

УДК 001.895-048.22:351(470.41)

DOI: 10.18799/26584956/2025/2/1968

Шифр специальности ВАК: 5.2.3

Восприятие государственными и муниципальными служащими инноваций, внедряемых в органах власти (на материалах Республики Татарстан)

В.М. Ахмерова[✉], А.М. Идиатуллина

*Казанский государственный медицинский университет, Россия, г. Казань
Казанский государственный технологический университет, Россия, г. Казань*

[✉]viktoria20001998@yandex.ru

Аннотация. В статье анализируется внедрение инноваций в сферу государственного и муниципального управления (на примере Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан, Министерства цифрового развития государственного управления, информационных технологий и связи Республики Татарстан, МКУ «Администрация Советского района г. Казани», МКУ «Администрация Вахитовского и Приволжского районов г. Казани»). **Актуальность** исследования объясняется тем, что процессы внедрения инноваций в различные сферы государственного и муниципального управления, а также в профессиональную деятельность государственных гражданских и муниципальных служащих, обуславливают необходимость определенной подготовки чиновников и разработки комплекса мер, направленных на формирование у них инновационной восприимчивости. Кроме того, от государственных и муниципальных служащих в современных реалиях требуется не только быть пассивными реализаторами инноваций, но и их активными инициаторами и разработчиками. Бесспорным также является тот факт, что необходимы четкое понимание целей внедрения инноваций и грамотная команда исполнителей. **Цель:** выявить и проанализировать инновационную восприимчивость государственных гражданских и муниципальных служащих республики. **Предмет:** инновационная восприимчивость кадров органов власти Татарстана. **Методы:** метод опроса (анкетирования), реализованного с помощью сервиса Yandex Forms, на основе которого были выделены факторы, влияющие на процессы внедрения инноваций в органах власти. **Результаты:** выявлено, что инновации в органах государственной и муниципальной власти Республики Татарстан – это регулярное явление, затрагивающее различные аспекты функционирования органов власти и профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих. Уровень восприимчивости инноваций у сотрудников достаточно высокий, и они считают их необходимыми.

Ключевые слова: инновации, государственные гражданские и муниципальные служащие, инновационная восприимчивость, готовность к инновациям, государственные и муниципальные органы власти

Для цитирования: Ахмерова В.М., Идиатуллина А.М. Восприятие государственными и муниципальными служащими инноваций // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2025. – Т. 53. – № 2. – С. 50–59. DOI: 10.18799/26584956/2025/2/1968

UDC 001.895-048.22:351(470.41)

DOI: 10.18799/26584956/2025/2/1968

Perception by state and municipal authorities of innovations implemented in government bodies (based on the materials of the Republic of Tatarstan)

V.M. Akhmerova✉, A.M. Idiatullina

*Kazan State Medical University, Kazan, Russian Federation
Kazan State Technological University, Kazan, Russian Federation*

✉viktoria20001998@yandex.ru

Abstract. The article analyzes the introduction of innovations in the field of public and municipal administration (using the example of the Ministry of Labor, Employment and Social Protection of the Republic of Tatarstan, the Ministry of Digital Development of Public Administration, Information Technology and Communications of the Republic of Tatarstan, MCU "Administration of the Sovetsky district of Kazan", MCU "Administration of the Vakhitovsky and Privolzhsky districts of Kazan"). **Relevance.** Introducing innovations into various spheres of state and municipal administration, as well as into the professional activities of state civil and municipal employees, necessitate certain training of employees and the development of a set of measures aimed at forming employees' innovative receptivity. In addition, government and municipal employees in modern realities are required not only to be passive implementers of innovations, but also their active initiators and developers. It is also indisputable that for the successful implementation of any innovations, it is necessary to have a clear understanding of the goals of their implementation and a competent team of performers. **Aim.** To identify and analyze the innovative receptivity of state civil and municipal employees of the republic. The subject of the research is the innovative receptivity of Tatarstan government personnel. **Methods.** Survey method implemented using the Yandex Forms service, on the basis of which the factors influencing innovation in government were identified, the attitude of state civil and municipal employees to innovation was revealed, and the reasons for this attitude of respondents to innovation were analyzed. **Results.** We have determined that innovations in the state and municipal authorities of the Republic of Tatarstan are a regular phenomenon affecting various aspects of the functioning of government bodies and the professional activities of state and municipal employees. It was revealed that the level of receptivity of innovations by employees is quite high and they consider them necessary.

