

Vloga voditeljev pri oblikovanju organizacijske klime za ustvarjalno in inovativno delo

V vedno bolj dinamičnem in negotovem poslovnem okolju so organizacije odvisne od ustvarjalnih idej posameznikov. Ustvarjalnost je temeljni dejavnik, ki služi kot odskočna deska za inovativnost posameznikov, skupin in organizacij. Zasedovanje ustvarjalnosti in inovativnosti je etično do vseh deležnikov organizacij – zaposlenih, partnerjev, lastnikov in družbe. Inovacije namreč vodijo v višjo dodano vrednost zaposlenih, spodbujajo rast in razvoj podjetij, ekonomski napredek in vodijo v večjo blaginjo družbe kot celote. Pri spodbujanju ustvarjalnosti zaposlenih in pretvarjanju le-te v inovativnost seveda igrajo veliko vlogo voditelji. S svojim delovanjem spodbujajo ustrezno organizacijsko klimo za ustvarjanje in udejanjanje idej. Primerna organizacijska klima mora uravnorežiti tako sodelovanje in razvoj (mojstrstvo), kot tudi poudarjati doseganje ciljev (uspešnost). Poleg spodbujanja tovrstne klime in zagotavljanja ustreznega motivacijskega mikro-okolja (pomen, avtonomija in mojstrstvo) morajo voditelji izražati podporo ustvarjalnim idejam in zagotoviti resurse za njihovo izvedbo. Velja biti pozoren tudi na organizacijske realnosti, ki se jim moramo pri etičnem voditeljstvu izogibati oz. jih preprečevati – npr. skrivanju znanja in pretiranem izražanju posameznih stilov vodenja. Tovrstna vedenja namreč vodijo v to, da številne iniciative za spodbujanje ustvarjalnosti v podjetjih ne dosežejo svojih učinkov. Če se destruktivna vedenja pri delu ponavljajo dalj časa, lahko pride do nevarne spirale nezaupanja, kar ima lahko katastrofalne družbenoekonomske, organizacijske in posamezne učinke v smislu zavrte ustvarjalnosti in inovativnosti.

Avtorja: doc.dr. Miha Škerlavaj, dr. Matej Černe