



Международно Висше Бизнес Училище
International Business School

КАЗУС

ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ИНОВАЦИИТЕ

Изготвил:
Фак. номер:

Проверил:

2016

✓ **Преценете доколко иновативно е лидерството във вашата организация?**

Мениджърът не може да „определя“ иновациите. Вместо това, мениджърът на организацията трябва да ги насочва / управлява. Твърде често лидерът на организацията прави изказвания от типа "имаме нужда от иновации!" и след това продължава да отменя новите идеи. Той често го прави несъзнателно, поради липса на познания за това как дори най-малките поведения или навици пречат или насърчават креативността на другите.

Почтеността в подкрепа на това, което се казва е необходима. Това се постига чрез допълнителна работа за напълно разбиране, разсъждаване и оценка на иновативните концепции. Без ролеви модели, лидерът може предостави посоката, но се създават пречки като не се насърчава вътрешната мотивация, енергия и страстта на онези, които се ръководят.

Лидерът може да допринесе за привеждане в съответствие с иновативните цели, като приеме активна роля в създаването на системи, които позволяват работата на иновациите да се координира ефективно. Единствено със провъзгласяване на посоката (която не е задължително да се споделя), лидерът само говори, това не създава стимул за другите в организацията да споделят тази посока или да правят това, което се изисква, нито са налице системи за улесняване на пътя на нововъведенията.

✓ **Кои негови аспекти го правят иновативно или анти-иновативно?**

Аспектите, които правят лидерството иновативно се изразяват в следното:

1. Обръщане на внимание. Първите впечатления и предположения не са цялата картина, така че те не водят до точна оценка или най-добро решение. Обръщането на внимание е способността да се забележи това, което е останало незабелязано. Имам предвид, вглеждане по-дълбоко в ситуация, възприемане на информация и виждане на нови модели. Обръщането на внимание започва с намаляване на скоростта, временността, така, че той да бъде по-съзнателен в схващане на ситуацията. Лидерът разглежда различни гледни точки и множество варианти. Буквално гледане и слушане от нова перспектива.

2. Персонализиране. На работното място, лидерът е склонен да подценява индивидуалния, личния опит. Практиката на персонализация го посочва, търси се прозрение от човешкия опит. За иновативно мислене, персонализацията е двоен процес: послушание на нашия собствен широк обхват от знания и опит и разбиране на нашите клиенти по дълбок и личен начин.