Keywords: innovation, government civil and municipal employees, innovation sensitivity, willingness to innovate, state and municipal authorities

For citation: Akhmerova V.M., Idiatullina A.M. Perception by state and municipal authorities of innovations implemented in government bodies (based on the materials of the Republic of Tatarstan). *Journal of Wellbeing Technologies*, 2025, vol. 53, no. 2, pp. 50–59. DOI: 10.18799/26584956/2025/2/1968

Введение

В последние годы в Российской Федерации значительное внимание уделяется инновациям и инновационной деятельности. На федеральном и региональном уровнях разработан и реализуется комплекс стратегических документов и законов, программ и подзаконных актов, включающих различные меры поддержки инновационной деятельности в различных секторах экономики, а также в сфере управления общественными делами.

Процесс внедрения нововведений предполагает подготовку ресурсной базы, которая включает в себя научно-исследовательскую, технико-технологическую, финансовую составляющую, которые требуют детальной проработки [1]. Кроме того, большое внимание должно уделяться организационным и кадровым компонентам, поскольку инновации на практике

реализуют непосредственно сотрудники предприятий и организаций, что вызывает потребность организации мероприятий, направленных на формирование инновационной восприимчивости и готовности кадров к изменениям.

Инновационная активность в сфере государственного и муниципального управления на данный момент является крайне актуальным вопросом. С одной стороны, органы государственной и муниципальной власти выступают как субъекты и как объекты инновационной деятельности, поскольку они непосредственно участвуют в разработке и реализации стратегических программных документов, нацеленных на инновационное развитие страны. С другой стороны, органы власти являются потребителями инноваций и объектами внедрения нововведений. Эти факты определяют потребность в четком понимании управленцев целей нововведений, а также в грамотной команде исполнителей [2]. В связи с этим государственных и муниципальных служащих следует рассматривать как непосредственных разработчиков инноваций и как объект применения инноваций. Обе эти позиции сотрудников органов власти требуют определенной работы по формированию инновационной восприимчивости, исследования готовности их к внедрению и реализации инноваций на практике.

Научный обзор

Инновации являются предметом интереса многочисленных авторов, рассматривающих различные аспекты процесса. Большое внимание сегодня уделяется цифровым нововведениям как основам трансформации экономической системы [3], вопросам проектирования процессов внедрения инноваций [4], интерпретации понятий «инновационный потенциал» и «инновационный потенциал организации» [5, 6].

Инновации рассматриваются в контексте построения моделей инновационного развития страны и регионов [7], ресурсного обеспечения инновационной деятельности и оценки эффективности инновационного потенциала [8–11], показателей инновационного развития и инновационной инфраструктуры в Российской Федерации и ее субъектах [12–14], их роли в региональном развитии [15]. Большое внимание авторы уделяют анализу статистических данных, характеризующих уровень инновационного развития регионов Российской Федерации [16–18].

Применительно к сфере государственного и муниципального управления внимание авторов сосредоточено на процессах применения цифровых технологий в органах власти как инновационной компоненты [19]. Однако от внимания исследователей ускользают вопросы восприятия сотрудниками нововведений, а также их включения в профессиональную деятельность, что обуславливает актуальность рассмотрения вопросов, связанных с «опасениями» служащих относительно различного рода нововведений, их готовности к непрерывному обучению и саморазвитию в современных реалиях, иными словами, «инновационной восприимчивости» государственных и муниципальных служащих.

Инновационную восприимчивость можно обозначить как «способность социально-экономических систем включать в свою структуру и деятельность (восприимчивость) изменения, вызванные инновационным процессом» [20, с. 56]. «Это способность экономической системы к инновационной деятельности (является основой экономической деятельности предприятий), обеспечивающая взаимодействие производственной, технологической, финансовой, технической, маркетинговой и других сфер деятельности, а также всех структурных элементов, задействованных в осуществлении инновационной деятельности» [21, с. 28].

В целом профессиональная деятельность специалистов сферы государственного и муниципального управления в настоящее время насыщена инновациями, что требует от служащих определенной подготовки [22]. «Инновационная восприимчивость персонала подразумевает готовность работников осваивать и внедрять технические и технологические инновации на предприятии, а также самостоятельное стремление персонала к поиску информации о новшествах

для усовершенствования производственных процессов» [23]. Инновационная восприимчивость и готовность сотрудников к инновациям также является междисциплинарной проблемой и рассматривается авторами с позиций экономики, психологии и социологии [24–26]. В целом оценка готовности государственных и муниципальных служащих к внедрению инноваций представляется перспективным направлением для проведения социологических исследований.

