



نوآوری در سازمان‌ها؛ اهمیت آن و راهکارهای خلق فضای نوآوری برای کارکنان

بسیاری از کسب و کارهایی که به دنبال ایجاد فرصت‌های رشد و توسعه هستند، به کارکنانی نیاز دارند که در مسیر رسیدن به اهداف، خلاقانه فکر کنند و کارهای نوآورانه انجام دهند. همچنین، شرکت‌هایی که برای سیستم سازی، اولویت بالایی قائل هستند، فرآیندهای از پیش تعریف شده‌ای دارند که نقش، وظیفه و خروجی هر فرد در هر دپارتمان، کاملاً مشخص است و سازمان می‌تواند عملکرد افراد را بر اساس خروجی آنها بسنجد.

اما گاهی اوقات برخی سازمان‌ها، با دام‌هایی روبرو می‌شوند که مانع از نوآور بودن نیروی انسانی خود می‌شوند و در راستای نوآوری کارکنان، با مشکلات جدی روبرو می‌شوند. در این مطلب قصد داریم به این پرسش پاسخ دهیم که شرکت‌ها با چه چالش‌هایی برای ایجاد محیط نوآورانه روبرو هستند و با حل این مشکل، چه دستاوردهایی می‌توانند از پتانسیل کارکنان خلاق و نوآور بهره ببرند و در جهت سیستم سازی کسب و کار خود حرکت کنند.



چرا سازمان‌ها به کارکنان نوآور نیاز دارند؟

سازمان‌های خلاق، پیش از آنکه نیروهای مبتکر داشته باشند، **فرهنگ خلاقیت** دارند و از آن حمایت می‌کنند. اگر کسب و کارها، نیروهای نوآور داشته باشند، معمولاً برای حل مسائل مختلف، راه‌های جدید ارائه می‌دهند و دیگران را تشویق به انجام این کار خواهند کرد.

هرچقدر یک شرکت بتواند با عملکرد خود، از ایده‌های بدیع و سازنده کارکنان حمایت بیشتری کند، افراد بیشتری دوست دارند به آن بپیوندند و ارزش خلق کنند. به همین دلیل می‌توان گفت **حمایت یک سازمان از ابتکار کارکنان، در نهایت می‌تواند به جذب و حفظ استعدادها برتر کمک کند.**

همچنین **ایده‌های جدید در یک کسب و کار، خلاقیت و رهبری را تقویت می‌کند.** به این معنا که هرچقدر جریان ورود ایده‌های جدید در یک بیزینس تقویت شود، رهبران هوشمند، محیطی را ایجاد می‌کنند تا نیروهای انسانی در جهت خلاق بودن، با یکدیگر همکاری و مشارکت داشته باشند و خود را به چالش بکشند. به این دلیل، آن سازمان همیشه سرزنده و پویا به فعالیت خود ادامه خواهد داد.

کارکنان نوآور چه ویژگی‌هایی دارند؟

کارکنانی که نوآور هستند و مبتکرانه فکر می‌کنند، معمولاً در برخی از ویژگی‌ها و صفات مشترک هستند. برخی از مهم‌ترین ویژگی‌های آنها شامل موارد زیر است:

- چالش‌های سازمانی را به چشم ماموریتی می‌بینند که باید انجام دهند
- اشتیاق و آمادگی برای تغییر
- استمرار، مداومت و خستگی ناپذیر بودن در انجام کارها
- عدم ترک مساله تا زمان ارائه کامل ایده‌ها و راه‌حل‌ها
- توان متقاعدکنندگی
- مستقل بودن برای جستجوی اطلاعات، منابع و حمایت‌ها
- پیشگامی در پیگیری ایده‌ها و تبدیل آنها به ارزش
- صداقت و توانایی برای حل تعارض‌ها
- علاقه ذاتی به وظیفه محول شده و حل مسائل درون آن

اگر کارکنانی دارید که تعداد بیشتری از این ویژگی‌ها را دارند، باید در راستای تقویت این ویژگی‌ها در آنها، تلاش کنید. اما اگر قصد استخدام نیروی جدیدی را دارید، بهتر است چک لیستی از این آیتم‌ها تهیه کنید تا هنگام استخدام فرد جدید، بتوانید تشخیص دهید آن فرد، چند درصد این ویژگی‌ها را دارد و یا پتانسیل او برای بدست آوردن این صفات چقدر است.

همین طور بخوانید: [۵: چالش مدیران در ارزیابی عملکرد کارکنان + راه حل‌ها](#)



۵ دستاورد کارکنان نوآور برای سازمان‌ها

کارکنان نوآور، منبع خلق بزرگترین ارزش‌ها برای کسب و کارها هستند. ۵ مورد از مهم‌ترین دستاوردهای کارکنان نوآور عبارتند از:

۱- **حفظ مزیت رقابتی**: امروزه کسب و کارها برای اینکه مزیت رقابتی خود را حفظ کنند، باید کارکنانی نوآفرین تربیت کنند. این بدان معناست که آنها باید دائماً به فکر راه‌های جدیدی برای بهبود محصولات، خدمات و فرآیندهای خود باشند. نیروهای انسانی با نوآفرینی می‌توانند به شرکت کمک کنند تا همیشه از رقبا، یک گام جلوتر باشد.

