

**Научная статья**

УДК 316.354.2; 316.473; 005.342

<https://doi.org/10.18522/2658-5820.2026.1.2>

EDN FIHGJN

**Сравнительный анализ отношения к инновациям руководителей и сотрудников  
(на примере организаций г. Таганрога)****Андрей В. Рачипа<sup>1</sup>**<sup>1</sup>Политехнический институт (филиал) Донского государственного технического университета в г. Таганроге,

г. Таганрог, Россия

e-mail: avrachipa@yandex.ru

**Ирина А. Янкина<sup>2</sup>**<sup>2</sup>Таганрогский институт управления и экономики, г. Таганрог, Россия

e-mail: i.yankina@tmei.ru

**Аннотация**

**Введение.** Развитие технологий обусловило необходимость формирования менеджеров инновационного типа, успешно выстраивающих инновационные процессы в организации и обеспечивающих стратегическое развитие. Эффективность инновационного менеджмента зависит от вовлеченности и руководителей, и рядовых сотрудников в процесс внедрения инновационных технологий. Это актуализирует проблему исследования отношения работников к инновациям в их организациях. Цель работы – провести сравнительный анализ отношения к инновациям руководителей организаций и сотрудников (на примере организаций г. Таганрога).

Новизна исследования заключается в проведении сравнительного анализа оценок руководителей организации и рядовых сотрудников организаций к инновациям и инновационному развитию организаций. Фиксируемые в рамках такого сравнительного анализа несоответствия могут послужить основой для коррекционных управленческих решений и обуславливают практическую значимость полученных результатов.

**Методы.** Исследование проводилось в 2004 г. в форме анкетного опроса и вторичного анализа результатов исследования 2024 годов, проводимых в г. Таганроге. Обработка полученных данных реализовывалась с помощью индексного метода. Достижение поставленной цели осуществлялось посредством анализа ответов респондентов (в том числе входящих в группу «руководители организации» или в группу «рядовые сотрудники») на анкетные вопросы, характеризующие элементы инновационной деятельности организации, с последующей обработкой и сравнением результатов.

**Результаты и их обсуждение.** В ходе исследования было проанализировано отношение руководителей и сотрудников к следующим элементам инновационного потенциала: инициативности руководителей в организации; стимулам к переменам в организации; отношению к инновациям в организации; отношению менеджеров к новым возможностям. В целом респонденты из группы «руководитель» дают более положительные оценки, чем из группы «рядовые сотрудники». Данные показали, что

позитивные оценки у руководителей связаны с показателями, описывающими результаты деятельности менеджеров. Если показатель связан с деятельностью всей организации, то даваемые оценки несколько ниже.

Данные показывают, что каждый пятый рядовой сотрудник не видит инициативы со стороны руководства (в то время как руководство считает, что эту инициативу активно проявляет). Во-вторых, каждый третий рядовой сотрудник убежден, что только крах и неудовлетворительные результаты заставляют менеджеров что-то менять в организации. Руководство, в глазах сотрудников, достаточно безынициативно. Так же считает каждый пятый из опрошенных руководителей организаций. Таким образом, одним из способов повышения инновационного потенциала российских организаций является изменение поведения менеджеров в процессе внедрения инноваций.

**Ключевые слова:** отношение к инновациям; социологическое исследование; рядовые сотрудники; руководители организаций; инновационная деятельность; инициативность руководителей.

**Для цитирования:** Рачипа А. В., Янкина И. А. (2026). Сравнительный анализ отношения к инновациям руководителей и сотрудников (на примере организаций г. Таганрога). *Caucasian Science Bridge*, 9 (1), С. 26-38. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2026.1.2>

### **Comparative analysis of the attitude of managers and employees towards innovation (using the example of organizations in Taganrog)**

**Andrey V. Rachipa**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Polytechnic Institute (branch) of Don State Technical University  
Taganrog, Russia

e-mail: avrachipa@yandex.ru

**Irina A. Yankina**<sup>2</sup>

<sup>2</sup>Taganrog Institute of Management and Economics  
Taganrog, Russia

e-mail: i.yankina@tmei.ru

#### **Abstract**

**Introduction.** Technological advances have necessitated the development of innovative managers who can successfully build innovative processes within organizations and ensure strategic development. The effectiveness of innovation management depends on the engagement of both executives and employees in the implementation of innovative technologies. This necessitates the study of employee attitudes toward innovation within their organizations. The objective of this study is to conduct a comparative analysis of the attitudes toward innovation among executives and employees (using Taganrog organizations as an example).