С целью теоретической интерпретации ключевых понятий по теме необходимо также обратить внимание на типологии инноваций в сфере государственного и муниципального управления. По характеру предметного содержания инновации подразделяются на технологические и нетехнологические. Нетехнологические инновации предполагают разработку и внедрение нововведений организационного, управленческого, правового, социального и экологического характера. Сюда же следует отнести организационно-управленческие инновации, которые включают в себя организационные и корпоративные нововведения, управленческие, экономические, маркетинговые и юридические нововведения, социальные нововведения [2].

В рамках исследования процесса внедрения инноваций в органах государственной и муниципальной власти и выявления инновационной восприимчивости были объединены в следующие группы:

- организационно-управленческие, то есть касающиеся изменений в формах и направлениях работы, в способах взаимодействия подразделений или взаимодействия с другими органами власти;
- внутренние управленческие и нормативные инновации, то есть связанные с целеполаганием, планированием и организацией исполнения решений в организации, касающиеся качественному совершенствованию форм работы аппарата управления;
- социокультурно-личностные инновации, ориентированные на внедрение инноваций на уровне организационной культуры, изменение поведенческих стереотипов сотрудников, этических норм, подходов к развитию качественных параметров персонала;
- инновации в области управления человеческими ресурсами, то есть нововведения в системе обучения и переподготовки служащих, внедрение новых методов мотивации и стимулирования труда, создание гибких форм работы и управления персоналом;
- инновации в сфере повышения эффективности трудовой деятельности (комната релакса, групповые игры);
- цифровизация и использование информационных технологий, то есть внедрение нового программного обеспечения, автоматизированных информационных систем, технологий искусственного интеллекта и т. п.

Методология исследования

В качестве объекта исследования выбраны государственные гражданские и муниципальные служащие органов власти Республики Татарстан. Предмет – инновационная восприимчивость кадров органов власти Татарстана. Цель – выявление инновационной восприимчивости государственных и муниципальных служащих Республики Татарстан. Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи: 1) выявить, какие инновации внедрялись в органах власти в последний календарный год (2024); 2) выявить мнение респондентов о необходимости тех или иных инноваций и степень их участия в этих процессах; 3) выявить препятствия, которые могут мешать внедрению инноваций в органах власти, в том числе из области мотивационных факторов.

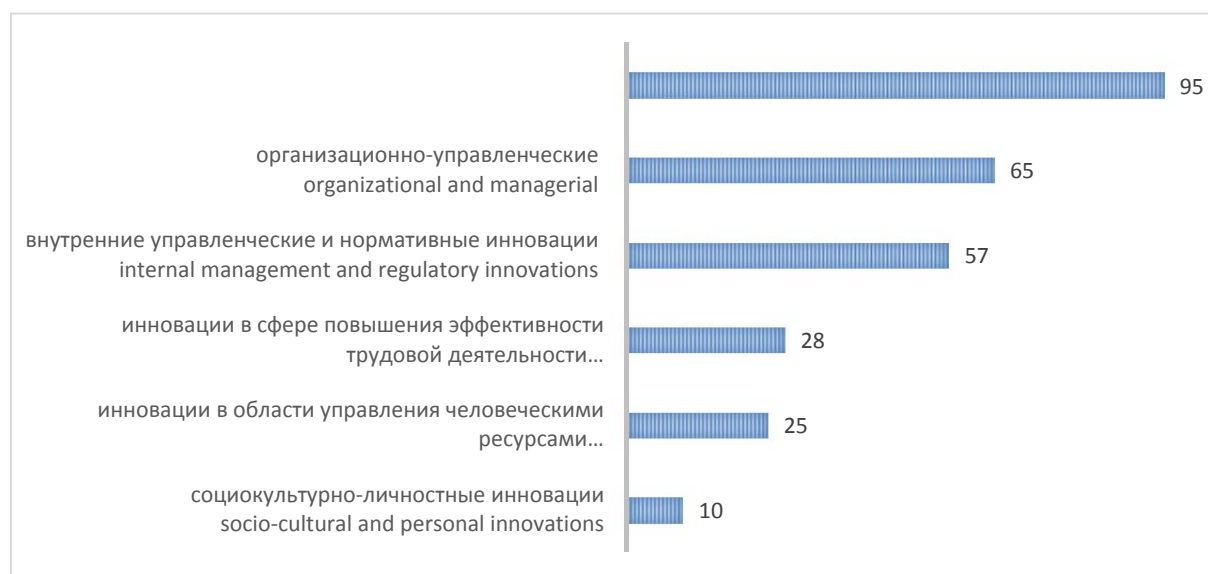
База исследования – органы государственной и муниципальной власти Республики Татарстан. Метод – анкетирование. По данным Росстата на 2022 г. общая численность государственных гражданских служащих республики составляла 14 385 чел., муниципальных служащих – 7241 чел. [27]. Опрос являлся пилотным и был проведен с целью дальнейшего уточнения дизайна исследования, задача обеспечения репрезентативности не стояла. Выбор

