

Piše: Milica Mančić

Kako da podstaknemo inovacije u radnom okruženju?

U današnje vreme veliki broj kompanija navodi kao deo svog strateškog plana da „žele da budu inovativniji". Sve češće se, dakle, prepoznaje da je ključ uspeha u našem brzom svetu punom promena – razviti agilnost i fleksibilnost, kako bi se odgovorilo na izazove koje donose razne krize i neizvesnosti.

Blanchard kompanije sprovele su istraživanje s preko 600 ispitanika, zaposlenih i menadžera svih nivoa u kompanijama različitih veličina i industrija. Rezultati istraživanja ukazuju na faktore koji sputavaju, odnosno podstiču inovativnost u organizacijama.

Za početak, napravićemo pregled faktora koji sputavaju inovativnost:

1) Prevelik obim posla
Ovo je najčešće navođen razlog (47% ispitanika) zašto ljudi ne unapređuju procese rada. Pritisak na radnom mestu najčešće se odnosi na rokove, količinu posla i očekivanja u pogledu kvaliteta. Bitna stavka za većinu organizacija danas jeste prioritizacija – jer ako nam je sve prioritetno onda to zapravo znači da ne umemo da postavimo prioritete. To je put da ljude uvedemo u stres i sagorevanje na poslu.

Zadatak lidera jeste da pomogne zaposlenima da prepoznaju ključne prioritete, kroz otvoren razgovor o količini radnih zadataka i fokusu. Ukoliko želimo da naši ljudi budu inovativni, potrebno je i da im jasno komuniciramo da im je to jedan od ciljeva, kao i da im pomognemo da nađu vreme i mesto kada će se time baviti. Što specifičnije postavimo ovaj cilj, to će on biti razumljiviji i opipljiviji našim zaposlenima.

2) Slaba podrška od strane lidera
Drugi najčešće navođen faktor (41%) koji usporava inovacije jeste slaba podrška od strane lidera. Ljudi jako dobro prepoznaju šta je važno višem menadžmentu – koji projekti su zaista podržani, a koji se sprovode sa minimumom uloženog truda.

Potrebno je da lideri postave očekivanja – ako su oni fokusirani samo na kratkoročne i operativne ciljeve (mesečne izveštaje ili prihode), to neće biti podrška inovativnim ponašanjima u timu. Samo kada se postave jasni ciljevi u pogledu inovativnih projekata – uz odvajanje potrebnog vremena, budžeta i resursa – povećavaju se šanse da se to i ostvari. Podrška lidera ogleda se, ne samo u postavljanju ciljeva, već i u praćenju napretka i vođenju koučing razgovora s ljudima kako bi se oni osnažili u željenom smeru.

3) Strah od neuspeha
Treći najčešće navođen (34%) inhibitor inovativnosti jeste strah od neuspeha. Kada se plaše neuspeha, ljudi ne preuzimaju rizike, ne dele nove ideje i ne iznose drugačije mišljenje u odnosu na tim.

Zadatak lidera je da kreira u timu atmosferu psihološke sigurnosti u kojoj je u redu da se ne slažemo, sučeljavamo mišljenja ili se požalimo na nešto što nam smeta. Važno je da lider prvi da primer željenih ponašanja – da sluša i uvažava ideje, koristi greške kao prilike za učenje i ohrabruje eksperimentisanje i preuzimanje rizika.

4) Kultura izbegavanja rizika
Četvrti najčešće navođen faktor (32%) je kompanijska kultura koja podstiče izbegavanje rizika. Postoji više uzroka kreiranja ovakve kulture – neke industrije prosto karakteriše sporiji tempo promena i adaptiranja na iste, dok neke kompanije nesvesno kreiraju kulturu stagnacije kroz način reagovanja na inicijatore ili nosioce promene.



Foto: Unsplash

Jedan od načina da se ovakva kultura postepeno menja je da lideri promovišu eksperimentisanje i istraživanje različitih načina da se stvari urade. Ovo se postiže kroz pokazivanje interesovanja i pozitivno reagovanje na isprobavanje novih stvari, kao i kroz odvajanje vremena na sastancima da se prodiskutuju pomaci i uvidi.

Ako bismo sumirali rezultate ovog istraživanja, mogli bismo da izdvojimo četiri perspektive koje je važno da lideri usvoje kako bi podsticali inovativnost u nasumičnom okruženju:

1. Postavite inovativnost kao prioritet
Razmislite o raznim načinima na koje menadžeri mogu da postave inovativnost kao prioritet. To znači da smanjimo redovan deo posla kako bi se oslobodilo vreme za fokus na dugoročnije stvari, umesto na kratkoročne projekte i operative. Važan korak je i postavljanje inovativnih ciljeva koji su opipljivi. Da biste dobili jasnoću, postavite sebi sledeća pitanja: Šta zaista pokušavamo da postignemo našim ulaganjem u inovacije? Koliko je to važno? Kakav tip inovacija tražimo i gde ih tražimo?

2. Pružajte ljudima podršku
Mnoge organizacije dobro rade na prikupljanju ideja, ali vrlo loše kada treba da te ideje sprovedu u delo i zatvore ceo proces. Razmislite o tome šta poručujete ljudima kada ne sprovodite ideje do kraja. Kada se ovakve situacije dešavaju, najverovatnije da sledeći put kada se pojavi prilika za inovaciju – ljudi neće učestvovati. Ako ste zaista ozbiljni u vezi s inovacijama, fokusirajte se na realizaciju. Imajte plan koji podržava vaše ciljeve. Podrška je kao zalivanje i negovanje bašte inovativnosti. Pričajte o inovativnosti, tražite od ljudi da eksperimentišu, delite svoja iskustva, kreirajte politike i procedure koje će biti podržavajuće.

3. Kreirajte sigurnu atmosferu
Slavite preuzimanje rizika, koristite neuspeh kao priliku za učenje, budite uzor drugima za inovativno ponašanje, zahvalite se onima koji daju ideje i pohvalite ih. Tako se gradi drugačija kultura. Kada ljudi vide da se rizikovanje slavi, bez obzira na ishod – biće otvoreniji i spremniji da pokažu kreativnost i inovativnost na delu.

4. Otvoreno komunicirajte
Budite radoznali i aktivno slušajte kada drugi s vama dele ideje i probleme. Budite transparentni i delite informacije. Razmenjujte povratne informacije u svim smerovima – delite povratne informacije s drugima, ali i aktivno tražite i slušajte povratne informacije koje dolazi od zaposlenih.

Sposobnost za inovacije pitanje je opstanka u poslovanju. Pronicljivi lideri to prepoznaju i znaju da moraju negovati kulturu koja podstiče ubrzanje inovacija, dok istovremeno eliminiše sve što ih nepotrebno usporava. U ovakvoj kulturi zaposlenima svih nivoa je jasno da inovativne ideje nisu isključivo rezervisane za viši menadžment, već su zadatak svakog zaposlenog u organizaciji.

Milica Mančić,
HR saradnica
H.art development center doo
www.hart.rs
www.blanchard.rs