۲- **حل نیازهای مشتریان**: یک سازمان با برآوردن نیازهای مشتریان خود می‌تواند جایگاه رقابتی خود را بهبود ببخشد و رشد کند. مشتریان همیشه به دنبال محصولات و خدمات جدید و بهتر هستند و آنهایی که بتواند راه‌های سازنده‌ای را از طریق توسعه فناوری‌های نو، معرفی فرآیندهای جدید یا ایجاد مدل‌های تجاری جدید به آنها ارائه دهد، احتمال موفقیت آن بیشتر است.

۳- **بهبود کارایی و بهره‌وری کارکنان**: از آنجاییکه بهبود مدام فرآیندها و رویه‌ها، ارتباط مستقیمی با کیفیت عملکرد کارکنان دارد، بنابراین می‌تواند گفت هر چقدر فرآیندهای ارائه راهکارهای جدید در سازمان‌ها تقویت شوند، کارایی و بهره‌وری نیروهای انسانی نیز افزایش پیدا می‌کند.

۴- **جذب و حفظ بهترین استعدادها**: هرچقدر کارکنان برای بیان ایده‌ها، آزادی عمل بیشتر و فرصت‌های مناسب‌تری برای پیشرفت در کار داشته باشند، تمایل بیشتری به ماندن در آن شرکت پیدا می‌کنند. بر اساس تحقیقاتی که در این حوزه انجام گرفته، کسانی که از محیط کار خود راضی هستند، ۱۶ درصد بازدهی بیشتر دارند و ۱۸ درصد بیشتر از رقبا، جذب شرکت خود می‌شوند.

۵- **افزایش محبوبیت اجتماعی سازمان**: شرکت‌هایی که از فرهنگ خلافت و نوآفرینی حمایت می‌کنند، اغلب محبوبیت بیشتری در جامعه دارند. به این دلیل که Innovation باعث می‌شود تا افراد زیادی در مورد آن کسب و کار و حمایت آنها از ایده‌های جدید صحبت کنند که می‌تواند باعث افزایش اعتبار و شهرت آن برند شود. همچنین، کارکنانی که احساس ارزشمندی و قدردانی می‌کنند، آن شرکت را به دیگران توصیه می‌کنند که در بلندمدت منجر به افزایش محبوبیت عمومی آن برند می‌شود.

۹ راهکارها برای خلق فضای نوآوری کارکنان

کارکنان شما، یکی از پربازده‌ترین دارایی‌های تان هستند و می‌توانید با پرورش فرهنگی که تفکر و عمل خلاق را در آنها تشویق کند، به آنها کمک کنید تا بهره‌وری بیشتری داشته باشند. این می‌تواند افراد را ترغیب کند تا دانش، تجربه، مهارت، پیشنهادات و توصیه‌های خود را به اشتراک بگذارند.



۹ راهکار برای خلق فضای نوآوری کارکنان در سازمان



GAZELLECG.COM

در اینجا چند راه وجود دارد که می‌توانید با استفاده از آنها، محیطی نوآفرینانه را در کسب و کار خود ایجاد کنید:

- نوآوری را به یک ارزش اصلی تبدیل کنید

این طرز فکر را در سازمان توسعه دهید که "امتحان نکردن یک کار جدید، بزرگترین خطر است". در واقع از کارکنان خود بخواهید همواره راه‌حل‌های جدید را امتحان کنند و از اشتباه کردن، نترسند. در این راستا تلاش کنید نیروهای انسانی خود را تشویق کنید تا:

- صادق و شفاف باشند.
- ایده‌ها را به اشتراک بگذارند.
- راهکارهای جدید را بدون ترس از جریمه شدن، بیان کنند.

- افراد با طرز فکرهای مختلف را استخدام کنید

هنگام استخدام، به دنبال نیروهایی باشید که:

- چشم انداز کسب و کار شما را درک کنند.
- با فرهنگ سازمانی شما همسو باشند.
- علی‌رغم داشتن دیدگاه‌های متفاوت، به نظرات شما احترام بگذارند.
- از پیشینه و تجربیات مختلف آمده باشند.



