться с ситуацией неопределенности» [18], опираясь на инновационный потенциал компании и её стратегическую гибкость.

Расчет суммарной характеристики элементов инновационной деятельности организации, которая интерпретируется как инновационный потенциал сотрудников, приведен в таблице 1.

Согласно полученным данным, респонденты из группы «руководитель» дают более положительные оценки, чем из группы «рядовые сотрудники». В частности, респонденты из группы «руководители» лучше характеризуют свою организацию, указывают на то, что она исследует новые возможности и использует альтернативы развития.

Представители самой большой группы респондентов из группы «рядовые сотрудники» считают,

Таблица 1. Сравнение ИРГ по элементам инновационной деятельности организации.

Оцениваемые элементы внутриорганизационной среды	Руководители организаций	Руководители подразделений	Рядовые сотрудники
Характеристика организации	0,385	0,025	-0,03
Отношение в организации к переменам	0,095	-0,03	-0,03
Модель успеха в организации	-0,085	-0,06	-0,215
Оценка инициативности в организации	0,39	0,095	0,015
Стимулы к переменам в организации	0,455	0,085	0,115
Реакция руководителя на необходимость изменений	0,48	0,475	0,425
Отношение к инновациям в организации	-0,02	0,47	0,415
Отношение менеджеров к новым возможностям	0,37	0,135	0,24
Стремление к цифровизации в организации	0,205	0,125	0,165
Уровень разумности инноваций в организации	0,31	0,245	0,055
Готовность организации к риску	-0,395	-0,18	-0,415
Конкурентоспособность организации	0,19	0,205	0,185
Практика информирования сотрудников	0,36	0,225	0,50
Тип мышления руководства организации	0,36	0,125	-0,055
Отношение руководства к проявлению самостоятельности сотрудников	0,535	0,555	0,33
<b>Суммарная характеристика элементов инновационной деятельности организации</b>	<b>3,635</b>	<b>2,495</b>	<b>1,7</b>

Однако в практике современного менеджмента успешной становится та организация, которая креативно подходит к своим позициям на рынке, сама формирует будущее и создает свои конкурентные преимущества. Результаты исследования показывают: в целом только каждый шестой опрошенный считает, что в организации «создают своё будущее сами» (15%). Это свидетельствует не в пользу развития отечественной экономики.

В целом по оценкам всех опрошенных, их организации нельзя считать успешными (на это указывает отрицательное значение ИРГ). Для современной экономической ситуации модель успеха в организации предполагает выбор стратегии непрерывных инноваций. Но указывающих на эту стратегию респондентов всего 4-5% от выборки.

Акцент на оптимизацию технологий и поиск резервов во внутренней среде косвенно свидетельствует о низкодоходном бизнесе. Подобная стратегия является эффективной либо в ситуации кризисного предприятия, «когда финансы ограничены, а внешние инвестиции маловероятны и не всегда приемлемы» [17, с. 59]; либо в ситуации функционирования на низко ценовом сегменте рынка.

что организация «реагирует на изменения, но медленно и не на всякие». Отношение организации к переменам у руководителей сдержанное. В этой группе, чаще всего, указывают на практику долгосрочного планирования. В отличие от руководителей рядовые сотрудники чаще считают, что их организация не стремится к переменам (возможно избегает риска), подчиняется обстоятельствам.

Таким образом, данная стратегия не принесет сверхприбылей и не имеет стратегических перспектив.

Вне зависимости от управленческой позиции в организации, самые низкие оценки респонденты высказывают по поводу готовности организации к риску. Учитывая, что инновационная деятельность тесно связана с риском (стратегия инновационного развития является самой рискованной стратегией), подобные оценки снижают шанс организации на успех. Самое позитивное значение высказывают руководители подразделений, когда оценивают «отношение руководства к проявлению самостоятельности сотрудников» (ИРГ=0,555).

Суммарная характеристика элементов инновационной деятельности организации руководителей организаций равна 3,635.

Таким образом, руководители организации оправдывают свой статус драйвера инновационной деятельности. Самый низкий уровень этого агрегированного показателя оказался у рядовых сотрудников (равен 1,7).

Для оценки схожести восприятия элементов инновационной деятельности в трех анализируемых группах (руководители организаций, руководители

подразделений и рядовые сотрудники) по данным таблицы 1 проведен корреляционный анализ (коэффициента ранговой корреляции Спирмена). Результаты расчета корреляции отражены в таблице 2.

