

Як взаємодіють практика управління персоналом, що ґрунтується на зобов'язаннях, та культура розвитку, щоб сприяти відкритим інноваціям у МСП?

Мета цієї статті – по-новому поглянути на роль практики управління персоналом, що ґрунтується на зобов'язаннях, у відкритих інноваціях на малих і середніх підприємствах. Крім того, метою є покращення розуміння вищезазначених взаємодій через розгляд опосередкованого ефекту культури розвитку. Дані були зібрані від власників і керівників 131 малого й середнього підприємства, що працює у сфері послуг і виробничого сектору Албанії. У дослідженні використаний інструмент кількісного дослідження, а саме онлайн-опитування. Для отримання результатів та вилучення значень у дослідженні застосовувалося моделювання структурних рівнянь методом частинних найменших квадратів для вивчення взаємозв'язків між конструктами. Емпіричні результати підкреслюють прямий вплив практики управління персоналом, що ґрунтується на зобов'язаннях, та культури розвитку на відкриті інновації. Зокрема, дослідження показує, що практика управління персоналом, що ґрунтується на зобов'язаннях, має велику вагу у просуванні відкритих інновацій ($O = 0,598$, $t = 10,057$, $p = 0,000$). Крім того, отримані результати вказують на те, що культура розвитку служить додатковим чинником, опосередковуючи зв'язок між практикою управління персоналом, що ґрунтується на зобов'язаннях, і відкритими інноваціями ($O = 0,136$, $t = 1,789$, $p = 0,037$). Це дослідження привертає увагу власників бізнесу та розробників стратегій, які вивчають середовище малих та середніх підприємств у Албанії. За винятком певних обмежень, це привертає їхню схильність до інновацій, приводячи її у відповідність зі сприятливою діловою культурою.

Ключові слова: практика управління персоналом, організаційна культура, відкриті інновації, МСП, країна, що розвивається, Албанія

Класифікація JEL: O36, O32, M10



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.