



#rezolutie2022

INOVAȚIA,

De la un

nice to have la

must-have in 2022

www.codecs.ro



#rezoluție2022

INOVAȚIE?

Iată de ce managementul ei
contează!

De la un nice to have la

must-have in 2022.

#Știaică una dintre abilitățile cheie ale anului 2022, precum și instrumentul cheie pentru organizațiile de astăzi este managementul inovației?!

Managementul inovației este un subiect extrem de divers și de vast, cu multe valențe și dimensiuni. Deși inovația în sine este adesea văzută ca un concept abstract, ea este un domeniu de studiu multidisciplinar care are o serie de modele, teorii și cadre diferite.

Dicționarul Merriam-Webster se referă pur și simplu la inovație ca fiind „introducerea a ceva nou”. Acest lucru nu este același cu a inventa ceva nou, cum ar fi un produs, deoarece el trebuie, de asemenea, lansat și introdus în lume.

„*Managementul inovării*” se referă astfel la gestionarea tuturor activităților necesare pentru „introducerea a ceva nou”, ceea ce înseamnă, în practică, lucruri precum a veni cu idei, a le dezvolta, prioritiza și implementa.

Pentru că orice dezvoltare nouă în organizație poate fi considerată a fi legată de inovare, în practică, este destul de dificil de înțeles ce înseamnă managementul inovației.

Prin experiența noastră, am descoperit că cel mai simplu mod de a înțelege subiectul este de a-l detalia și de a discuta separat fiecare dintre aspectele cheie legate de managementul inovației. Toate aceste aspecte afectează capacitatea organizației de a inova și de a gestiona inovația. Tocmai de aceea, dacă dorești să fii eficient în gestionarea inovației, este esențial să înțelegi atât imaginea de ansamblu, cât și componentele individuale care o compun.

Iată, mai jos, care sunt cele 4 aspecte cheie ale managementului inovației pentru ca acest must al epocii în care trăim să devină un modus operandi în activitatea ta și viața organizației:

#1 Capacități

Este termenul umbrelă folosit pentru a acoperi diferitele abilități și resurse de care dispune o organizație pentru a crea și gestiona inovația. Aspectul capacităților se referă în primul rând la oameni, pentru că inovația se bazează în mare măsură pe abilitățile indivizilor și ale echipelor în mod colectiv. Ele se referă în primul rând la abilitățile, cunoștințele unice, experiența și capabilitățile practice ale oamenilor din organizație. În același timp însă, capabilitățile acoperă și domenii cum ar fi capitalul informațional și cunoștințele tacite ale companiei, precum și celelalte resurse ale acestora și capitalul financiar disponibil, toate acestea fiind necesare pentru a crea inovație.

#2 Structuri

Diferența dintre structuri și capacități este că structurile permit utilizarea eficientă a capacităților. În practică, aceasta înseamnă structura organizațională, procesele și infrastructura organizației. Structurile potrivite pot funcționa ca un multiplicator de forță permițând organizației să opereze și să inoveze mult mai eficient. Spre exemplu, fără canalele de comunicare potrivite, procesele potrivite pentru luarea deciziilor și infrastructura optimă pentru implementarea ideilor, foarte puține dintre ideile cu care vin oamenii vor vedea de fapt lumina zilei. Aici instrumentele, cum ar fi software-ul de management al inovației, pot face diferența.

Structura organizatorică este una dintre cheile aici. Dacă fiecare nouă inițiativă inovatoare este forțată să treacă prin același lanț de comandă și aceleași procese ca și modificări minore ale organizației existente, este foarte probabil ca multe inovații să fie sufocate.

Echipele care lucrează la inovare trebuie să fie capabile să se miște rapid și să se adapteze la mediul lor, precum și să ia decizii independente de modurile tradiționale de a face lucrurile în organizație.

Așa că...nu încercați să forțați aceleași reguli și procese pentru toată lumea din organizație. Pur și simplu, asta nu funcționează atunci când vine vorba de inovație.