The novelty of this study lies in its comparative analysis of the perceptions of organizational leaders and ordinary employees regarding innovation and innovative development. Discrepancies identified in this comparative analysis can serve as the basis for corrective management decisions and determine the practical significance of the results obtained.

**Methods.** The study was conducted in 2004 using a questionnaire survey and a secondary analysis of the results of a 2024 study conducted in Taganrog. The obtained data were processed using the index method. This objective was achieved by analyzing the responses of respondents

(including those in the "management" or "ordinary employee" groups) to questionnaires characterizing elements of the organization's innovative activities, followed by processing and comparison of the results.

**Results and its discussion.** The study analyzed the attitudes of managers and employees toward the following elements of innovation potential: managerial initiative within the organization; incentives for change within the organization; attitudes toward innovation within the organization; and managers' attitudes toward new opportunities. Overall, respondents in the "management" group gave more positive assessments than those in the "ordinary employee" group. The data showed that managers' more positive assessments were associated with indicators describing the performance of managers. If the indicator is related to the activities of the entire organization, the ratings given are somewhat lower. The data shows that one in five rank-and-file employees sees no initiative from management (while management believes they actively demonstrate this initiative). Secondly, one in three rank-and-file employees believes that only failure and unsatisfactory results force managers to change anything within the organization. Employees perceive management as relatively uninitiated. One in five of the surveyed executives also believes this. Thus, one way to increase the innovative potential of Russian organizations is to change the behavior of managers during innovation implementation.

**Keywords:** attitudes toward innovation; sociological research; ordinary employees; heads of organizations; innovation activities; initiative of managers

**For citation:** Rachipa A. V., Yankina I. A. (2026). Comparative analysis of the attitude of managers and employees towards innovation (using the example of organizations in Taganrog). *Caucasian Science Bridge*, 9 (1), P. 26-38. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2026.1.2>

### Введение

Успешность процесса цифровизации отечественной экономики связывается с формированием менеджеров инновационного типа, имеющих инновационно ориентированное мышление. Однако эффективность процесса управления зависит от общего понимания управленческой ситуации не только субъектом управления, но и объектом управления. Как отмечает Н.Ю. Псарева, «ценности каждого индивидуума и группы определяют характер поведения и отношение к работе» (2024, 216). Таким образом, и руководители организации, и рядовые сотрудники должны быть не только вовлечены в процесс внедрения инновационных технологий, но иметь схожие инновационно ориентированные социальные установки. В связи с этим актуализируется проблема исследования отношения работников к инновациям в их организации.

Цель работы – провести сравнительный анализ отношения к инновациям руководителей организаций и сотрудников (на примере организаций г. Таганрога).

Тематика отношения к инновациям и инновационному поведению встает в ряд с наиболее важными вопросами, обсуждаемыми в рамках экономических и социологических исследований. Согласно О.А. Деревянчук инновационное поведение «трактруется как поведение, которое осуществляется путем выхода за пределы сложившихся установок и поведенческих стереотипов» (2022). Следовательно, формирование инновационных установок связано с развитием творческого потенциала, нестандартного мышления и готовности к риску. Например, О.В. Володина считает инновационную активность «метадеятельностью по трансформации обыденных и

стандартных видов деятельности» (2023, 159). В этой связи поднимаются вопросы исследования текущих установок, способствующих инновационному развитию (Gajić, Lalic, Stankovic J., 2013); инновационного потенциала работников (Кох, Гедзь, Сурженко, 2022; Jiang, Xuan, Zhang, 2024; Тащёва, Арпентьева, Гриднева, 2021, 63); инновационного климата в команде (Zhou, Zhang, Gao, Wang, Chen, 2025). Особый акцент в работах данного проблемного поля делается на установки и деятельность руководителей (менеджеров). Актуализируются исследования, затрагивающие вопросы ценностных ориентаций на инновационных предприятиях (Коваленко, Малышев, 2023); роли лидера (Афанасьев, Куницына, Смородинова, 2023), гендерной специфики отношения к руководству (Рачипа, Янкина, 2025). Согласно данным, приводимым Т.Г. Попадюк, К.А. Мишиной, опрос компании McKinsey показал, что «84% руководителей со всего мира согласились с тем, что инновации играют исключительно важную роль в стратегии развития организации» (Попадюк, Мишина, 2021, 70). Таким образом, важность стимулирования инновационного поведения у сотрудников в организации обусловлена тем, что инновационная деятельность является основой формирования стратегического потенциала и залогом победы в конкурентной борьбе.

