

Megalakult az InnoKlub

November végén közel 15 érdeklődővel megalakult a Csanádi Csoport által kezdeményezett InnoKlub. A meghívottak – különböző vállalatok vezetői – érdekes, intenzív beszélgetést folytattak a nemrég közzétett kutatásunk és saját tapasztalataik mentén. A témák közt megjelent az innováció definíciója, a vezető szerepe a munkatársai inspirálásában, valamint a szervezeti kultúra hatása az innováció sikerességére. A résztvevők kérdéseket fogalmaztak meg, elmondták egymásnak tapasztalataikat, felismeréseiket. A következő találkozóra jövő januárban kerül sor.

Az innováció definíciója kapcsán szóba került, hogy a többség hagyományosan, a termék és szolgáltatás K+F-re értelmezi az innovációt. A Doblin-modell segítségével azonban láthattuk, hogy ezen túlmenően az üzleti modelltől kezdve a folyamatokon át egészen az ügyfél-élményig széles tere van a szervezeten belüli innováció lehetőségének. Közös tapasztalatunk volt az is, hogy ma Magyarországon inkább a saját ötletek által vezérelt, „esetlegesen menedzsel” termék/szolgáltatás innováció a jellemző. Ritkán találkozunk a piac valós, vagy látens igényére alapozott tudatosan felépített és végigvitt innovációval.

Felvetődött, hogy az innováció mindig együtt jár változással. A mértéke különböző: van ugrásszerű, és kis lépések sorozatából álló. Gyakran tapasztalható az is, hogy nincs valós innováció, inkább csak „marketing bullshit”, vagy egyszerű „hype-olás” történik. Van olyan innováció, amely az adott szervezetben jelentős előrelépés, míg más szervezetekben, már „túl vannak” az adott szervezeti eseményen, helyzeten.

A résztvevők egyetértettek abban, hogy a sikeres, eredményes innovációnak alapfeltétele az inspiráló, támogató, elismerő munkahelyi kultúra, a transzparens, teljesítményorientált barátságos szervezeti környezet. Megfogalmazódott, hogy sok függ a vezetőtől, a vezetési stílustól is. Jó, ha a vezető bátorítja a munkatársait az új ötletekre, a változtatásra, jobbításra. Segíti az innováció létrejöttét, megvalósulását, ha intenzív a szervezeten belüli és kívüli kapcsolattartás, információ-, és tapasztalatcsere.

A beszélgetésen szó volt még arról, hogy miként lehet kialakítani a lokális motivációt és kreativitást, amikor az innováció tartalmát és irányát globálisan határozzák meg. Hallottunk példát a HR innovációt elősegítő szerepére, amikor a felvételi, kiválasztási beszélgetések tapasztalatait adaptálták és építették be a szervezet mindennapi működésébe. Volt szó arról is, hogy mennyire fontos a régi és az új munkatársak közötti eszmecsere, együttműködés, hogy inspirálhatják egymást.

Biztosnak látszik, hogy az innovációk menedzselésének vannak jól definiált szakaszai, mérföldkövei, miként az is, hogy a már meglévő, vagy kialakulófélben levő szervezeti kultúra jelentősen befolyásolja az innovációk menedzselésének sikerességét. A sikeres szervezeti innovációra nem találtunk egységesen biztos, jól működő receptet. Sőt! Inkább azt a következtetést vontuk le, hogy sok jó megoldás van – érdemes próbálkozni, kísérletezni, tanulni! Az ehhez szükséges egyéni és/vagy szervezeti önreflexióban a Csanádi Csoport akár innovációs coachinggal, akár innovációmenedzsment tanácsadással tud segíteni.

Budapest, 2015 decembere

Bodor Pál és Csanádi Péter