ка формировалась детерминированным методом. В анкетировании приняли участие представители двух министерств и двух городских администраций: Министерство труда, занятости и социальной защиты РТ, Министерство цифрового развития государственного управления, информационных технологий и связи РТ, МКУ «Администрация Советского района г. Казани», МКУ «Администрация Вахитовского и Приволжского районов г. Казани». Таким образом, анкетирование было проведено с участием представителей отдельных сопоставимых сегментов генеральной совокупности. Было опрошено 135 чел.

Результаты исследования

По результатам проведенного анкетирования было выявлено, что большая часть респондентов выделили регулярность и повышенную активность в области внедрения инновации в системе органов государственной и муниципальной власти. Это отметили 85 % от числа опрошенных), никто из респондентов не дал отрицательного ответа.

При ответе на вопрос об инновациях, которые имели место в органе власти, то есть реализовывались или реализуются сейчас, большая часть опрошенных (95 %) указали на внедрение в органах власти Татарстана инновационных информационных технологий, цифровых технологий, нового программного обеспечения, автоматизированных информационных систем, технологий искусственного интеллекта и т. п. Значительная часть респондентов (65 %) отметили, что в их организациях реализуются инновации организационно-управленческого характера, также многие (57 %) указали на реализацию внутренних управленческих и нормативных инноваций, касающихся планирования деятельности учреждения, оценки результатов и совершенствования различных форм работы аппарата управления. В меньшем объеме, по мнению респондентов, реализуются инновации, ориентированные на развитие человеческого потенциала сотрудников, корпоративной культуры, личностных и деловых качеств управленцев, инновации в системе их обучения и переподготовки, применяемых в организации методов мотивации и стимулирования труда, новых форм работы и управления персоналом. Часть респондентов (28 %) отметили, что реализуются в органах власти инновации в сфере повышения эффективности трудовой деятельности сотрудников (рис. 1).



Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors.

Рис. 1. Ответы респондентов на вопрос о реализуемых видах инноваций в органах власти (в %)

Fig. 1. Respondents' responses to the question of effective innovations in public authorities (in %)

По результатам исследования также выяснено, что инновации являются важной частью сегодняшнего дня и они необходимы, в том числе, в органах власти. Такое мнение высказали 90 % опрошенных. Следует отметить, что 65 % респондентов считают, что внедрению инноваций должен предшествовать подготовительный процесс (ознакомление сотрудников с сутью инновации, обучение, период перехода на новые алгоритмы работы и т. п.), а 25 % служащих отмечают, что нововведения позволяют повышать эффективность деятельности отдельных сотрудников и учреждения в целом. Лишь 10 % респондентов указали, что инновации на данном этапе скорее мешают эффективной работе, поскольку отнимают время на освоение.

Однако большинство опрошенных (63 %) не предлагали инновационных идей ни самостоятельно, ни совместно с коллегами. Среди тех, кто так или иначе предлагал инновационные идеи, отметили, что они касались следующих областей: внутренние управленческие и нормативные инновации (45 %), организационно-управленческие (35 %), цифровизация и использование информационных технологий (30 %), инновации в сфере повышения эффективности трудовой деятельности (25 %), социокультурно-личностные инновации (19 %) и инновации в области управления человеческими ресурсами (13 %) (рис. 2).

Выявление инновационной восприимчивости и степени влияния факторов на процесс внедрения инноваций в органах государственной и муниципальной власти позволяет сделать вывод, что наиболее значимыми для государственных и муниципальных служащих являются: отсутствие практического опыта внедрений инноваций у руководства (90 %), несовпадение собственных воззрений с целями нововведений, наличие собственных идей, применимых в инновационном процессе (78 %), отсутствие значимых для сотрудников мотивов нововведений (85 %), отсутствие адекватной подготовки к нововведениям в организации (внедряют, потом решают возникающие проблемы) (87 %). Остальные факторы также были оценены как существенно влияющими, но меньшим количеством респондентов.



Источник: составлено авторами.

