NECESITATEA IMPLEMENTĂRII MANAGEMENTULUI INOVAŢIONAL ÎN CADRUL FIRMEI

Vasile MEREACRE

CZU: 005.591.6:334.71 vasilemereacre00@mail.ru

In a highly competitive market, companies must continuously evolve to remain successful. Innovation management, involving the strategic allocation of resources, fosters new knowledge and ideas for improved products and processes. A study at BC "Maib" shows that a flexible organizational climate, recognition, and management support significantly enhance employee involvement in innovation. J. Schumpeter identified five innovation aspects: new technologies, products, materials, production methods, and markets.

În condițiile unei concurențe acerbe, managementul își poate atinge nivelul maxim de eficiență doar atunci când se concentrează pe o cultură organizațională orientată spre inovare, încurajând creativitatea, experimentarea și asumarea riscurilor, dându-le angajaților puterea să gândească în afara cutiei și să dezvolte idei inovatoare care pot revoluționa produsele, serviciile și procesele. J. Schumpeter a descris inovația din perspectiva a 5 particularități: utilizarea noilor procese tehnologice, lansarea pe piață a unui produs nou, utilizarea de noi materii prime, modificarea organizării producției și apariția noilor piețe de desfacere [1; p. 78].

Managementul inovațional reprezintă un proces orientat spre organizarea și alocarea resurselor disponibile umane, tehnice și economice, în scopul dobândirii de noi cunoștințe, de generare a ideilor, care permit obținerea de noi produse, procese și servicii sau îmbunătățirea celor existente și al transferului celor mai bune idei spre fazele de fabricare și comercializare [2; p. 66].

În urma studiului efectuat pe un eșantion de 332 de angajați în cadrul Băncii Comerciale „Maib" confirmăm prima ipoteză conform căreia un climat organizațional care încurajează inovația va conduce la o implicare mai mare a angajaților în procesul de inovare (Figura 1.1).

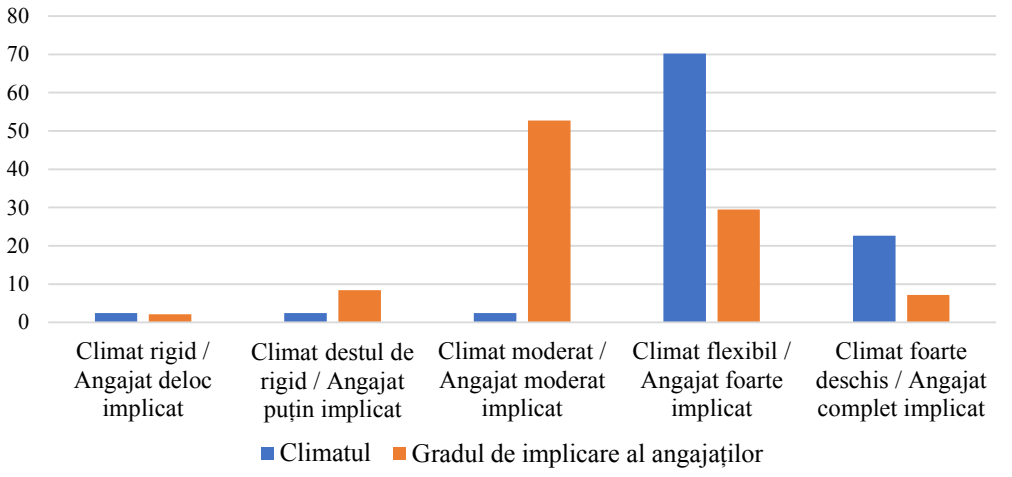


Figura 1.1 Influența climatului organizațional asupra gradului de implicare al angajaților în procesul inovațional

Rezultatele din figură indică că atunci când climatul organizațional este flexibil sau foarte deschis, gradul de implicare al angajaților în inovare este mai ridicat. Pe de altă parte, atunci când climatul este rigid sau destul de rigid, gradul de implicare al angajaților este mai scăzut. Aceste date susțin ipoteza conform căreia un climat organizațional care încurajează inovația are un impact pozitiv asupra gradului de implicare al angajaților în procesul de inovare.

A doua ipoteză este că tinerii până la 35 de ani au un grad mai înalt de implicare decât angajații care au peste 35 de ani (Figura 1.2).