**Новизна исследования.** Новизна исследования обусловлена смещением исследовательских акцентов с оценки инновационных установок личности на оценку инновационных процессов в организации, инициируемых руководством организации. Фактически, когда руководитель высказывает свое мнение об уровне инновационного развития и специфике инновационного менеджмента своей организации, он говорит о себе и результатах своих решений. Когда сотрудник описывает уровень инновационного развития и специфику инновационного менеджмента на предприятии, то он раскрывает свою оценку инновационной деятельности руководства организации. Сравнительный анализ таких данных позволяет зафиксировать соответствие / несоответствие «желаемого состояния организации», для которой целенаправленно работает система управления организации, с тем, что формируется в действительности (как её видят рядовые сотрудники). Фиксируемые в рамках такого сравнительного анализа несоответствия могут послужить основой для коррекционных управленческих решений и обуславливают практическую значимость полученных результатов.

### **Методология**

В основе данного исследования лежат современные теоретические наработки по вопросам инновационного менеджмента, управления изменениями, социологии управления и управления персоналом, освещаемые отечественными и зарубежными исследователями. В процессе исследования теоретического и фактологического материала применялись системный и компаративный подходы, анализ и синтез.

Современные отечественные и зарубежные исследователи ведут активный поиск адекватного метода социально-экономической оценки инновационного поведения работников. Проанализированные разработки исследовательских моделей не в полной мере вписываются в круг задач, которые необходимо решить для достижения целей данного исследования. Рассмотренные подходы либо слишком узкие и затрагивают уровень формирования личных инновационных характеристик сотрудника (Деревянчук, 2022; Mun, Fiedler, Park, 2006), либо слишком «широкие» (Кричевский, Мартынова,

Дмитриева, 2022) и описывают результаты инновационной деятельности всей организации в целом. В рамках же данного исследования предполагается проанализировать инновационную среду организации в контексте оценок сотрудников и руководителей. Достижение поставленной цели осуществлялось посредством анализа ответов респондентов (в том числе входящих группу «руководители организации» или группу «рядовые сотрудники») на анкетные вопросы, характеризующие элементы инновационной деятельности организации, с последующей обработкой и сравнением результатов. Сбор и анализ данных в этом ключе позволяет производить оценку инновационных процессов в организации, инициируемых руководством организации, выявлять слабые стороны и проблемы.

Эмпирическая основа исследования. В ходе анализа используются данные исследований, проведенных в Таганроге в 2004 г. (Чичилимов, 2011) и в 2024 году (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). Обработка полученных данных осуществлялась с помощью индексного метода (индекс сравнения групп (ИРГ)) (Рачипа, Янкина, 2025).

### Результаты и их обсуждение

Ведущую роль в формировании конкурентных позиций компании играет менеджмент, особенно стратегический менеджмент. Стратегические решения ориентированы на будущее, основой развития которого является цифровизация бизнеса. Одной из главных характеристик стратегического решения является инновационность.

Согласно исследованиям, проведенным в Таганроге в 2022 г., «самыми серьезными проблемами, стоящими перед системой управления проанализированных организаций, являются «Стагнация» и «Демотивирующий стиль руководства» (Янкина, Рачипа, 2024). Суть стагнации – это утрата способности организации реагировать на изменяющиеся условия внутренней и внешней среды, потеря способности к развитию. Преодолеть стагнационные процессы возможно посредством активной инновационной деятельности и проявления инициативы руководителем организации. Данные исследования (см таблицу 1) показывают, что оценка уровня проявления инициативы руководителей в организации со стороны руководителей и рядовых сотрудников имеет отличия. Большинство сотрудников (62%) характеризуют инициативу руководителей в своей организации как умеренную. Однако есть те, кто указывает, что она низкая (17%) и высокая (21%). Несколько иначе видят ситуацию руководители: 41% характеризует инициативу как умеренную, 59% - как высокую.