Source: compiled by the authors.

Рис. 2. Области, в которых респонденты предлагали собственные инновационные идеи (в %)
 Fig. 2. Areas in which respondents proposed their own innovative ideas (in %)

На инновационную восприимчивость существенным образом могут влиять опасения сотрудников относительно своего положения в учреждении. По мнению опрошенных, «пугать» и препятствовать внедрению нововведений на практике могут: отсутствие понимания в необходимости чего-то нового для себя лично, что вызывает внутренний протест (78 % респондентов), вероятность лишиться премии вследствие невозможности освоить инновации (76 %), отсутствие внутренней мотивации (70 %), предположение, что нововведения будут отнимать много рабочего времени для освоения (67 %), страх потери работы по причине невозможности освоить новое (56 %).

Заключение

По итогам проведенного исследования можно сделать вывод, что инновации в органах государственной и муниципальной власти Республики Татарстан – это регулярное явление, затрагивающее различные аспекты функционирования органов власти и профессиональной деятельности государственных и муниципальных служащих.

Процессу внедрения инноваций могут мешать внутриорганизационные факторы в виде недофинансирования, недостаточной проработанности процессов реализации на практике инноваций, отсутствие адекватной разъяснительной работы, неэффективной системы обучения, необходимой для освоения чего-то нового сотрудниками, а также наличие непродуманной системы мотивации. Также могут сказываться личностные мотивы служащих и их «страхи» потери работы или должности, премий, увеличения трудозатрат на время освоения инноваций. Несмотря на это, уровень восприимчивости инноваций работниками достаточно высокий и они считают их необходимыми, учитывая то, как динамично развивается мир. Примечателен и тот факт, что большая часть государственных и муниципальных служащих не выразили готовность сменить место работы в органах власти на работу в коммерческих структурах, если им тяжело будет включаться в процесс освоения инноваций.

Кадры органов власти выразили готовность обучаться очно и дистанционно, чтобы применять инновационные методы и технологии в своей повседневной деятельности, а также осваивать современные цифровые технологии, если будет предоставлена такая возможность. Неготовность включаться в процессы освоения нововведений демонстрирует незначительная часть сотрудников государственных органов власти. Все это свидетельствует о высокой инновационной восприимчивости государственных и муниципальных служащих республики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Родионова Е.В. Оценка эффективности инновационного развития Российской Федерации с помощью метода динамического норматива // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Серия «Экономика и управление». – 2023. – № 4 (59). – С. 36–42. DOI: <https://doi.org/10.25686/2306-2800.2023.4.36>. EDN: XOURSQ.
2. Банных Г.А., Запарий В.В. Инноватика государственного и муниципального управления: учебное пособие. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. – 135 с. EDN: FAKKVB.
3. Исаенко А.П., Петрова-Шатохина Т.Р., Реймер В.В. Инновации и цифровизация как основа трансформации экономических систем // Вестник Института Дружбы народов Кавказа. Теория экономики и управления народным хозяйством. – 2024. – № 3 (71). – С. 6–11. EDN: HJWKSF
4. Тарасьев А.М., Турыгина В.Ф. Архитектурный подход для проектирования процессов внедрения инноваций в цифровой экосистеме: региональный аспект // Вестник Гуманитарного университета. – 2022. – № 4 (39). – С. 7–15. DOI: 10.35853/vestnik.gu.2022.4(39).01. EDN: PAGDVO.
5. Митряков Е.С., Куликова Н.Н., Варфаловская В.В. Оценка инновационного потенциала организации с учетом фактора цифровой зрелости // Инновации. – 2023. – № 4. – С. 47–53.
6. Асташова Е.А., Погребцова Е.А., Дурнев С.И. Инновационный потенциал предприятия: сущность, содержание и методика оценки // Креативная экономика. – 2022. – Т. 16. – № 3. – С. 925–940. DOI: <https://doi.org/10.18334/ce.16.3.114391>. EDN: LPYIPH.
7. Васильев В.Л. Сравнительное исследование советской и российской моделей инновационного развития / В.Л. Васильев, А.Р. Гапсаламов, М.С. Кузнецов, Э.А. Осадчий // Инновации. – 2024. – № 1 (297). – С. 3–9. EDN: EVHYMY.