Таблица 2. Результаты расчета корреляции и проверка по критерию Стьюдента.

Исследуемые признаки	Коэффициент корреляции	Связь между признаками	Проверка по критерию Стьюдента	
«Руководители организаций - Руководители подразделений»	0,445	Связь прямая, слабая; сила связи (по шкале Чеддока) заметная	$t_{(0,05/2;13)}=2,533$ $t_{эмп} = 0,63$ при $p=0,05$ $t_{эмп} < t_{крит}$	зависимость признаков статистически незначима
«Руководители организаций - Рядовые сотрудники»	0,428	Связь прямая, слабая; сила связи (по шкале Чеддока) заметная	$t_{(0,05/2;13)}=2,533$ $t_{эмп} = 0,63$ при $p=0,05$ $t_{эмп} < t_{крит}$	зависимость признаков статистически незначима
«Руководители подразделений – Рядовые сотрудники»	0,843	Связь прямая, сильная; сила связи (по шкале Чеддока) высокая	$t_{(0,05/2;13)}=2,533$ $t_{эмп} = 0,38$ при $p=0,05$ $t_{эмп} > t_{крит}$	зависимость признаков статистически значима

По шкале Чеддока (инструмент для описательной интерпретации силы связи между двумя переменными на основе значений коэффициента корреляции), приведенные в таблице значения попадают в диапазон 0,3-0,5 (что интерпретируется как умеренная связь) и в диапазон 0,7-0,9 (что интерпретируется как высокая связь).

Итак, самая высокая связь (один признак почти полностью объясняет изменения другого) между переменными «Руководители подразделений – Рядовые сотрудники» (коэффициент корреляции равен 0,843).

Проверка значимости коэффициента корреляции Спирмена показала следующее. Критическая точка двусторонней критической области, которую находят по таблице распределения Стьюдента (по числу степеней свободы  $k = n-2 = 15-2=13$  и уровню значимости 0,05) равна  $t_{(0,05/2;13)}=2,533$ . Связь между исследуемыми признаками статистически значима и сильна: наблюдается прямая связь высокой силы (по шкале Чеддока). Остальные проанализированные группы имеют слабую и незначимую связь.

Таким образом расчеты показывают, что оценки руководителей подразделений и рядовых сотрудников связаны друг с другом. Представители этих групп одинаково реагируют на влияние внешних и внутренних факторов, детерминирующих состояние инновационного потенциала. Отношение к инновациям у руководителей организаций формируется по другой логике, чем у руководителей подразделений и рядовых сотрудников.

#### Заключение.

Отношение руководителей организации к инновационной деятельности в организации определяет

темпы развития инновационного потенциала организации.

Как отмечают Шилова А.А. и Якименко Я.А., «основанием для развития компании в сложившихся реалиях служит инновационная деятельность менеджеров» [16, с. 163].

Результаты нашего исследования показывают, что суммарная характеристика элементов инновационной деятельности организации у руководителей самая высокая среди трех проанализированных групп респондентов и равна 3,635. Но учитывая, что шкала изменения этого показателя изменяется в пределах [-15; +15], выявленное значение невысоко.

Существенно снижают этот показатель:

- слабая готовность к риску;
- склонность большинства руководителей организаций использовать в качестве модели успеха только поиск резервов внутри производства;
- распространённая в организации практика отторжения инноваций (сопротивление изменениям), с которой не могут справиться руководители.

В целом понимание логики процессов, сопровождающих внедрение инноваций и развития инновационного потенциала, у руководителей организаций, руководителей подразделений и рядовых сотрудников существенно отличается.

Таким образом, каждая из исследованных групп респондентов понимает происходящие по-своему.

Понимая важность инновации для организации, они по-разному реагируют на её внедрение. Это означает, что в большинстве случаев, внутриорганизационная среда не формирует единое инновационно ориентированное пространство. На каждом из уровней управления существует свое собственное понимание

того, как должны протекать инновационные процессы. Подобная ситуация служит источником конфликтов, недопониманий, сопротивления изменениям. Если оценки руководителей подразделений и рядовых сотрудников связаны друг с другом и согласуются по ряду показателей, то оценки руководителей организаций имеют самый большой «отрыв» от остального коллектива.

