

Kdo naj bo gibalno inovativnosti in motivacije: vodje ali HRM služba?

Aktualno - četrtek, 14.04.2011 13:22

Tekst: (jpš)

 Všeč mi je

PORTOROŽ - Inovativnost središči 16. kadrovske dneve, dvodnevno srečanje, ki se je začelo danes dopoldne v Portorožu v organizaciji Planeta GV. Zanimivo predavanje je pripravil tudi prof. dr. Miha Škerlavaj, ki je poudaril, da inovacije niso samo tehnološke in da je vloga vodij in kadrovskih delavcev pri spodbujanju inoviranja ključna. Upoštevati jo morajo na več področjih; ki so strategija in načrtovanje, analiza in oblikovanje delovnih mest, zaposlovanjem, razvoj in nagrajevanje. Pri strategiji in načrtovanju je omenil primer Zemante in njihov Hackday. To je dan, ko premeljejo ideje, za katere si sicer niso uspeli vzeti časa, da jih premeljejo. Petino delovnega časa si lahko samo zase vzamejo na primer tudi v podjetju Virgine. To torej pomeni, da zaposlene opolnomočijo v čim večji meri?



Dr. Miha Škerlavaj poudarja, da je vloga kadrovikov in neposrednih vodij pri spodbujanju inovacij izjemno pomembna. (Foto: Jana Petkovšek Štakul)

Pri analizi in oblikovanju delovnih mest je ključno, da se opredelijo pričakovanja glede inovativnosti. Ob tem je izpostavil primer Google, kjer imajo veliko različnih oblik sproščanja. Pomembno pa je tudi oblikovanje delovnega okolja, kot je na primer oceanski sistem, ki sam po svoji arhitekturi spodbuja timsko delo. Pomemben je tudi način zaposlovanja. V letalski družbi Southwest na primer na razgovor povabijo poleg neposrednega vodjo in sodelavcev turi stranke. V Cosylabu pa so postavili Cosy-akademija za preizkus obetavnih študentov. Na področju razvoja je pomemben kontinuiran razvoj posameznika ter prizadevanja, da se osebni cilji in cilji podjetja ne razlikujejo preveč. V Googlu na primer namenijo vsakemu zaposlenemu po osem tisoč dolarjev na leto za izobraževanje na področjih, ki si jih sam izbere in ni nujno, da je izobraževanje sploh povezano z delom, ki ga opravlja. In kakšno naj bo nagrajevanje? V Nokii so na primer oblikovali elitni Klub 10, v katera vključijo inženirje z vsaj desetimi patenti.

Kako pa organizacijsko postaviti proces inoviranja? Vključiti je treba vse zaposlene v proces inoviranja, zaposlene vpeti v postavljanje ciljev in strategij, konsistentno podpirati nove ideje, oblikovati zemljevid znanja in sistem za komuniciranje, ter seveda spremljati želje in potrebe strank. V korporaciji Mondragon, ki je znana po delavski demokraciji, so vključili zaposlene na lastniški bazi, s čimer so dosegli, da so zaposleni prepričani, da se zelo dobro in presežno splača delati. Ko gre zaposleni v pokoj, lahko svoj lastniški delež odproda. Ob tem pa je prikazal tudi film o Zapoosu, lasvegaškem podjetju za internetno prodajo čevljev. Med drugim imajo v podjetju svojo kuhinjo, hrana je ves čas sveža in brezplačna. Podjetje plačuje zaposlenim tudi zdravstvene in zobozdravstvene storitve. Prav vsi zaposleni pa gredo skozi 4-tedenski tečaj usposabljanja.

Na okrogli mizi, ki so jo naslovili Kdo naj bo gibalo inovativnosti in motivacije: vodje ali HRM služba? so svoje izkušnje poleg Škerlavaja delili Teja Breznik Alfirev iz S&T, mag. Zoran Trojar iz podjetja Sonce, Gorazd Norčič, samostojni svetovalec in Miloš Eber, direktor strateškega inoviranja v Trimu. Slednji je poudaril, da je pri inoviranju nujno sodelovanje prav vseh deležnikov v podjetju.

 Všeč mi je  Postani prvi/a med svojimi prijatelji, ki mu/ji je to všeč.