Una dintre cele mai populare abordări pentru a începe crearea unei organizații mai inovatoare este de a lucra la construirea unei așa-numite organizații ambidextre. Aceasta înseamnă că organizația este structurată într-un mod care permite noilor afaceri să fie independente de cele preexistente.

Structurile pot fi, de asemenea, folosite pentru a întări (sau, dacă sunt făcute prost, pentru a eroda) cultura organizației, ceea ce ne duce la următorul aspect cheie...

#3 Cultura

Dacă structurile permit utilizarea eficientă a capacităților, cultura este cea care permite organizației să dobândească capacitățile legate de oameni.

Cu tipul potrivit de cultură pro-inovare, este mult mai probabil ca organizația să fie capabilă să recruteze și să păstreze oamenii potriviți în organizație.

O cultură adecvată pro-inovare încurajează tipul corect de comportament și descurajează tipul greșit. Pe măsură ce efectele se cumulează rapid, cultura poate face o diferență enormă pentru inovația unei organizații. Cele mai frecvent acceptate trăsături pentru o cultură inovatoare sunt:

sublinierea nevoii de a te gândi mereu la modalități de a te îmbunătăți

valorificarea vitezei, a învățării și a experimentelor

considerarea eșecului ca fiind doar o parte normală a procesului de a crea ceva nou

oferire de libertate și responsabilitate

conducere cu viziune și cultură în loc de o abordare a lanțului de comandă

#4 Strategie

Nu în ultimul rând, vorbim de strategie. Ea este planul pe care organizația îl are pentru a obține succesul pe termen lung. Însă ceea ce este esențial de înțeles este că strategia înseamnă, în cele din urmă, să faci o alegere deliberată între o serie de opțiuni fezabile pentru a avea cele mai bune șanse de a „câștiga”, iar această alegere nu ar trebui să fie, evident, separată de execuție.

Legătura dintre inovație și strategie este un subiect destul de extins, dar, în esență, inovația este pur și simplu unul dintre mijloacele de a-ți atinge obiectivele strategice.

Bineînțeles, există, și cazuri în care inovația „accidentală” poate dezvălui oportunități de neegalat care ar putea fi suficient de mari pentru a justifica schimbarea completă a strategiei, dar acestea sunt destul de rare și practic imposibil de pregătit.

Astfel, cheia este ca activitățile tale de inovare să fie aliniate cu strategia ta, ceea ce este adesea mai ușor de spus decât de făcut. În practică, este necesar să oferi organizației suficientă libertate pentru a inova efectiv, dar, de asemenea, trebuie să ții cont de anumite constrângeri practice, cum ar fi focalizarea strategică, resursele disponibile și propriile capacități.

Dacă te-am convins sau măcar ți-am stârnit curiozitatea, te așteptăm să descoperi programele Business School Professional marca [CODECS pentru acel pas care să facă diferența](#) în creșterea ta profesională și personală. Alegerea îți aparține pe deplin. Noi suntem pregătiți să îți oferim condiții de excelență atât în formarea ta profesională, cât și în ceea ce privește siguranța ta.

Accesează întregul [Calendar de cursuri și evenimente CODECS](#).

Pentru a fi informat cu privire la ofertele și resursele pe care ți le punem la dispoziție, te așteptăm și pe www.facebook.com/CODECSNetwork, pe pagina noastră de LinkedIn-<https://www.linkedin.com/company/codecs>, pe grupurile noastre specializate, în grupul celor care primesc newslettere personalizate nevoilor și intereselor lor, cât și pe Instagram-https://www.instagram.com/codecs_romania/?hl=ro.

Pentru informațiile de care ai nevoie privitoare la programele CODECS, poți accesa www.codecs.ro. Un consultant CODECS îți stă la dispoziție la numerele de telefon 021.252.51.82/3/4 și la adresa de e-mail sales@codecs.ro.

Echipa CODECS