В данных условиях, управление инновациями для руководителей становится мало эффективным, так как плохое понимание объекта управления не позволяет принимать адекватные управленческие решения.

Это может являться одной из причин того, что, согласно исследованию, проведенному О.А. Синиченко и А.В. Зимовца: «Россия, не только отстает по темпам инновационного развития от ведущих экономик мира, но еще и демонстрирует отрицательную динамику глобального индекса инноваций» [15, с. 295].

Видимо, сложности в реализации стратегии инновационного развития для отечественных организаций будут возникать до тех пор, пока не произойдет синхронизация понимания логики развития инновационных процессов на всех уровнях управления организации.

**Конфликт интересов**

Не указан.

**Рецензия**

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

**Conflict of Interest**

None declared.

**Review**

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

**Список источников:**

1. Вельмисова, Д.В. Проблема инновационного развития: социологический анализ/ Д.В. Вельмисова// Российский научный журнал "Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований". - 2023. - №2. - С. 39-46. - DOI: 10.24412/1994-3776-2023-2-39-46 EDN: HQKCTK
2. Володарская, Е.А. Инновационный потенциал личности и социальные страхи субъекта инновационной деятельности/Е.А. Володарская, И.В. Плис // Вестник Сыктывкарского государственного университета. Серия 2: Биология. Геология. Химия. Экология. - 2022. - №2. - С. 35-46. - DOI: 10.34130/2306-6229-2022-2-35 EDN: NRNONE
3. Деревянчук, О.А. Отношение к инновациям сотрудников строительных организаций/ О.А. Деревянчук // Universum: психология и образование. - 2022. - №7 (97). - С. 29-36. - DOI: 10.32743/UniPsy.2022.97.7.14036 EDN: MJRCDD
4. Е, Ц. Инновационная активность и инновационный потенциал персонала предприятия: концептуальный подход к управлению/ Ц. Е// Общество: социология, психология, педагогика. - 2023. - №6(110). - С. 68-74. - DOI: 10.24158/spp.2023.6.9 EDN: LXUFRF
5. Елкина, О.С. Влияние управленческих инноваций на инновационный потенциал предприятия/О.С. Елкина// Вестник МГПУ. Серия: Экономика. - 2025. - №3(45). - С.116-130. - DOI: 10.24412/2312-6647-2025-345-116-130 EDN: CJIJJF
6. Здравомыслов, А.Г. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. // А.Г. Здравомыслов, В.А.Ядов. - М.: Аспект Пресс, 2003. - 485с. - URL: [https://www.isras.ru/index.php?page\\_id=1198&id=282](https://www.isras.ru/index.php?page_id=1198&id=282). ISBN: 5-7567-0286-5 EDN: TEPMMH
7. Кох, М.Н. Восприимчивость к инновации работника в организации: психологический аспект проблемы/ М.Н. Кох, Ю.В. Гедзь, Л.В. Сурженко // Мир науки. Педагогика и психология. - 2022. - Т. 10. - №4. - URL: <https://mir-nauki.com/PDF/50PSMN422.pdf>. - EDN: OJWDDL
8. Крючкова, Ю.А. Сущность понятия "инновация" и "инновационный потенциал"/ Ю.А. Крючкова// Научный альманах Центрального Черноземья. - 2022. - № 1-2. - С. 208-212. - EDN: VJJMGGH
9. Кузнецова, Ю.А. Оценка инновационного потенциала организаций социальной сферы: методология исследования/Ю.А. Кузнецова//Российский научный журнал "Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований". - 2022. - № 4. - С. 121-132. - DOI: 10.24412/1994-3776-2022-4-121-132 EDN: TRTFUE
10. Лайпанова, З.М. Инновационный потенциал организации/З.М. Лайпанова, Д.С.Бекетов //Тенденции развития науки и образования. - 2023. - №104-6. - С. 97-102. - DOI: 10.18411/trnio-12-2024-325 EDN: FRJAPQ
11. Лубянец, В.Е. Инновационный потенциал: экономическая сущность и его составляющие/ В.Е. Лубянец, А.Е.Арютюнова // Территория науки. - 2024. - №5. - С. 30-33. - EDN: NIAABO
12. Нехаева, Е.А. Инновационный потенциал как подсистема потенциала инновационного развития / Е.А. Нехаева, Т.М. Татаренко // Научный вестник Луганского государственного аграрного университета. - 2022. - № 2 (15). - С. 191-197. - EDN: GNLNBE
13. Попадюк, Т.Г. Новое отношение руководителей к инновациям в 21 веке/ Т.Г. Попадюк, К.А. Мишина// Инновационное развитие экономики. - 2021. - №2-3 (62-63). - С. 69-77. - DOI: 10.51832/2223-7984\_2021\_2-3\_69 EDN: UPNNTS
14. Рачипа, А.В. Отношение к организации и ее менеджменту: гендерная дифференциация оценок работников (на примере г. Таганрога)/ А.В. Рачипа, И.А. Янкина // Caucasian Science Bridge. - 2025. - Т.8. - № 2 (28). - С.32-42. - DOI: 10.18522/2658-5820.2025.2.3 EDN: DGFQWY
15. Синиченко, О.А. О некоторых причинах низких темпов инновационной активности российской промышленности в условиях макрополитической нестабильности / О.А. Синиченко, А.В. Зимовец// Модернизация российского общества и образования: новые экономические ориентиры, стратегии управления, вопросы правоприменения и подготовки кадров: материалы юбилейной XXV Национальной научной конференции (с международным участием) (Таганрог, 19–20 апреля 2024 г.). Таганрог: Таганрогский институт управления и экономики, 2024. – С. 294–298. EDN MVHGJR.
16. Шилова, А.А. Знания и квалификации в качестве предпосылки к созданию инноваций/ А.А. Шилова, Я.А. Якименко// Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. - 2022. - № 1 (6). - С. 161-166. - EDN: IGYWTM