Таблица 1 Оценка инициативности руководителей в организации

Ответы	Руководители	Рядовые сотрудники
очень низкая	0%	4%
низкая	0%	13%
умеренная	41%	62%
высокая	40%	18%
очень высокая	19%	3%
ИРГ	0,39	0,015

У руководителей имеется четкое понимание важности инициатив в организации и роли руководства – как ведущего звена в инновационной деятельности. Однако для рядовых сотрудников ситуация видится иначе: только каждый пятый из опрошенных в этой группе видит в своей организации инициативных менеджеров. Остальные – либо недостаточно инициативны, либо последствия их деятельности слабо сказываются на эффективности деятельности организации, поэтому остаются не замеченными.

У руководителей и рядовых сотрудников существует разное представление о стимулах к переменам в организации (таблица 2). Больше всего руководителей (47%) считают, что стремление изменить все в организации к лучшему порождает «непрерывный процесс инноваций». Это значит, что в организации существует налаженная система (план или стратегия) постоянного инновационного развития, обеспечивающая непрерывность и логическую преемственность внедряемых инноваций. Однако среди рядовых сотрудников такое мнение поддерживают только 8%. Большая часть рядовых сотрудников (42%) считает стимулом к переменам «поиск нового». На это же указывает 25% руководителей. Меньше трети сотрудников считают, что главная причина изменений – неудовлетворительные результаты.

Таблица 2 Стимулы к переменам в организации

Ответы	Весь массив	Руководители	Рядовые сотрудники
кризис, крах	3%	0%	3%
неудовлетворительные результаты	25%	28%	29%
угрозы и возможности	21%	0%	19%
поиск нового	41%	25%	42%
непрерывный процесс инноваций	10%	47%	8%
ИРГ	0,15	0,455	0,115

В исследовании, проведенном в 2008 году в Таганроге, было выявлено, что 35% респондентов считают стимулом к переменам в их организации кризис или неудовлетворительные результаты. Подобные решения свидетельствуют о невысоком уровне качества менеджмента. В 2024 г. подобного мнения придерживаются 28% от всех опрошенных (в том числе 28% руководителей и 32% рядовых сотрудников). Это показывает рост качества принимаемых управленческих решений, уход от стратегии «тушения пожара». В то же время у пятой части руководителей, по мнению респондентов (в 2004 г. – 20%, в 2024 г. – 21%), стимулом к переменам являются угрозы и возможности (Янкина, 2010). Это позволяет сделать вывод о формировании у отечественных менеджеров навыков стратегического управления (в том числе освоение методик SWOT-анализа и PEST-анализа) и активное использование в организации инструментов стратегического анализа, позволяющих «успешно справляться с ситуацией неопределенности» (Янкина, Татарканов, 2022), опираясь на инновационный потенциал компании и её стратегическую гибкость. Согласно данным, 72% менеджеров используют методы стратегического анализа и стратегического планирования, что позволяет тонко чувствовать изменения во внешней среде и выстраивать логику развития организации по наиболее предпочтительному сценарию, опираясь на соотношение ресурсов

внутренней среды и наиболее существенные факторы внешней среды.

Согласно данным экспертного опроса (проведенного в 2020 г.), которые приводит А.Ю. Смирнов (2023, 52), к факторам, препятствующим развитию инновационной деятельности, причисляются «высокая стоимость нововведений» (25,7%), «низкий инновационный потенциал организации» (15,2%).

Таблица 3 Отношение к инновациям в организации

Ответы	Весь массив	Руководители	Рядовые сотрудники
Инновации отторгаются с использованием определенных моделей и схем поведения	8%	40%	7%
Инновации инстинктивно отторгаются как помеха привычному образу действий	8%	12%	4%
Инновации воспринимаются индифферентно, вызывают у сотрудников опасения за свой статус	20%	0%	19%
Некоторые инновации принимаются позитивно, а некоторые отторгаются без пояснений	28%	8%	39%
Инновации воспринимаются как возможности развития	36%	40%	31%
ИРГ	0,38	-0,02	0,415

Одной из причин низкого инновационного потенциала организации может являться отношение сотрудников и руководителей к инновациям. Согласно данным таблицы 3, мнение руководителей по данному поводу разделились на две большие группы: 40% считают, что инновации отторгаются с использованием определенных моделей и схем поведения, ещё 40% считают, что инновации воспринимаются как возможность развития. При этом рядовые сотрудники придерживаются иного мнения: 39% считают, что некоторые инновации принимаются позитивно, а некоторые отторгаются без пояснений; 31% указывает, что инновации воспринимаются как возможности развития. Таким образом, существенная часть опрошенных менеджеров убеждены, что сотрудники тормозят инновационное развитие, в то время как среди сотрудников данную точку зрения поддерживает 11%. Отмечается тенденция, согласно которой и руководители, и рядовые сотрудники считают свои действия инновационно ориентированными, осознают важность инновационного развития организации. В то же время антиинновационные действия усматриваются в поведении других (для руководителей – это рядовые сотрудники; для рядовых сотрудников – это руководители). Если для рядовых сотрудников – это «взгляд снизу» на ситуацию в организации, то для руководителей сложившееся положение дел – это результат их управленческих решений и пространство для совершенствования внутренней среды.

