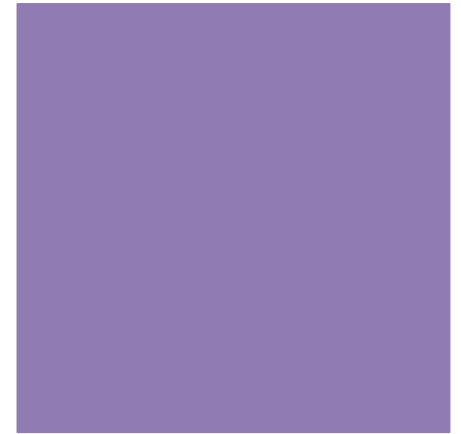




Kreativitás

Unit 1.8: A kreativitás
folyamatának irányítása:
Kritikus sikertényezők



+ A kreativitás folyamatának irányítása: Kritikus sikertényezők

Ez az egység információkat nyújt a kreativitás fenntartásának módjáról a szervezeteken belül. Bemutatja az öt kritikus sikertényezőt, amelyeket figyelembe kell venni és figyelemmel kell kísérni.

Célok:

- Mutasd be a kulcsfontosságú sikertényezőket példákkal és részletekkel
- Készíts mutatókat és eszközöket az innovációs és kreativitási folyamat fenntartására az öt tényező körül

Tanulmányi eredmények:

- A tanuló ismeri a kreativitási folyamat irányításának kritikus szerepét
- A tanuló sikeresen alkalmazza a kreativitásmenedzsment koncepcióit és eszközeit
- Magasabb szintű kreativitásmenedzsment





A kreativitás menedzsment öt kulcsfontosságú sikertényezője



Vezetés

Kultúra

Kommunikáció

Motiváció

Struktúra



Innovation and creativity mentality
advancement in SMEs



Erasmus+



A vállalati kultúra és a vezetés a kreativitás ösztönzése érdekében



- ➔ Felső vezetés elkötelezettsége és támogatása; szisztematikus megközelítés
- ➔ A cég stratégiája és fejlesztési területe: portfólió az innovációk számára
- ➔ Az Applenél a vezetés követi és alkalmazza a alábbi szlogent: „Mindenki együtt dolgozik az Apple érdekében”.
- ➔ Ötletek generálása és mérsékelt kockázat, tolerancia
- ➔ Kommunikáció, megosztás és hozzáférés minden alkalmazott számára



Vezetés

A hatékony vezetés fontos az ötlet sikeres generálása és a kreativitás szempontjából. A vezetők három fő tényezővel befolyásolhatják a csoportot céljaik elérése érdekében

- célok kitűzése és kommunikálása
- bizalom kiépítése és a csapatmunka inspirálása
- egyértelmű cél és stratégiai elköteleződés



Esettanulmány a változáshoz

Gyakorlat



Szükségszerű innováció (esettanulmány a változáshoz)

Csoportokban határozzátok meg az iparági környezet változásait: mi történik a versennyel, a kereslettel, az ügyfelekkel.

Miért kell változtatnunk? Ambiciózus tulajdonos / vezérigazgató? Mennyit és mit kell megváltoztatni?

Próbáljátok meg egy esetet vagy szükségletet kidolgozni a változásra, azaz innovációt, és határozott módon prezentáljátok társaitoknak.

Nézzétek meg a különféle kulcsfontosságú stratégiai mozgatórugókat, és gondoljátok át, mennyire széleskörűek: tudás és technológiák, új és jobb szolgáltatások és termékek, alacsonyabb árak, jobb működési végrehajtás, az ügyfelek és piacok jobb megértése, a kielégítetlen és ismeretlen vevői igények.



Melyek azok a trendek, amelyek befolyásolják vállalkozásod?