8. Модель инновационного профиля как способ оценки инновационной устойчивости региона (Воронежская область) / Н.В. Яковенко, Р.В. Тен, Н.Р. Крутов и др. // Юг России: экология, развитие. – 2020. – Т. 15. – № 1 (54). – С. 6–15. DOI: <https://doi.org/10.18470/1992-1098-2020-1-6-15>. EDN: PSEITC.
9. Мальцева А.А. Методические подходы к оценке устойчивости территорий инновационного развития с использованием теории динамических нормативов // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – № 44 (443). – С. 15–29. EDN: UXRUVX.
10. Родионова Е.В. Оценка эффективности инновационного развития Российской Федерации с помощью метода динамического норматива: выбор показателей // Актуальные проблемы экономики современной России: сборник материалов Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Т. 9. – Йошкар-Ола: МарГУ, 2022. – С. 28–30.
11. Сомина И.В. Использование метода динамического норматива при оценке инновационных процессов в экономике // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. – 2014. – № 1. – С. 116–120. EDN: RTRYDT.
12. Кондрашев А.А. Инновационная инфраструктура в субъектах Российской Федерации: эволюция организационно-правовых подходов к реализации региональной государственной политики в сфере инноваций // Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество). – 2021. – № 4. – С. 16–33. EDN: DSDZUW.
13. Румянцев А.А. О трансформации научно-инновационного пространства макрорегиона на примере Северо-Западного федерального округа // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2013. – № 4 (28). – С. 92–103. EDN: RBLISJ.
14. Турко В., Коршунов А. Анализ инновационного развития методом динамического норматива // Наука и инновации. – 2019. – № 3 (193). – С. 31–37. EDN: ZDGLJR.
15. Хабалтуев А.Ю., Унгаева И.Ю., Шабыкова Н.Э. Роль инноваций в развитии региона // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. – 2024. – № 2. – С. 126–131. DOI: [10.18101/2304-4446-2024-2-126-131](https://doi.org/10.18101/2304-4446-2024-2-126-131). EDN: QOXJTX.
16. Инновационное развитие экономики регионов Российской Федерации / Е.Н. Бабина, П.В. Шмыгалева, Е.А. Величенко, О.А. Мухорьянова, Д.Б. Карамышева // Вестник Института Дружбы народов Кавказа. Теория экономики и управления народным хозяйством. – 2023. – № 4 (68). – С. 6–13.
17. Гармашова Е.П., Дребот А.М. Факторы инновационного развития региона // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – Т. 10. – № 3. – С. 1523–1534. DOI: <https://doi.org/10.18334/vinec.10.3.110287>. EDN: ROXAMF.
18. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации. Вып. 8 / В.Л. Абашкин, Г.И. Абдрахманова, С.В. Бредихин и др.; под ред. Л.М. Гохберга. – М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. – 260 с.
19. Ахмерова В.М., Максимова М.Н. Внедрение инноваций и искусственного интеллекта в сферу государственного управления в республике Татарстан // Векторы благополучия: экономика и социум. – 2024. – Т. 52. – № 3. – С. 11–23. DOI: [10.18799/26584956/2024/3/1779](https://doi.org/10.18799/26584956/2024/3/1779). EDN: GZLUPU.
20. Нелюбина Т.А., Романова О.А. Управление инновационной восприимчивостью социально-экономических систем. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010. – 257 с.
21. Инновационное право: учебник / А.И. Маркеев, В.А. Свиридов, Н.М. Тюкавкин, Р.З. Юсупов. – Самара: Издательство Самарского университета, 2020. – 308 с.
22. Провоторова Н.В. Профессиональная готовность к инновационной деятельности: государственное и муниципальное управление // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. – 2023. – Т. 21. – № 3. – С. 118–133. DOI: [10.55959/MSU2073-2635-2023-21-3-118-133](https://doi.org/10.55959/MSU2073-2635-2023-21-3-118-133). EDN: SEKEBT.
23. Гаранина Ю.С., Молодчик Н.А. Формирование инновационной восприимчивости персонала предприятия // Master's Journal. – 2024. – № 1. – Art. 12. EDN: GUEOTL.
24. Кох М.Н., Гедзь Ю.В., Сурженко Л.В. Восприимчивость к инновации работника в организации: психологический аспект проблемы // Мир науки. Педагогика и психология. – 2022. – Т. 10. – № 4. – Art. 33. EDN: OJWDDL.
25. Журавлева Т.А. Развитие инновационного потенциала человеческих ресурсов организации // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия «Экономика». – 2019. – № 2–3 (56–57). – С. 16–20. EDN: QBQLNT.
26. Ильиных С.А., Михайлова Е.В. Инновационная восприимчивость и сопротивление инновациям: социологический взгляд // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 14. – С. 12–14. EDN: UGBKRP.
27. Состав работников, замещавших государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы по полу, возрасту, стажу работы, образованию на конец 2022 года // Официальный портал Федеральной службы государственной статистики (Росстат). URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13289> (дата обращения 17.02.2025).