Оценка отношения менеджеров к новым возможностям показывает их уровень инновационной активности или инновационной пассивности. Последнее Е.Ю. Плешакова

называет «антиинновационным поведением» (Плешакова, 2016) и считает организационной патологией, проявляющейся в склонности руководителя к пассивному риску и отказу от изменений. Согласно данным Е.Ю. Плешаковой антиинновационное поведение является наименее распространенной патологией в российском менеджменте. Исходя из уровня ИРГ, по мнению представителей анализируемой выборки, в их организациях данная патология тоже проявляется в меньшей степени (см. таблицу 4).

Таблица 4 Отношение менеджеров к новым возможностям

Ответы	Весь массив	Руководители	Рядовые сотрудники
Менеджер ориентирован на статус-кво, склонен упускать возможности	3%	11%	3%
Менеджер использует новые возможности только в исключительных случаях	23%	6%	24%
Менеджер не хочет упускать возможности	23%	0%	21%
Менеджер стремится реализовывать новые возможности	32%	64%	26%
Менеджер активно ищет и реализует новые возможности	20%	19%	26%
ИРГ	0,215	0,37	0,24

У руководителей и рядовых сотрудников разное понимание того, как относятся менеджеры к изменениям в организации. Склонность менеджеров отказываться от изменений рефлексируют 11% руководителей и 3% рядовых сотрудников. В целом руководители более позитивно оценивают инновационные установки менеджеров, делают акцент на активность в этой сфере. Мнение рядовых сотрудников сегментировано на четыре приблизительно равные группы (от утверждения, что менеджер имеет склонность к минимизации риска путем «использования новых возможности только в исключительных случаях» до уверенности в том, что менеджер «активно ищет и реализует новые возможности», таким образом принимает все сопутствующие нововведениям риски). В целом оценки ИРГ достаточно высоки (одни из самых высоких как у руководителей, так и у рядовых сотрудников).

### Обсуждение результатов

Сравнение результатов характеристик элементов инновационной деятельности организации показывает отличия между руководителями и рядовыми сотрудниками. Респонденты из группы «руководитель» дают более положительные оценки, чем из группы «рядовые сотрудники». Существенный разрыв между мнениями руководителей и рядовых сотрудников фиксируется в оценке инициативности руководителей в организации. Руководители указывают на высокий уровень инициативы, в то время как рядовые сотрудники на умеренный уровень. Видимо это связано с тем, что руководители, фактически, говорят о своей собственной инициативности (что сопровождается пониманием важности инициативности руководителя для организации и целеориентацией на повышение конкурентоспособности).

В целом в оценках респондентов из группы «руководители организации»

прослеживается закономерность: если анкетный вопрос связан с деятельностью всей организации, то даваемые оценки несколько ниже (например, «Отношение к инновациям в организации» (ИРГ= -0,02)). Более позитивные оценки связаны с анкетными вопросами, описывающими результаты деятельности менеджеров или их качества («Оценка инициативности руководителей в организации» (ИРГ= 0,39), «Отношение менеджеров к новым возможностям» (ИРГ= 0,37), «Стимулы к переменам в организации» (ИРГ= 0,455)). Для рядовых сотрудников самые высокие оценки связаны с вопросами «Отношение менеджеров к новым возможностям» (ИРГ=0,24), «Отношение к инновациям в организации» (ИРГ= 0,415).

Самым большим разрыв в оценках респондентов из двух групп зафиксирован по поводу «отношения к инновациям в организации». У руководителей индекс равенства групп имеет явно негативное значение (ИРГ=-0,02) и одно из самых низких. У сотрудников (ИРГ= 0,415) здесь зафиксированы одни из самых позитивных оценок. Данная ситуация может быть обусловлена следующими факторами. Во-первых, для сотрудников, живущих в современном информационном потоке, инновации – это всегда хорошо, современно, перспективно. Поэтому, будучи частью организации они дают позитивные оценки. Во-вторых, для руководителей вопрос об отношении к инновациям в организации – это не столько про личное отношение, сколько о том, насколько успешно инновационные технологии интегрируются в его организацию. Если учесть сопротивление изменениям, большие финансовые затраты на внедрение НИОКР, недостаток компетентных кадров и сложность освоения новых технологий рядовыми сотрудниками, то можно объяснить сдержанные оценки, сделанные руководителями.