Globális trendek

Társadalmi, technológiai, gazdasági, környezeti, politikai

-
-
-
-
-
-
-

Változó képességek

Kompetenciák, technológiák, beszállítók, partnerek és hálózatok

-
-
-
-
-
-
-

Versenytársak és helyettesítő termékek

-
-
-
-
-
-
-

Változó igények és ügyfelek

Fogyasztók, ügyfelek, terjesztési csatornák, egyéb hatások

-
-
-
-
-
-
-



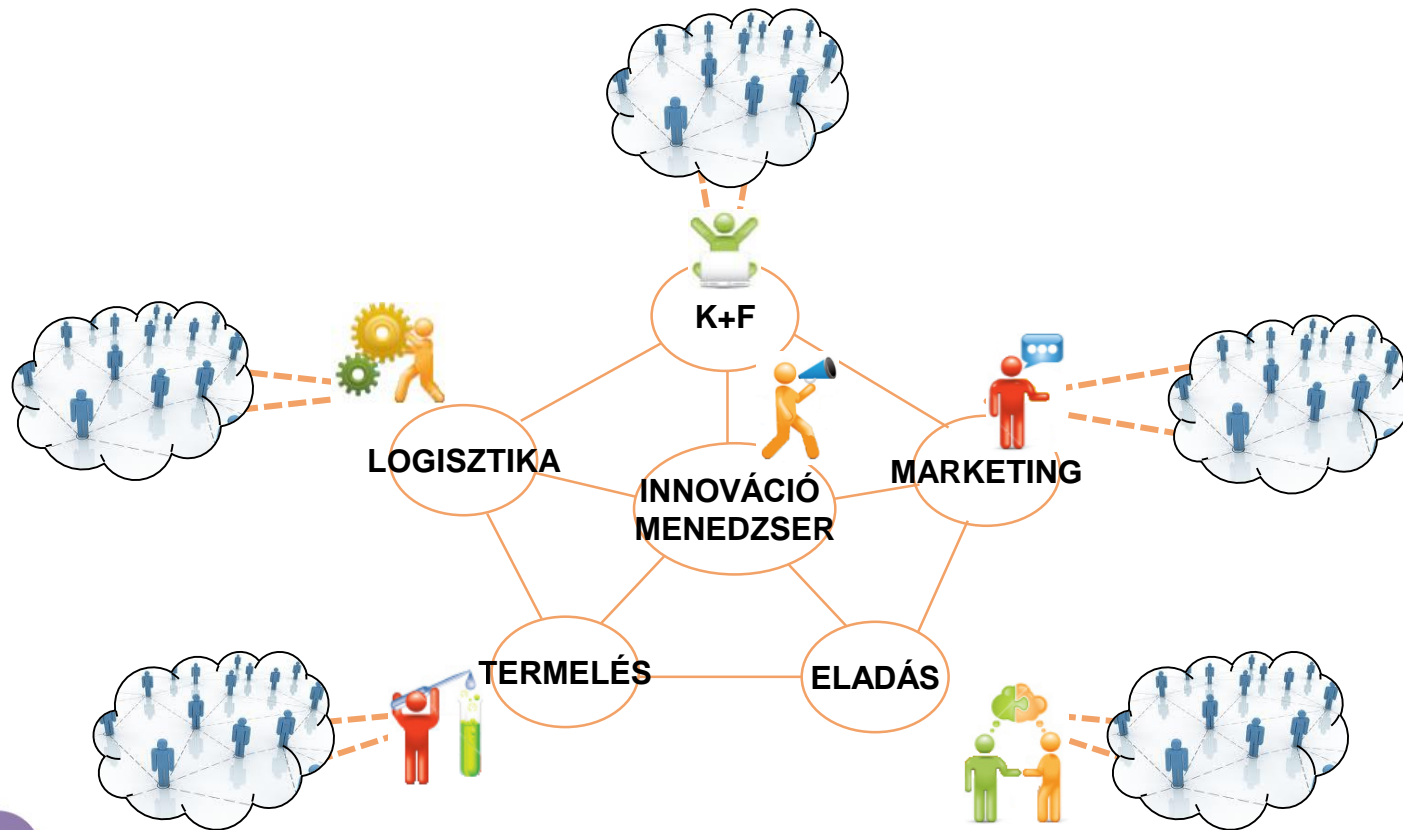
Kultúra

A kultúra olyan alapvető értékek és hiedelemrendszerek gyűjteménye, amelyek értelmet adnak a szervezeteknek, és számos belső és külső behatásból származik, amelyek közül néhányat nehéz kezelni.

Már tudod:

1. Látható kapcsolatot kialakítani az **ismeretek megosztásával** a gyakorlati üzleti célok között
2. Integrálni a **tudásteremtést és átadást** egy meglévő kulcsfontosságú üzleti kezdeményezésbe
3. Összehangolni a **juttalmazási és elismerési** rendszereket a tudás átadásának és újrafelhasználásának támogatása érdekében (ahogy korábban említettük).
4. **Nyitott fizikai környezetet** létrehozni olyan területekkel, ahol az emberek beszélgethetnek mások zavarása nélkül.