17. Янкина И.А. Социологический подход к анализу процесса управления персоналом в кризисной ситуации/И.А. Янкина// Историческая и социально-образовательная мысль. - 2010. - № 4 (6). - С.57- 61. EDN: NRCWVJ
18. Янкина, И.А. Роль стратегического анализа в совершенствовании деятельности организации/ И.А. Янкина, А.Р. Татарканов // Опыт и проблемы реформирования системы менеджмента на современном предприятии: тактика и стратегия: материалы XXI Международной научно-практической конференции (Пенза, 24–25 февраля 2022г.)//Под редакцией Ф.Е. Удалова, В.В. Бондаренко. Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2022. - С. 318-321. EDN: PLISEB.
19. Fadhil, A. B. A. *The Impacts of Leadership Style on Innovative Work Behaviour During Covid-19 Pandemic in Oman*/ A.B.A. Fadhil, M.M. Kumarasamy, Z. Jamaluddin, S.M.A. Mubarak// *International Journal of Human Resource Studies*. - 2022. - vol. 12(3). - Pp. 8497-8497, December. DOI: 10.5296/ijhrs.v12i3.20069 EDN: KPUBVI
20. Jiang, L., Xuan, Y., Zhang, K. *Unlocking innovation potential: the impact of artificial intelligence transformation on enterprise innovation capacity*. // *European Journal of Innovation Management*. - May 2024. - Vol.28. - №8. - Pp. 4112-4131. DOI: 10.1108/EJIM-07-2024-0809 EDN: DLJTTB
21. Xianmiao, L. *Leaders' innovation expectation and nurses' innovation behaviour in conjunction with artificial intelligence: The chain mediation of job control and creative self-efficacy*/ L. Xianmiao, Ch. Mengting, X. Jicheng// *Journal of Nursing Management*. - 2022. - vol.30. - №8. <https://onlinelibrary.wiley.com/action/doSearch?AllField=attitude+towards+innovation> DOI: 10.1111/jonm.13749 EDN: GIUTZS
22. Yan, H. *Research on Countermeasures for Youth Talent Innovation and Entrepreneurship Development in Zhejiang Province from the Perspective of Policy Tools*/ H.Yan// *Journal of Social Science Studies*. - 2025. - vol. 11(2). - Pp.193-205. DOI: 10.5296/jsss.v11i2.22561 EDN: AODQTD
- References:**
1. Velmisova, D.V. *The task of innovative development: a social analysis*/ D.V. Velmisova// *The Russian scientific journal "Teleproject: journal of Sociological and Marketing Analysis"*. - 2023. - No. 2. - pp. 39-46. - DOI: 10.24412/1994-3776-2023-2-39-46 ed.: HQKCTK
2. Volodarskaya, E.A. *Innovative potential of personality and social fears of the subject of innovation activity*/E.A. Volodarskaya, I.V. Plis // *Bulletin of Syktyvkar State University. Series 2: Biology. Geology. Chemistry. Psychology*. - 2022. - No. 2. - pp. 35-46. - DOI: 10.34130/2306-6229-2022-2-35 ed.: NOBODY
3. Derevyanchuk, O.A. *Acquaintance with civil engineers*/ O.A. Derevyanchuk // *Universe: psychology and education*. - 2022. - №7 (97). - Pp. 29-36. - DOI: 10.32743/UniPsy.2022.97.7.14036 ed.: MJRCDD
4. E, C. *Innovative activity and innovative potential of enterprise personnel: a conceptual approach to management*/ C. E// *Society: sociology, psychology, pedagogy*. - 2023. - №6(110). - Pp. 68-74. - DOI: 10.24158/spp.2023.6.9 ED.: LXUFRF
5. Elkina, O.S. *The influence of managerial innovations on the innovative potential of an enterprise*/O.S. Elkina// *Bulletin of the Moscow State Pedagogical University. Series: Acoustics*. - 2025. - №3(45). - Pp.116-130. - DOI: 10.24412/2312-6647-2025-345-116-130 edited by: CJJJF