### Заключение

Инновационные технологии стали неотъемлемой частью функционирования российских предприятий. Все сотрудники признают важность инноваций для развития организации. Крайне отрицательные оценки по элементам инновационной деятельности дают, в большинстве случаев, 3-4% опрошенных.

По результатам анализа были выявлены следующие проблемы и слабые стороны в управленческой практике. Во-первых, почти каждый пятый рядовой сотрудник не видит инициативы со стороны руководства (в то время как руководство считает, что эту инициативу активно проявляет). Во-вторых, каждый третий рядовой сотрудник убежден, что только крах и неудовлетворительные результаты заставляют менеджеров что-то менять в организации. Таким образом руководство, в глазах сотрудников, достаточно безынициативно. Каждый пятый руководитель думает также.

В результате анализа был зафиксирован разрыв между оценками руководителей и рядовых сотрудников. У последних чаще фиксируются негативные оценки. Для руководителей организаций более низкие оценки связаны с описанием инновационной деятельности всей организации, а более позитивные – с показателями, фиксирующими результаты инновационной деятельности менеджеров или их инновационные качества. Остается открытым вопрос: «является ли подобный разброс оценок у руководителей следствием большей информированности или стремлением не признавать неуспешность организации, низкую эффективность инновационного менеджмента и недостаточную компетентность в области инновационной деятельности?». Таким образом

перекладывается часть ответственности за невысокие результаты на всех сотрудников, неспособных освоить инновационные практики. Ответ на данный вопрос может быть получен посредством сравнительного анализа оценок руководителей организации с руководителями подразделений. Что и предполагается реализовать в дальнейших исследованиях.

### Литература

*Афанасьев, В.В.* Лидер в инновационном коммуникативном пространстве организации/ В.В. Афанасьев, С.М. Куницына, М.В. Смородинова // Казачество. – 2023. – № 68 (3). – С. 82-89. – EDN: [RVICNR](#).

*Володина, О.В.* Инновации как механизм развития человека и общества/ О.В. Володина // Глобальный научный потенциал. – 2023. – № 4 (145). – С. 159-164. – EDN: [UFDMUR](#).

*Деревянчук, О.А.* Отношение к инновациям сотрудников строительных организаций/ О.А. Деревянчук // Universum: психология и образование. – 2022. – №7 (97). – С. 29-36. – <https://doi.org/10.32743/UniPsy.2022.97.7.14036>. – EDN: MJRCDD.

*Коваленко, А.А.* Ценностные ориентации руководителей и управление инновациями на предприятиях/ А.А. Коваленко, М.А. Малышев// Общественные науки и современность. – 2023. – №3. – С.146–164. –<https://doi.org/10.31857/S0869049923030103>. – EDN: GISASI.

*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. – EDN: OJWDDL.

*Кричевский, М.Л.* Оценка цифровой зрелости предприятия/ М.Л. Кричевский, Ю.А. Мартынова, С.В. Дмитриева // Вопросы инновационной экономики. – 2022. – Т.12. - №4. – С.2546-2560. – <https://doi.org/10.18334/vinес.12.4.116786>. – EDN: CUMTRZ.

*Плешакова, Е.Ю.* Патологии менеджмента современных организаций/ Е.Ю.Плешакова // Эффективное антикризисное управление. – 2016. – №6. – (99). – С. 72-75. – EDN: [XSOC TD](#).

*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. – [https://doi.org/10.51832/2223-7984\\_2021\\_2-3\\_69](https://doi.org/10.51832/2223-7984_2021_2-3_69). – EDN: UPNNTS.

*Псарева, Н.Ю.* Ценностно-ориентированный подход в инновационном развитии корпорации/ Н.Ю. Псарева // Вестник Московского Международного Университета. – 2024. – № 1(1). – С. 216-220. – EDN: [BLHUFE](#).

*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. – <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.2.3>. – EDN: DGFWQY.