+ A struktúra megköveteli a többfunkciós együttműködést



+ Motiváció és Kommunikáció



- **Döntéshozó hatáskör:** nagy elkötelezettséggel 95% -kal biztosítja a szükséges döntéshozói önállóságot. Alacsony elkötelezettséggel ez csak 52 százalék.
- **Tisztelet és elismerés:** A nagy elkötelezettséggel rendelkező vállalatok magasabb szintű teljesítményt érnek el, különösen a tiszteletteljes bánásmód, és az elismerés tekintetében.
- **Innovációs kultúra:** Az alacsony elkötelezettséggel rendelkező vállalatoknak csak 10% -a rendelkezik innovációs kultúrával, míg a nagy elkötelezettséggel rendelkező vállalkozásokban ez a százalék 91%.
- **Visszajelzés:** A vezetők 95 százaléka rendszeres visszajelzést ad a nagy elkötelezettséggel rendelkező vállalkozásokban, és gondoskodik a munkavállalók motivációjáról.
- **Vezetők mint coach:** A magas szintű alkalmazotti elkötelezettséggel rendelkező vállalatokban a vezetők jobban összpontosítanak az emberekkel kapcsolatos vezetési feladatokra, mint például a coaching, a visszajelzés és az alkalmazottak motivációja.

Forrás: Innovation culture: How small gestures make a big impact on employee motivation



A partnerség és az együttműködés kritikus jelentőségű a kreativitás és az innováció sikere szempontjából





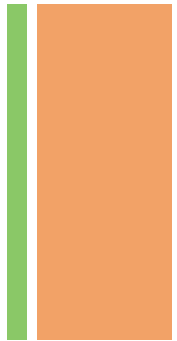
Nyereség-nyereség-nyereség (mindenkinek nyernie kell)



**A partnereknek és az
érintetteknek
közös előnyökkel kell
rendelkezniük**



Három lehetőség van egy szervezet számára a szükséges kompetenciák megszerzésére



Létrehozni

**Csapaton belül és
többfunkciós csapatok
kialakítása**

Együttműködni

**Csapat külső partnereken és
hálózatokon keresztül**

Venni

Forrás és beszerzés



Innovation and creativity mentality
advancement in SMEs



Erasmus+



Különböző technológiai és fejlesztési partnerségi lehetőségek léteznek, amelyek mindegyikét számos paraméter jellemzi

(Nyílt) Innovációs lehetőségek

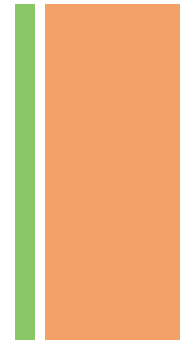
1. Belső
2. Szerződéskutatás
3. Licence
4. Egycélú partnerség
5. Közös fejlesztési partnerségek
6. Fejlesztési Konzorcium
7. Kockázati tőke társaságok
8. Crowd Sourcing (közösségi kiszervezés)