Информация об авторах

Виктория Максимовна Ахмерова, ассистент кафедры экономической теории и социальной работы Казанского государственного медицинского университета, Россия, 420012, г. Казань, ул. Бутлерова, 49; viktoria20001998@yandex.ru

Анжелика Маратовна Идиатуллина, кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного управления, истории и социологии Казанского государственного технологического университета, Россия, 420015, г. Казань, ул. К. Маркса, 68; iam141@yandex.ru

Поступила в редакцию: 13.03.2025

Поступила после рецензирования: 25.05.2025

Принята к публикации: 30.06.2025

REFERENCES

1. Rodionova E.V. Assessing the effectiveness of innovative development of the Russian Federation using the dynamic standard method. *Vestnik of Volga State University of Technology. Series "Economics and Management"*, 2023, no. 4 (59), pp. 36–42. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.25686/2306-2800.2023.4.36>. EDN: XOURSQ.
2. Bannykh G.A., Zaparyi V.V. *Innovations in public and municipal administration*. Ekaterinburg, Ural University Publ. house, 2021. 135 p. (In Russ.) EDN: FAKKVB.
3. Isaenko A.P., Petrova-Shatokhina T.R., Reimer V.V. Innovation and digitalization as the basis for the transformation of economic systems. *Bulletin of the Institute of Friendship of the Peoples of the Caucasus. Theory of Economics and Management of the National Economy*, 2024, no. 3 (71), pp. 6–11. (In Russ.) EDN: HJWKSF.
4. Tarasev A.M., Turygina V.F. An architectural approach to designing innovation processes in the digital ecosystem: a regional perspective. *Bulletin of Liberal Arts University*, 2022, no. 4 (39), pp. 7–15. (In Russ.) DOI: [10.35853/vestnik.gu.2022.4\(39\).01](https://doi.org/10.35853/vestnik.gu.2022.4(39).01). EDN: PAGDVO.
5. Mitriakov E.S., Kulikova N.N., Varfalovskaia V.V. Organization innovation potential assessment considering digital maturity factor. *Innovations*, 2023, no. 4, pp. 47–53. (In Russ.)
6. Astashova E.A., Pogrebtsova E.A., Durnev S.I. Enterprise innovative potential: essence, content and evaluation methodology. *Creative Economy*, 2022, vol. 16, no. 3, pp. 925–940. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.18334/ce.16.3.114391>. EDN: LPYIPH.
7. Vasilev V.L., Gapsalamov A.R., Kuznezov M.S., Osadchiy E.A. Comparative study of the soviet and Russian models of innovation development. *Innovations*, 2024, no. 1, pp. 3–9. (In Russ.) EDN: EVHYMY.
8. Yakovenko N.V., Ten R.V., Krutov N.R., Safonova I.V., Gosteyeva Yu.A. An innovation profile model as a means of assessing the innovative sustainability of a region (Voronezh region, Russia). *South of Russia: ecology, development*, 2020, vol. 15, no. 1 (54), pp. 6–15. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.18470/1992-1098-2020-1-6-15>. EDN: PSEITC.
9. Maltseva A.A. Methodological approaches to assessing the sustainability of areas of innovative development using the dynamic normal theory. *Economic Analysis: Theory and Practice*, 2015, no. 44 (443), pp. 15–29. (In Russ.) EDN: UXRUVX.
10. Rodionova E.V. Evaluation of the effectiveness of innovative development of the Russian Federation using the dynamic standard method: selection of indicators. *Actual problems of the economy of modern Russia: collection of materials of the All-Russian (national) scientific and practical conference*. Yoshkar-Ola, MarSU Press, 2022. Vol. 9, pp. 28–30. (In Russ.)
11. Somina I.V. Using the dynamic standard method in assessing innovation processes in the economy. *Bulletin of the Belgorod State Technological University named after V.G. Shukhov*, 2014, no. 1, pp. 116–120. (In Russ.) EDN: RTRYDT.
12. Kondrashev A.A. Innovation infrastructure in the subjects of the Russian Federation: the evolution of organizational and legal approaches to the implementation of regional state policy in the field of innovation. *Bulletin of Moscow university. Series 21. Management (state and society)*, 2021, no. 4, pp. 16–33. (In Russ.) EDN: TVMDEZ.
13. Rumiantsev A.A. On the transformation of science and innovation space of a macroregion: case study of the northwestern federal district. *Economic and social changes: facts, trends, forecast*, 2013, no. 4 (28), pp. 82–92. EDN: RBLISJ.
14. Turko V., Korshunov A. Analysis of innovative development by the dynamic normative method. *Science and innovation*, 2019, no. 3 (193), pp. 31–37. (In Russ.) EDN: ZDGLJR.
15. Khabaltuev A.Yu., Ungaeva I.Yu., Shabykova N.E. Role of innovation in the regional development. *BSU bulletin. Economy and Management*, 2024, no. 2, pp. 126–131. (In Russ.) DOI: [10.18101/2304-4446-2024-2-126-131](https://doi.org/10.18101/2304-4446-2024-2-126-131). EDN: QOXJTX.
16. Babina E.N., Shmygaleva P.V., Velichenko E.A., Mukhoryanova O.A., Karamysheva D.B. Innovative development of the economy of the regions of the Russian Federation. *Bulletin peoples' friendship institute of the Caucasus the economy and national economy management*, 2023, no. 4 (68), pp. 6–13. (In Russ.)

