

Агус Исмайя Хасанудін, Юліансіах Юліансіах, Муафі, Багус Путрі Рамадхані

## **Аналіз впливу чотирьох можливих типів винагород (чи покарань) за інновації на працівників**

Ставлення керівника до інновацій впливає на задоволення працівника від роботи, як наслідок, його індивідуальну продуктивність праці. Авторами опитані працівники компаній, що мають лістинг акцій на Індонезійській фондовій біржі. Результати дослідження свідчать про залежність індивідуальної продуктивності праці від задоволення від роботи. Однак, задоволення від роботи не залежить повністю від системи винагород, необхідної для роботи інформації або ставлення керівника. На продуктивність праці дуже впливають інші фактори, такі як стрес на роботі, тиск вдома, а також відсутність корпоративного відпочинку.

**Ключові слова:** система винагород, необхідна для роботи інформація, ставлення до інновацій, індивідуальна продуктивність праці

**Класифікація JEL:** M12



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.

---

Агус Исмайя Хасанудин, Юлиансиах Юлиансиах, Муафи, Багус Путри Рамадхани

## **Анализ влияния четырёх возможных типов вознаграждений (или наказаний) за инновации на работников**

Отношение руководителя к инновациям влияет на удовольствие работника от работы, как следствие, его индивидуальную производительность труда. Авторами опрошены работники компаний, имеющих листинг акций на Индонезийской фондовой бирже. Результаты исследования свидетельствуют о зависимости индивидуальной производительности труда от удовольствия от работы. Однако, удовольствие от работы не зависит полностью от системы вознаграждений, необходимой для работы информации или отношения руководителя. На производительность труда очень влияют другие факторы, такие как стресс на работе, давление дома, а также отсутствие корпоративного отдыха.

**Ключевые слова:** система вознаграждений, необходимая для работы информация, отношение к инновациям, индивидуальная производительность труда

**Классификация JEL:** M12



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.