

Darbo vietų inovacijos Europos įmonėse

Santrauka

Įvadas

Inovacijos darbo vietoje –reiškia išstobulintą ir įgyvendintą praktiką arba kelias praktikos rūšis, kurią (-ias) taikant darbuotojai gali struktūriniu (darbo pasidalijimo) arba kultūriniu (galimybių darbuotojams suteikimo) požiūriu dalyvauti organizacinių pokyčių ir atsinaujinimo procese ir taip padėti didinti profesinio gyvenimo ir organizacijos veiklos rezultatų kokybę. Šioje ataskaitoje nagrinėjami inovacijų darbo vietoje kūrimo motyvai, taip pat jų priėmimas ir įgyvendinimas bei inovacijų poveikis organizacijai ir vadovybei, darbuotojams ir darbuotojų atstovams. Trečiosios Europos įmonių apklausos (2013 m. EJA) duomenų bazėje pateikta informacija rodo, kad iš 10 ES valstybių narių atrinkta apytiksliai 51 įmonė; visose šiose įmonėse buvo atliekami atvejo tyrimai.

Politinės aplinkybės

Atsižvelgdama į strategiją „Europa 2020“, kuria siekiama užtikrinti pažangų ir integracinį augimą, Europos Komisija mano, kad inovacijos darbo vietoje yra svarbi Europos ekonomikos varomoji jėga. Tiksliau tariant, Komisija mano, kad inovacijos darbo vietoje yra inovacijų ir konkurencingumo variklis, be to, tai yra vienas iš būdų pertvarkyti darbo vietas taip, kad būtų geriau išnaudojami žmonių gebėjimai ir įgūdžiai. Taip pat reikia aiškiau nustatyti, kokių veiksmų gali imtis politikos formuotojai, kad paskatintų kurti inovacijas darbo vietoje, todėl svarbu suprasti, kodėl ir kaip inovacijas kuria šiame tyrime dalyvavusios įmonės.

Pagrindinės išvados

Praktikos rūšys

Išnagrinėjus 51 atvejį, iš viso išskirtos penkios praktikos rūšys; trys iš jų buvo susijusios su inovacijomis darbo vietoje:

struktūrinės inovacijos darbo vietoje: tai yra su komandiniu darbu, darbo aplinkos kūrimu, organizaciniu restruktūrizavimu ir pan. susijusi praktika (14 proc. visų praktikos rūšių);

kultūrinės inovacijos darbo vietoje: šiai praktikos rūšiai priklauso praktika, kuria skatinamas bendravimas, dalijimasis žiniomis, darbuotojų dalyvavimas, darbuotojų ir vadovų dialogas, ir vadovybės bei darbuotojų atstovų dialogas (20 proc. visų praktikos rūšių);

mišrios inovacijos darbo vietoje: tai yra pirmiau išvardytų praktikos rūšių derinys (19 proc. visų praktikos rūšių).

Išskirtos dvi su inovacijomis darbo vietoje nesusijusios praktikos rūšys: su žmogiškaisiais ištekliais susijusi praktika, kuri sudaro didžiausią visų praktikos rūšių dalį (39 proc.); ir kitos praktikos rūšys, pvz., su technologijomis susijusios intervencijos (8 proc. visų praktikos rūšių). Dauguma šiame tyrime dalyvavusių įmonių, siekdamas vienu metu gerinti organizacijos veiklos rezultatų ir darbo kokybę, derina įvairias praktikos rūšis. Nedidelė dalis praktikos rūšių yra skirtos tik veiklos rezultatų arba darbo kokybei gerinti.

Inovacijų darbo vietoje praktikos taikymo priežastys

Organizaciniu požiūriu tai visų pirma daroma siekiant: didesnio veiksmingumo; įgyti konkurencinį pranašumą ir didinti gebėjimus kurti inovacijas. Vadovų ir darbuotojų požiūriu ekonominiai ir verslo tikslai išlieka pagrindine priežastimi, tačiau svarbiomis inovacijų darbo vietoje praktikos laikymosi priežastimis taip pat pripažįstamos mokymosi ir tobulėjimo galimybės ir veiklos rezultatai.

Penki būdai užtikrinti inovacijas darbo vietoje

Moksliniame tyrime nustatyti penki būdai, kuriuos įmonės taiko siekdamas laikytis inovacijų darbo vietoje praktikos. Apskritai atrodo, kad įmonės įgyvendina skirtingų rūšių inovacijų darbo vietoje praktiką, tačiau šių praktikos rūšių įgyvendinimo priežastys ir procesas yra labai panašūs.

1 būdas. Vadovybės inicijuojamos inovacijos darbo vietoje: šis būdas yra susijęs su įmonėmis, kuriose darbuotojai imasi veiksmų naujovėms diegti. Inicijatyva taikyti inovacijų darbo vietoje praktiką grindžiama principu „iš viršaus į apačią“; tačiau darbuotojai įtraukiami į dalyvaujimąjį įgyvendinimo procesą siekiant pokyčių ir atsinaujinimo.

2 būdas. Autonomija grindžiamos inovacijos darbo vietoje: šis būdas yra susijęs su įmonėmis, kurių darbuotojai praeityje dalyvavo kuriant organizacijos modelį. Šių įmonių darbuotojai įrodė, kad jų autonomija darbe yra derinama su darbuotojų dalyvavimo užtikrinimu. Pati organizacija turi sprendimų priėmimo laisvę, o tai reiškia, kad ji nėra priklausoma nuo patronuojančiosios bendrovės. Šioms įmonėms būdinga hierarchinė struktūra, t. y. tam tikras darbo pasidalijimas.