17. Garmashova E.P., Drebot A.M. Factors of innovative development of the region. *Russian Journal of Innovation Economics*, 2020, vol. 10, no. 3, pp. 1523–1534. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.18334/vinec.10.3.110287>. EDN: ROXAMF.
18. Abashkin V.L., Abdrakhmanova G.I., Bredikhin S.V. *Rating of innovative development of the constituent entities of the Russian Federation*. Ed. by L.M. Gokhberg. Moscow, ISSEK HSE Press, 2023. Iss. 8, 260 p. (In Russ.)
19. Akhmerova V.M., Maksimova M.N. Introduction of innovations and artificial intelligence in the sphere of public administration in the Republic of Tatarstan. *Journal of Wellbeing Technologies*, 2024, vol. 52, no. 2, pp. 11–23. (In Russ.) DOI: 10.18799/26584956/2024/3/1779. EDN: GZLUPU.
20. Nelyubina T.A., Romanova O.A. *Managing the innovative susceptibility of socio-economic systems*. Ekaterinburg, Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences Press, 2010. 257 p. (In Russ.)
21. Markeev A.I., Sviridov V.A., Tyukavkin N.M., Yusupov R.Z. *Innovation Law*. Samara, Samara University Publ. House, 2020. 308 p. (In Russ.)
22. Provotorova N.V. Professional readiness for innovative activity: state and municipal management. *Lomonosov pedagogical education journal*, 2023, vol. 21, no. 3, pp. 118–133. (In Russ.) DOI: 10.55959/MSU2073-2635-2023-21-3-118-133. EDN: SEKEBT.
23. Garanina Yu.S., Molodchik N.A. Formation of the innovative receptivity of the company's staff. *Master's Journal*, 2024, no. 1, art. 12. (In Russ.) EDN: GUEOTL.
24. Kokh M.N., Gedz Yu.V., Surzhenko L.V. Susceptibility to innovation of an employee in an organization: the psychological aspect of the problem. *World of Science. Pedagogy and psychology*, 2022, vol. 10, no. 4, art. 33. (In Russ.) EDN: OJWDDL.
25. Zhuravleva T.A. Development of innovative potential of human resources of the organization. *Bulletin of the Volga State University of Service. Series "Economy"*, 2019, no. 2–3 (56–57), pp. 16–20. (In Russ.) EDN: QBQLNT.
26. Ilyinykh S.A., Mikhailova E.V. Innovative susceptibility and resistance to innovations: sociological view. *Theory and Practice of Social Development*, 2015, no. 14, pp. 12–14. (In Russ.) EDN: UGBKRP.
27. The composition of employees holding state (municipal) positions and positions of state civil (municipal) service by gender, age, length of service, education at the end of 2022. *Official website of the Federal State Statistics Service (Rosstat)*. Available at: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13289> (accessed 17 February 2025).

Information about the authors

Viktoria M. Akhmerova, Assistant Professor, Kazan State Medical University, 49, Butlerov street, Kazan, 420012, Russian Federation; viktoria20001998@yandex.ru

Anzhelika M. Idiatullina, Cand. Sc., Associate Professor, Kazan State Technological University, 68, K. Marx street, Kazan, 420015, Russian Federation; iam141@yandex.ru

Received: 13.03.2025

Revised: 25.05.2025

Accepted: 30.06.2025