A partnerség kulcsfontosságú paraméterei

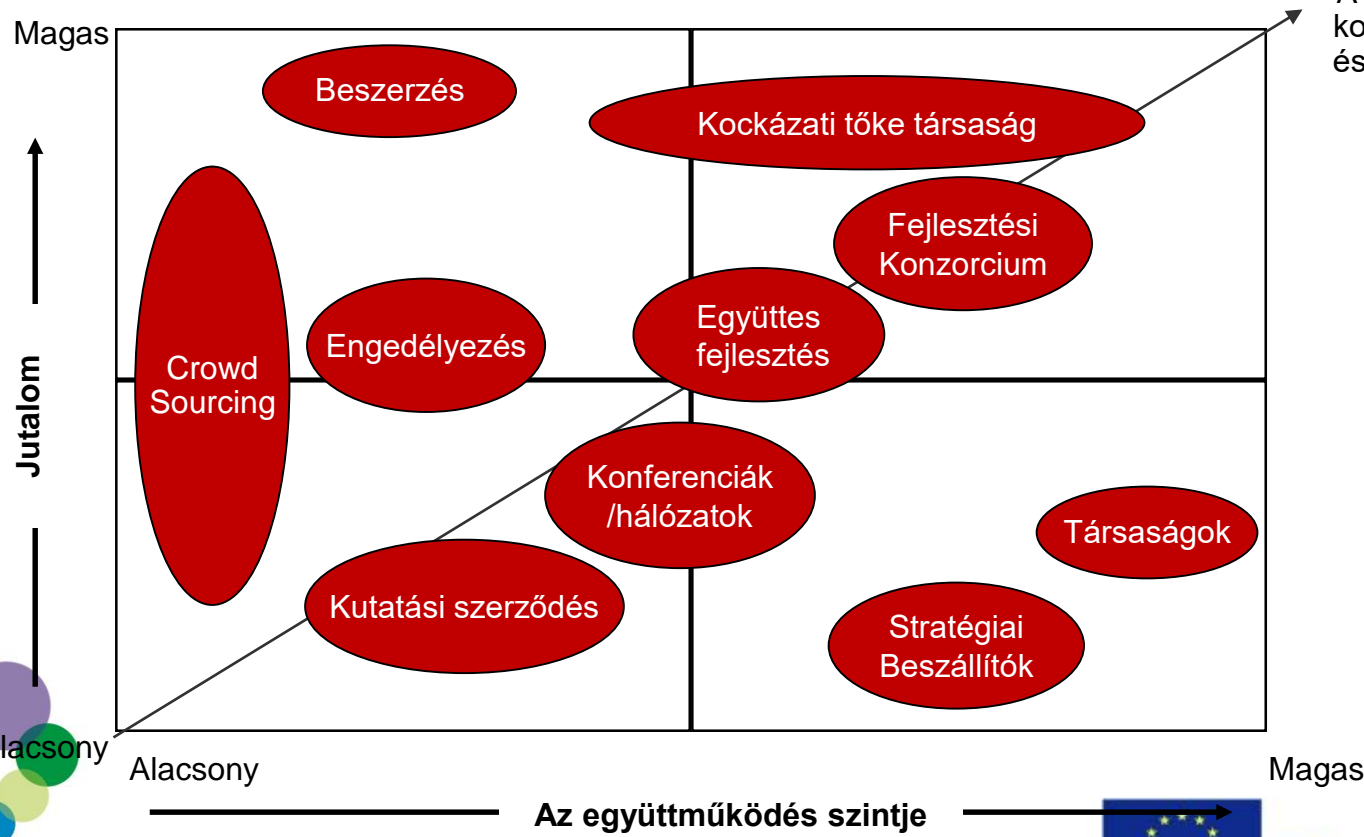
1. Kockázat / jutalom
2. Az együttműködés mértéke
3. A kapcsolat típusa
4. A partner döntési ereje
5. Kormányzási struktúra
6. Szellemi tulajdonjog
7. A projekt portfólió típusa
8. Kölcsönhatás más partnerekkel



A nagyobb haszonnal járó innovációs és technológiai partnerségek a siker érdekében több együttműködést igényelnek a két partner között



Befektetési kockázat vs. együttműködés szintje



A menedzsment komplexitásának és kockázatának növekedése

+ Tanulási segédlet

Innovációs kultúra: A kis gesztusok milyen hatással vannak a munkavállalók motivációjára,

<https://www.lead-innovation.com/english-blog/innovation-culture-employee-motivation>

Sikeres innováció motiváció alapján, 2015. október

Verslas teorija ir praktika 16(3):223-230,

https://www.researchgate.net/publication/283852840_Successful_innovation_by_motivation

Hogyan demokratizálhatjuk az innovációt ?

<https://ixl-center.com/index.php/2018/12/03/democratize-innovation/>

Téma áttekintés

Ennek az egységnek a fő célja, hogy áttekintést nyújtson ,és bemutassa a kreativitás fenntartásának néhány kulcsfontosságú szempontját annak érdekében, hogy ösztönözze az innovációt a szervezetekben.

A kreativitás folyamatának elindítása és fejlesztése után irányítani is kell, és a kkv-k szerves részévé kell tenni.

A kulcsfontosságú sikertényezők: Kultúra, Kommunikáció, Szerkezet, Motiváció, Vezetés. A megfelelő irányítás és fejlesztés után a végső cél könnyen elérhető.

Végül, de nem utolsósorban, az egység információkat szolgáltat a partnerségek és hálózatok kritikus szerepéről a kreativitás folyamatában.