*Смирнов, А.Ю.* Развитие инновационной деятельности в России и факторы, ей препятствующие/ А.Ю. Смирнов // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. – 2023. – № 2 (38). – С. 50-57. – EDN: [DKUCFV](#).

*Тащёва, А.И.* Отношение к инновациям и стресс инноваций в высшем образовании/ А.И. Тащёва, М.Р. Арпентьева, С.В. Гриднева // Профессиональное образование в

современном мире. – 2021. – Т. 11. – №3. – С. 63-76. – <https://doi.org/10.20913/2224-1841-2021-3-07>. – EDN: VRRHWN.

Чичилимов, В.В. Живой капитал России/ В.В.Чичилимов. – М.: Логос. – 2011. – EDN: QOMLHT.

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.

Янкина, И.А. Анализ патологий российских организаций/ И.А. Янкина, А.В. Рачипа // Бизнес. Образование. Право. – 2024. – № 2 (67). – С.138-143. – <https://doi.org/10.25683/VOLBI.2024.67.983>. – EDN: KDWCPN.

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.

Jiang, L. Unlocking innovation potential: the impact of artificial intelligence transformation on enterprise innovation capacity / L. Jiang, Y. Xuan, K. Zhang // European Journal of Innovation Management. 2024. – Vol. 28. – No. 8. – P. 4112-4131. – <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2024-0809>.

Mun, Y. Yi. Understanding the Role of Individual Innovativeness in the Acceptance of IT-Based Innovations: Comparative Analyses of Models and Measures / Y. Yi. Mun, K. D. Fiedler, J. S. Park // Decision Sciences. 2006. – Vol. 37. – No. 3. – P. 393-426.

Gajic, S. The role of individuals in the process of innovation / S. Gajic, D. Lalic, J. Stankovic // «Regional economic resilience through innovation and enterorise” Conference: 6th International Conference for Entrepreneurship, Inovation and Regional Development (ICEIRD 2013). Istanbul, Turkey, June 20-21, 2013. – P.412-418.

Zhou, X. Understanding Individuals’ Innovative Characteristics and Innovative Behaviors in Information Systems: A Mediating Role of Perceptions of Team Innovation Climate / X. Zhou, Y. Zhang, Y.Gao, Y. Wang, Y. Chen // SAGE Open. 2025. –Vol.15. – No. 2. <https://doi.org/10.1177/21582440251336982>.

## References

Afanasyev V.V., Kunitsyna S.M., Afanasyev V.V., Smorodinova M.V. Leader in the innovative communicative space of the organization. *Kazachestvo=Cossacks*. 2023; 68 (3): 82-89. (In Russ.).

Volodina O.V. Innovations as a mechanism for the development of man and society. *Global'nyy nauchnyy potentsial=Global scientific potential*. 2023; 4 (145):159-164. (In Russ.).

Derevyanchuk O.A. Attitude to innovations of employees of construction organizations. *Universum: psikhologiya i obrazovaniye = Universum: psychology and education*. 2022; 7(97): 29-36. <https://doi.org/10.32743/UniPsy.2022.97.7.14036>. (In Russ.).

Kovalenko A.A., Malyshev M.A. Value orientations of managers and innovation management at enterprises. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost' = Sciences and Modernity*. 2023; 3:146–164. <https://doi.org/10.31857/S0869049923030103>. (In Russ.).

Kokh M.N., Gedz Yu.V., Surzhenko L.V. Susceptibility to innovation of employees in an organization: psychological aspect of the problem. *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya=World of Science. Pedagogy and Psychology*. 2022; 10(4). (In Russ.).

Krichevsky M.L., Martynova S.V., Dmitrieva Yu.A. Assessing the digital maturity of an enterprise. *Voprosy innovatsionnoy ekonomiki = Issues of innovative economics*. 2022; 12(4): 2546-2560. <https://doi.org/10.18334/vinec.12.4.116786>. (In Russ.).

Pleshakova E. Yu. Pathologies of management of modern organizations. *Effektivnoye antikrizisnoye upravleniye = Effective anti-crisis management*. 2016; 6(99): 72-75. (In Russ.).

Popadyuk T.G., Mishina K.A. New attitude of managers towards innovations in the 21st century. *Innovatsionnoye razvitiye ekonomiki=Innovative development of the economy*. 2021; 2-3(62-63): 69-77. [https://doi.org/10.51832/2223-7984\\_2021\\_2-3\\_69](https://doi.org/10.51832/2223-7984_2021_2-3_69). (In Russ.).

