

Любов Ліпич, Ірина Волинець, Оксана Хілуха, Іванна Матвійчук, Жанна Семчук

Модель управління інноваційною поведінкою працівників промислових підприємств

Інноваційна поведінка працівників є імпульсом, який ініціює низку організаційних процесів, завдяки яким підприємство формує свою конкурентну перевагу. У статті виокремлено визначальні чинники впливу на інноваційну поведінку в розрізі окремих вікових груп. До визначальних за результатами багатофакторного регресійного аналізу віднесено три види довіри: інституційну, горизонтальну та вертикальну, стресостійкість до нововведень, менеджерську підтримку та інноваційне середовище праці. Доведено, що вік працівника не має впливу на інноваційну діяльність промислових підприємств. При формулюванні головних складових моделі управління інноваційною поведінкою увагу зосереджено на особистісних та професійних характеристиках керівників, які допомагають сформувати у підлеглих інноваційний тип поведінки; системі стимулювання реальних результатів такої поведінки; способах просування нових розробок через інноваційні майданчики та створенні спеціального структурного підрозділу з метою впровадження запропонованих заходів.

Ключові слова: інноваційний тип поведінки, інституційна довіра, горизонтальна довіра, вертикальна довіра, інноваційне середовище праці, стресостійкість, менеджерська підтримка

Класифікація JEL: L60, M12, O31



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

Любовь Липич, Ирина Волинец, Оксана Хилуха, Иванна Матвийчук, Жанна Семчук

Модель управления инновационным поведением работников промышленных предприятий

Инновационное поведение работников является импульсом, инициирующим ряд организационных процессов, благодаря которым предприятие формирует свое конкурентное преимущество. В статье выделены определяющие факторы влияния на инновационное поведение в разрезе отдельных возрастных групп. К определяющим по результатам многофакторного регрессионного анализа отнесены три вида доверия: институциональное, горизонтальное и вертикальное, стрессоустойчивость к нововведениям, менеджерскую поддержку и инновационную среду труда. Доказано, что возраст работника не имеет влияния на инновационную деятельность промышленных предприятий. При формулировке главных составляющих модели управления инновационным поведением внимание сосредоточено на личностных и профессиональных характеристиках руководителей, помогающих сформировать у подчиненных инновационный тип поведения; системе стимулирования реальных результатов такого поведения; способах продвижения новых разработок через инновационные площадки и создании специального структурного подразделения с целью внедрения предложенных мер.

Ключевые слова: инновационный тип поведения, институциональное доверие, горизонтальное доверие, вертикальное доверие, инновационная среда труда, стрессоустойчивость, менеджерская поддержка

Классификация JEL: L60, M12, O31



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.