6. Zdravomyslov, A.G. *Man and his work in the USSR and after: A textbook for universities. 2nd ed., ispr. and add.* // A.G. Zdravomyslov, V.A.Yadov. - M.: Expert Press, 2003. - 485 p. - URL: <url> [https://www.isras.ru/index.php?page\\_id=1198&id=282](https://www.isras.ru/index.php?page_id=1198&id=282) . ISBN NUMBER: 5-7567-0286-5 ANNOUNCED: TEPMMH
7. Koch, M.N. *Receptivity to employee innovation in the organization: the psychological aspect of the problem*/ M.N. Koch, Yu.V. Gedz, L.V. Surzhenko // *The world of science. Pedagogy and psychology*. - 2022. - vol. 10. - No. 4. - URL: <https://mir-nauki.com/PDF/50PSMN422.pdf>. - Editor's note: OJWDDL
8. Kryuchkova, Yu.A. *The essence of the concept of "innovation" and "innovation potential"*/ Yu.A. Kryuchkova// *Scientific almanac of the Central Chernozem region*. - 2022. - No. 1-2. - pp. 208-212. - EDN: VJJMGH
9. Kuznetsova, Yu.A. *Assessment of the innovative potential of social sector organizations: a research methodology*/Yu.A. Kuznetsova//*The Russian scientific journal "Telescope: journal of Sociological and Marketing Research"*. - 2022. - No. 4. - pp. 121-132. - DOI: 10.24412/1994-3776-2022-4-121-132 ANNOUNCED: TRTFUE
10. Laipanova, Z.M. *Innovative approach to organization*/Z.M. Laipanova, D.S.Beketov // *Tandem of science and education*. - 2023. - No.104-6 - pp. 97-102. - DOI: 10.18411/trnio-12-2024-325 AUTHOR: FRJAPQ
11. Lubyants, V.E. *Innovative potential: the economic essence and its components*/ V.E. Lubyants, A.E.Arutyunova // *The territory of science*. - 2024. - No. 5. - pp. 30-33. - EDN: NIAABO
12. Nekhaeva, E.A. *Innovation potential as a subsystem of the potential of innovative development* / E.A. Nekhaeva, T.M. Tatarenko // *Scientific Bulletin of Lugansk State Agrarian University*. - 2022. - № 2 (15). - Pp. 191-197. - EDN: GNLINE
13. Popadyuk, T.G. *The new attitude of managers to innovation in the 21st century*/ T.G. Popadyuk, K.A. Mishina// *Innovative economic development*. - 2021. - №2-3 (62-63). - Pp. 69-77. - DOI: 10.51832/2223-7984\_2021\_2-3\_69 ANNOUNCED: UPDATES
14. Rachipa, A.V. *Attitude to the organization and its management: gender differentiation of employee assessments (on the example of Taganrog)*/ A.V. Rachipa, I.A. Yankina // *Caucasian Bridge Sciences*. - 2025. - T.8. - № 2 (28). - Pp.32-42. - Doi: 10.18522/2658-5820.2025.2.3 EDN: DGFQY
15. Sinichenko O.A., Zimovets A.V. *On some reasons for the low rates of innovation activity of the Russian industry in the context of macropolitical instability*// *Modernization of Russian society and education: new economic guidelines, management strategies, law enforcement issues and personnel training: proceedings of the jubilee XXV National Scientific Conference (with international participation) (Taganrog, April 19-20, 2024)*. Taganrog: Taganrog Institute of Management and Economics, 2024. – pp. 294-298. EDN MVHGJR.
16. Shilova, A.A. *Knowledge and qualifications as prerequisites for creating innovations*/ A.A. Shilova, Ya.A. Yakimenko// *Social and humanitarian sciences: theory and practice*. - 2022. - № 1 (6). - Pp. 161-166. - EDN: IGYWTM
17. Yankina I.A. *A sociological approach to the analysis of the personnel management process in a crisis situation*/I.A. Yankina// *Historical and socio-educational thought*. - 2010. - № 4 (6). - Pp.57-61. EDN: NRCWVJ
18. Yankina, I.A. *The role of strategic analysis in improving the organization's activities*/ I.A. Yankina, A.R. Tatarkanov // *Experience and problems of management system reform in a modern enterprise: Tactics and strategy: proceedings of the Scientific*