Psareva N.Yu. Value-oriented approach in the innovative development of a corporation. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta=Bulletin of Moscow International University*. 2024; 1(1): 216-220. (In Russ.)

Rachipa A.V., Yankina I.A. Attitude towards the organization and its management: gender differentiation of employee assessments (using the city of Taganrog as an example). *Caucasian Science Bridge = Caucasian Science Bridge*. 2025; 8.2 (28): 32-42. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2025.2.3>. (In Russ.).

Smirnov A.Yu. Development of innovative activity in Russia and factors hindering it. *Aktual'nyye problemy ekonomiki i menedzhmenta= Actual problems of economics and management*. 2023; 2 (38): 50-57. (In Russ.)

Tashcheva A.I., Arpentyeva M.R., Gridneva S.V. Attitude towards innovation and innovation stress in higher education. *Professional'noye obrazovaniye v sovremennom mire = Professional education in the modern world*. 2021; 11(3): 63-76. <https://doi.org/10.20913/2224-1841-2021-3-07>. (In Russ.)

Chichilimov V.V. Living capital of Russia. *Moskva: Logos= Moscow: Logos*. 2011. (In Russ.).

Yankina I.A. Sociological approach to the analysis of the personnel management process in a crisis situation. *Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mysl'=Historical and socio-educational thought*. 2010; 4 (6): 57-61. (In Russ.).

Yankina I.A., Rachipa A.V. Analysis of pathologies of Russian organizations. *Biznes. Obrazovaniye. Pravo= Business. Education. Law*. 2024; 2(67): 138-143. <https://doi.org/10.25683/VOLBI.2024.67.983>. (In Russ.).

Yankina I.A., Tatarkanov A.R. The Role of Strategic Analysis in Improving Organizational Performance. *Opyt i problemy reformirovaniya sistemy menedzhmenta na sovremennom predpriyatii: taktika i strategiya: materialy XXI Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii=Experience and Problems of Reforming the Management System at a Modern Enterprise: Tactics and Strategy. Materials of the XXI International Scientific and Practical Conference*. Penza: Penza State Agrarian University, 2022: 318-321. (In Russ.).

Jiang L., Xuan Y., Zhang K. Unlocking innovation potential: the impact of artificial intelligence transformation on enterprise innovation capacity. *European Journal of Innovation Management*. 2024; 28 (8): 4112-4131. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2024-0809>.

Mun Y. Yi, Fiedler K. D., Park J. S. Understanding the Role of Individual Innovativeness in the Acceptance of IT-Based Innovations: Comparative Analyses of Models and Measures. *Decision Sciences*. 2006; 37: 393-426.

Sladjana G., Lalic D., Stankovic J. The role of individuals in the process of innovation. Regional economic resilience through innovation and enterorise. *Materials of the 6th International Conference for Entepreunership, Inovation and Regional Development (ICEIRD 2013)*. Turkey. Istanbul. 2013: 412-418.

Zhou X., Zhang Y., Gao Y., Wang Y., Chen Y. Understanding Individuals' Innovative Characteristics and Innovative Behaviors in Information Systems: A Mediating Role of Perceptions of Team Innovation Climate. *SAGE Open*. 2025; 15. <https://doi.org/10.1177/21582440251336982>.

Дата получения рукописи: 28.01.2026

Дата окончания рецензирования: 01.03.2026

Дата принятия к публикации: 02.03.2026

### **Информация об авторах**

**Рачипа Андрей Валерьевич** – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры «Гуманитарные и социально-экономические науки», Политехнический институт (филиал) Донского государственного технического университета в г. Таганроге, г. Таганрог, Россия; e-mail: avrachipa@yandex.ru

**Янкина Ирина Анатольевна** – доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры управления, Таганрогский институт управления и экономики; e-mail: i.yankina@tmei.ru

**Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов**

### **Information about the authors**

**Andrey Valerievich Rachipa** – Doctor of Sciences in Sociology, Professor of the Department of Humanities and Social Sciences at the Polytechnic Institute (branch) of “Don State Technical University”, Taganrog, Russia; e-mail: avrachipa@yandex.ru

**Irina Anatolyevna Yankina** – Doctor of Sciences in Sociology, Professor of the Department of Management, Taganrog Institute of Management and Economics, Taganrog, Russia; e-mail: i.yankina@tmei.ru

**The authors have no conflict of interests to declare**