3 būdas. Integruotos inovacijos darbo vietoje: šį būdą naudoja įmonės, kuriose inovacijos yra sudedamoji darbo praktikos dalis. Šios įmonės taip pat turi sprendimų priėmimo laisvę, tačiau jos pirmenybę teikia ribotam darbo pasidalijimui. Be to, inovacijų darbo vietoje kūrimo procesas yra pagrįstas iniciatyva, kuri įgyvendinama pagal principą „iš apačios į viršų“. Jų darbuotojai imasi veiksmų naujovėms diegti.

4 būdas. Darbuotojų skatinamos inovacijos darbo vietoje: šį būdą naudoja įmonės, kurios palengvina darbuotojų dalyvavimą kuriant organizacijos modelį. Įgyvendinimo procesas yra pagrįstas dalyvavimu ir principu „iš apačios į viršų“ grindžiama iniciatyva. Šios organizacijos turi sprendimų priėmimo laisvę.

5 būdas. Naujovių diegimu grindžiamos inovacijos darbo vietoje: šį būdą naudoja įmonės, kurių darbuotojai nedalyvavo kuriant organizacijos modelį. Vis dėlto, darbuotojai imasi veiksmų naujovėms diegti, o organizacijai būdinga tai, kad ji pirmenybę teikia ribotam darbo pasidalijimui.

Visi penki būdai yra susiję su inovacijomis darbo vietoje; tačiau jie yra skirtingi, nes kiekvieną būdą sudaro įvairių veiksnių derinys. Be to, nors organizacijos turi laisvę priimti strateginius sprendimus, tai nereiškia, kad „viskas yra tinkama“. Įmonių atvejo tyrimai rodo, kad nors naudojant konkrečius būdus taikoma skirtinga inovacijų darbo vietoje praktika, tačiau jie panašūs tuo, kad, atrodo, naudojant šiuos būdus derinamos struktūrinės, kultūrinės inovacijos darbo vietoje ir su žmogiškaisiais ištekliais susijusios praktikos rūšys.

Proceso modelis ir poveikis

Įgyvendinant inovacijų darbo vietoje praktiką, regis, vadovaujamosi visuotinai taikomu modeliu. Šią praktiką iš pradžių pradėta taikyti dėl ekonominių priežasčių; tačiau siekiant sėkmingai ją įgyvendinti,

labai svarbu, kad pagrindinį vaidmenį atliktų darbuotojai. Dauguma respondentų sutiko, kad trys įgyvendinimo procesą palengvinę veiksniai – tai darbuotojų dalyvavimas; aukščiausios grandies vadovų įsipareigojimas ir lyderystė. Poveikis organizacijai (kaip ji supranta vadovai, darbuotojai ir darbuotojų atstovai) yra susijęs su darbuotojų dalyvavimu, tvarumu ir dideliu našumu. Poveikis darbuotojams – tai mokymosi galimybės, galimybė pareikšti nuomonę ir įdomios užduotys. Aktyvesnis darbuotojų nuomonės reiškimas, tvari organizacija ir lygybė bei sąžiningumas įmonių lygmenyje – tai tik keli su atstovavimu darbuotojams susiję padariniai.

Politikos orientyrai

Įmonės, skirdamos dėmesį ekonominėms ir techninėms inovacijoms ir mokslinių tyrimų programoms bei iniciatyvoms, raginamos nepamiršti ir inovacijų darbo vietoje. Siekdami šio tikslo, politikos formuotojai ir įmonės turi:

remti nuolatinį Europos lygmens darbotvarkės nustatymą siekiant didinti inovacijų darbo vietoje praktikos įgyvendinimą įmonėse;

skatinti į sektorius orientuotą požiūrį, kuriuo remiantis būtų nustatytos įmonėms palankios sąlygos ir kuris padėtų suburti sektorių ir inovacijų grupių organizacijas, kad jos atliktų svarbų vaidmenį;

remti dabartines nacionalines ir regionines valstybines programas, kuriomis verslininkai ir įmonės, visų pirma MVĮ, skatinamos kurti inovacijas darbo vietoje;

rengti šiems klausimams skirtas mokymo programas darbdaviams ir darbuotojams;

kurti įmonių padėties vertinimo diagnostines ir intervencines priemones ir imtis veiksmų siekiant kurti turiningesnę inovacijų darbo vietoje praktiką;

apskritai palengvinti inovacijų darbo vietoje integraciją diegiant inovacijas;

rengti forumus ateities darbo vietų klausimais, kuriuose ypač daug dėmesio būtų skiriama darbuotojų dalyvavimui, darbo organizavimui ir darbo aplinkos kūrimui, siekiant užtikrinti novatoriškas, našias ir sveikas darbo vietas;

formuojant ir įgyvendinant inovacijų darbo vietoje praktiką, skatinti aktyvų darbuotojų dalyvavimą ir dialogą su darbuotojų atstovais pokyčių ir įmonės ateities klausimais (dalyvavimas ir dialogas).

Papildoma informacija

Visa ataskaita *Workplace innovation in European companies* („Darbo vietų inovacijos Europos įmonėse“) skelbiama adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications>.

Norėdami gauti daugiau informacijos, susisiekite su vyriausiąja programų administratore Stavroula Demetriades e. paštu std@eurofound.europa.eu.