



Miljenko Cimeša samostalni je konzultant, ekspert za strategiju i organizacijski razvoj. Predsjednik je Društva za organizacijsko učenje Hrvatske i član uprave portala Quantum21.net.

Riječ urednika

Miljenko Cimeša

Tema mjeseca na portalu Quantum21.net jesu inovacije. Pojam 'inovacija' odnosi se na proces ostvarivanja unapređenja uvođenjem nečeg novog i korisnog. U zemlji u kojoj mnoga proizvodna poduzeća već godinama 'životare' proizvođači licencne proizvode, ova bi tema trebala privući odgovarajuću pozornost. Izlazak iz začaranog kruga ovisnosti o licencnim partnerima, kao što to zorno pokazuje primjer tvrtke EFHD¹, koji je prezentiran u prethodnom broju, predmijeva neopozivu odluku vodstva kompanije o pokretanju inovacijskog procesa.

U prilogu *Margara J. Wheatley* "Inovativnost - uvažavanje kreativnosti svih zaposlenika" ukazuje se na činjenicu kako je u vremenu brzih promjena u okruženju poticanje inovativnosti primarni izazov lidera u svakoj organizaciji. No, upravo stoga što su posrijedi duboke, fundamentalne promjene u okruženju (ne samo tehnološke, nego i društvene), opstanak i razvoj organizacija zahtijeva ostvarivanje radikalnih, a ne kozmetičkih inovacija. Prema Autorici radikalne su one inovacije koje proizlaze iz promjene paradigme/pogleda na svijet, promjene načina razmišljanja. Iznoseći osobno iskustvo, Autorica ukazuje na važnost promatranja organizacija ne kao 'strojeva za proizvodnju profita', nego kao živih sustava. Usvajanje ove paradigme omogućilo joj je prepoznavanje načela uspješnog vođenja.

U tekstu *Peter M. Senge-a* "Praksa inoviranja" citira se Peter Drucker i njegova tri sastavna elementa discipline inoviranja: usmjerenje na misiju/svrhu, definiranje ključnih rezultata, procjenjivanje ostvarenog. Spoznaja svrhe (fundamentalnog razloga postojanja neke organizacije) i definiranje zajedničke vizije (slike budućnosti koju organizacija želi ostvariti) predstavljaju ishodišne točke za pokretanje inovacijskog procesa. Riječju, sve inovacije (bilo da je riječ o razvoju novih proizvoda, novih procesa ili pak novog poslovnog modela) trebaju biti usklađene sa svrhom i zajedničkom vizijom! Fenomenalno jednostavna (gotovo bi se moglo reći zdravorazumska), a tako teško ostvariva ideja! Naime, broj organizacija (ne samo u nas) istinski zasnovanih na svrsi i zajedničkoj viziji je, nažalost, zanemarljiv! Posljedično tome otvaraju se brojna pitanja i dileme o stvarnoj prirodi inovacija kojima nas svakodnevno zapljuskuju (pretežito strani) proizvođači...

Gary Hamel u prilogu "Inovacije: Put do novih vrijednosti", kao i M. J. Wheatley, ukazuje na potrebu preispitivanja starih, općeprihvaćenih uvjerenja (paradigmi), kao i napuštanja strategija zasnovanih na starim uvjerenjima. Primjerice, jedno od najčvršćih uvjerenja mnogih hrvatskih menagera odnosi se na obvezu države da ih zaštiti od prijetnji inozemne konkurencije. Sukladno tome, njihove se 'strategije' već godinama svode

v. David Berdish "Iskustvo menagera: Učenjem do organizacijske izvrsnosti"

na puko preživljavanje (bez ulaganja u razvoj novih sposobnosti i kreiranje novih proizvoda). Da ne bi bilo zabune: država može i treba pomagati domaće proizvođače (pri čemu primarni cilj državne intervencije treba biti osposobljavanje hrvatskih poduzeća za samostalni nastup na tržištu). No, dometi i trajanje takvih intervencija su ograničeni. Primarna odgovornost za opstanak i razvoj poduzeća jeste u rukama njihova vodstva. Nekritičko zastupanje starih uvjerenja odražava nerazumijevanje postojeće i nastajuće realnosti.

U intervjuu s *Charles Handy-em* o njegovoj knjizi "**Novi alkemičari**" ukazuje se na činjenicu kako su gubitak doživotnog zaposlenja i nužnost preuzimanja odgovornosti za vlastiti život realnost suvremenog svijeta. Upravo su te okolnosti odigrale ključnu ulogu pri nastanku alkemičara, poduzetnika u različitim poljima ljudske djelatnosti koji su stvorili 'nešto iz ničega'.