- اشتیاق داشته باشند.
 - توانایی‌های متفاوت از یکدیگر اما مکمل داشته باشند.
 - به کارکنان، زمان و فضای مناسب برای خلق ایده‌های جدید بدهید.
- نسبت به ایده‌های جدید، ذهنیت باز داشته باشید و فضاهایی را برای ایجاد و به اشتراک گذاری ایده‌های افراد در نظر بگیرید. همچنین می‌توانید با انجام کارهای زیر از نوآفرینی حمایت کنید:

- برگزاری جلسات برای به اشتراک گذاشتن ایده‌ها
 - ارسال پیشنهادات نوآورانه در قالب صندوق‌های نظرات و پیشنهادات
 - ایجاد یک فضای مجازی برای صحبت افراد در مورد راهکارهای جدید حل یک مساله
 - اختصاص دادن اتاق‌های اختصاصی برای بحث و گفتگو حول مسائل مختلف
 - کارکنان را به همکاری کردن تشویق کنید
- فرآیندهایی ایجاد کنید تا افراد تشویق شوند با یکدیگر کار کنند و درباره راه‌های بهبود یک مساله، با یکدیگر بحث کنند. برای مثال:

- اجازه دهید کارکنان دپارتمان‌های مختلف کسب و کار، با یکدیگر تعامل مستقیم داشته باشند.
- با حضور کارکنان دپارتمان‌های مختلف، جلسات طوفان فکری بهبود فرآیند برگزار کنید.
- به جلسات خود، بخشی اضافه کنید تا اعضای جلسه، یک ایده جدید ارائه دهند.

۵- فرآیند بازخورد داشته باشید

فرآیندی ایجاد کنید تا همه افراد بتوانند ایده‌های جدیدی که در سازمان بیان می‌شود را ارزیابی کنند و درمورد آنها نظرات خود را مطرح کنند. اگر کارکنان مطمئن باشند که به خوبی به ایده‌های آنها توجه می‌شود، تشویق می‌شوند تا نظرات جدید بیشتری بیان کنند.

۶- ایده‌ها را در اولین فرصت ممکن پیاده سازی کنید

ایده‌ها و پیشنهادات کارکنان را در سریع‌ترین زمان ممکن به اجرا درآورید. به این دلیل که وقتی نیروهای انسانی ببینند در موفقیت کسب و کار نقش دارند و ایده‌های آنها در عمل پیاده‌سازی می‌شود، انگیزه پیدا می‌کنند تا به اشتراک گذاری ایده‌ها ادامه دهند و هر روز برای موفقیت آن تلاش کنند.

۷- به کارکنانی که ایده جدید می‌دهند، پاداش دهید

اینکه کارکنان حس کنند با ارائه نظرات خلاقانه، پاداش می‌گیرند، باعث می‌شود تا خود را جزئی از سازمان و موفقیت آن ببینند و در این راستا، از هیچ تلاشی دست بر ندارند. شما می‌توانید به تیم‌های دپارتمان‌ها یا همه کارکنان پاداش دهید. نکته مهم این است که افراد ببینند، شما از تلاش آنها برای بهبود کسب و کار قدردانی می‌کنید.



۸- کارکنان را آموزش دهید

آموزش‌هایی را به نیروی کار ارائه دهید که الهام بخش افکار و رویکردهای جدید به کسب و کار باشد. آنها تجربه کسب می‌کنند و آن بی‌زینس، از هر ایده و رویکرد جدیدی که نیروی انسانی شما یاد گرفته است، سود خواهد برد. بنابراین به آموزش، نه به عنوان یک هزینه بلکه سرمایه‌گذاری روی کسب و کار خود نگاه کنید.

۹- بر روی نوآوری سرمایه‌گذاری کنید

نوآوری، یک سرمایه برای آینده کسب و کار شما است نه یک هزینه روزمره. ممکن است به نظر شما، سرمایه‌گذاری برای حمایت از ایده‌های سازنده کارکنان، اولویت نباشد، اما داشتن یک کسب و کار نوآور، به شما کمک می‌کند تا:

- همگام با نیازهای مشتری و صنعت پیش بروید
- کسب و کار خود را توسعه دهید
- سود کسب و کار خود را افزایش دهید
- به کارکنان خود انگیزه دهید

یک راهکار نوآورانه، از چه عناصری تشکیل می‌شود؟

یک راهکار جدید از فاکتورهایی تشکیل می‌شود تا در نهایت بتواند مشکلی را حل کند. تحقیقات نشان می‌دهد کار مبتکرانه، ترکیبی از انگیزه فردی و کار تیمی هوشمندانه است. بطور کلی می‌توان گفت برای ایجاد یک راهکار نوآورانه، می‌توان از ترکیب عوامل زیر استفاده کرد:

- کنجکاوی
- داشتن رویایی برای رسیدن و تلاش کردن در جهت رسیدن به حل مساله
- کارایی و اثربخشی (به معنای شناخت دقیق هدف و توزیع بهینه منابع موجود)
- برخورداری از مهارت‌های ارتباطی
- شفاف بودن با همکاران
- توانایی الهام بخشیدن به دیگران برای یک موضوع

با ایجاد فرهنگی که از ایده‌های جدید حمایت کند و پشتیبانی کردن از کسانی که خلاقانه فکر کرده و مبتکرانه عمل می‌کنند، سازمان خود را به سمت تبدیل شدن به یک کسب و کار پیشرو حرکت دهید.