---

and Practical XXI International Conference (Penza, February 24-25, 2022)/Edited by F.E. Udalov, V.V. Bondarenko. Penza: Penza State Agrarian University, 2022. pp. 318-321. EDN: PLISEB.

19. Fadhil, A. B. A. *The influence of leadership style on innovative working behavior during the Covid-19 pandemic in Oman* / A.B.A. Fadhil, M.M. Kumarasamy, Z. Jamaluddin, S.M.A. Mubarak // *International Journal of Human Resources Research*. - 2022. - volume 12(3). - pp. 8497-8497, December. DOI: 10.5296/ijhrs.v12i3.20069 ELECTRONIC version: KPUAVI

20. Jiang L., Xuan Y., Zhang K. *Unlocking innovation potential: the impact of artificial intelligence transformation on the innovative potential of an enterprise*. // *European Journal of Innovation Management*. - May 2024. - Volume 28. - No. 8. - pp. 4112-4131. DOI: 10.1108/EJIM-07-2024-0809 ED.: DLJTTB

21. Xianmiao, L. *Managers' expectations of innovation and innovative behavior of nurses combined with artificial intelligence: a chain of mediation in job control and creative self-efficacy* / L. Xianmiao, C. Mengting, H. Jicheng // *Journal of Nursing Management*. - 2022. - volume 30. - No. 8. [https://онлайн-библиотека.wiley.com/action/doSearch?AllField=attitude to innovation](https://онлайн-библиотека.wiley.com/action/doSearch?AllField=attitude+to+innovation) DOI: 10.1111/jm.13749 edited by GIUTZS

22. Yang, H. *A study of measures to counteract innovation and entrepreneurship among talented youth in Zhejiang province from the point of view of policy instruments*.Jan// *Journal of Social Scientific Research*. - 2025. - volume 11(2). - pp.193-205. DOI: 10.5296/jsss.v11i2.22561 EMAIL address: AODQTD

#### Информация об авторах:

**Янкина Ирина Анатольевна**, доктор социологических наук, доцент, Таганрогский институт управления и экономики; e-mail: i.yankina@tmei.ru, ORCID: 0000-0002-6476-6369

**Рачипа Андрей Валерьевич**, доктор социологических наук, профессор, Политехнический институт (филиал) Донского государственного технического университета, e-mail: avrachipa@yandex.ru, ORCID: 0000-0002-8339-5815

**Гуржи Давид Александрович**, Таганрогский институт управления и экономики, e-mail: david.g.78@yandex.ru, ORCID: 0009-0008-1106-548X

**Irina A. Yankina**, Doctor of Sociology, Associate Professor, Taganrog Institute of Management and Economics.

**Andrey V. Rachipa**, Doctor of sociological science, professor of sociology, Polytechnic Institute (branch) of the "Don State Technical University".

**David A. Gurzhi**, Taganrog Institute of Management and Economics.

#### Вклад авторов:

все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

#### Contribution of the authors:

All authors contributed equally to this article.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 02.03.2026;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 01.04.2026;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.04.2026.

Автором окончательный вариант рукописи одобрен.