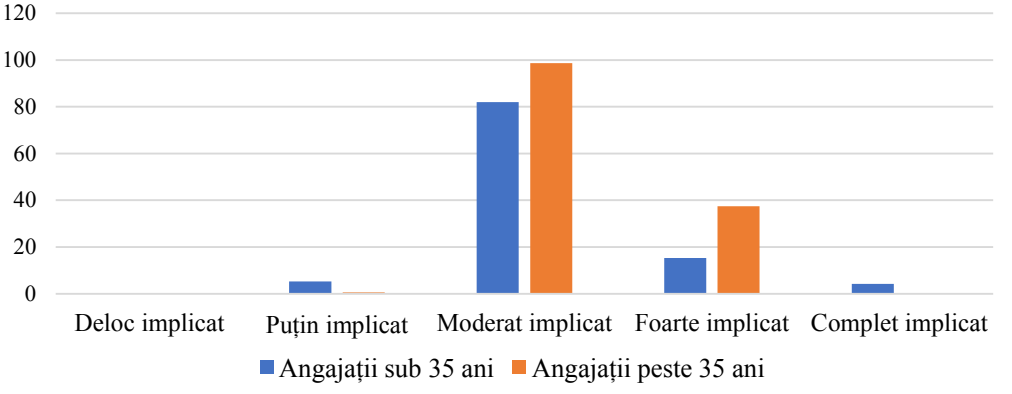


Figura 1.2 Analiza gradului de implicare în procesul de inovare în funcție de vârste

Analizând datele din diagramă, observăm o diferență semnificativă între cele 2 grupe de vârstă. În cadrul vârstei peste 35 de ani sesizăm un nivel mai mare al categoriei „moderat implicat” și „foarte implicat”, în timp ce grupa de vârstă sub 35 de

ani manifestă niveluri mai ridicate la categoria „puțin implicat” și „complet implicat”. În general, ipoteza nu este pe deplin validată sau infirmată, existând diferențe în procesul de implicare între cele 2 grupuri de vârstă, însă aceste diferențe pot surveni din alte cauze, cum ar fi: nivelul de educație, experiența în domeniu, rolul în cadrul organizației etc.

A treia ipoteză afirmă că recunoașterea și recompensarea eforturilor inovatoare ale angajaților sunt asociate cu o mai mare implicare în procesul de inovare (Figura 1.3).

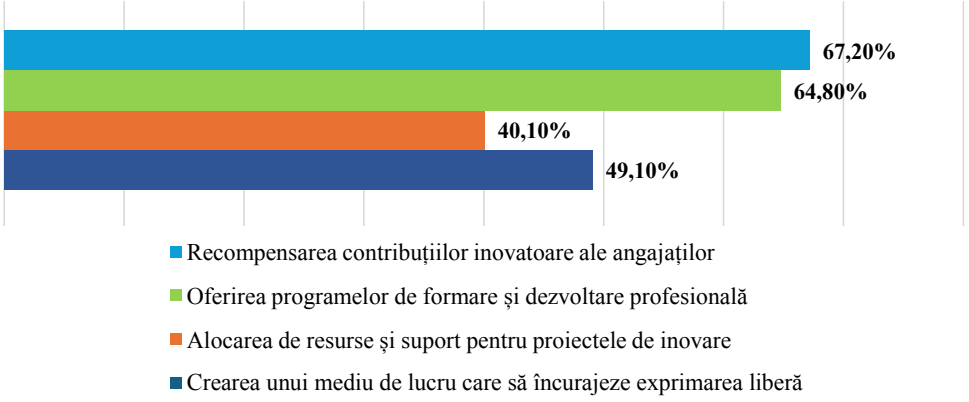


Figura 1.3 Metode de sprijin a eforturilor de inovare ale angajaților

Ipoteza conform căreia recunoașterea și recompensarea eforturilor inovatoare ale angajaților sunt asociate cu o implicare mai mare a angajaților în procesul de inovare, este o idee împărtășită de 67,2% dintre respondenți. Totodată, un rol motivant pentru angajați este și participarea la programe de formare și dezvoltare profesională în domeniul inovației (64,8%).

Ipoteza nr. 4 indică faptul că în procesul de inovare, feedback-ul și suportul din partea conducerii crește numărul de inițiative de inovare ale angajaților (Figura 1.4).

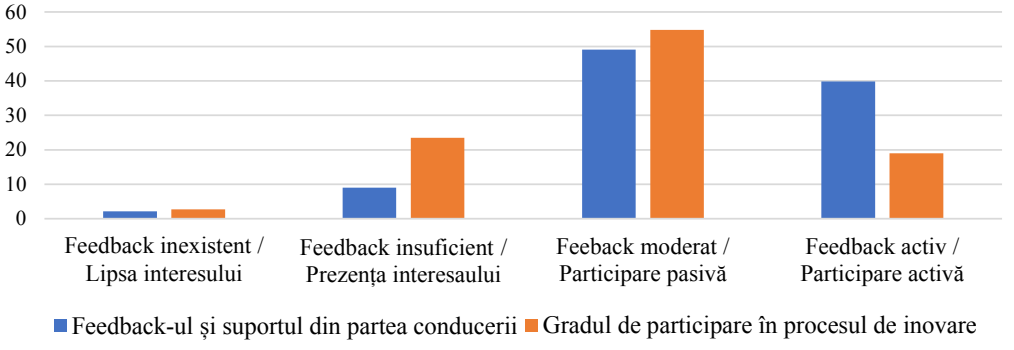


Figura 1.4 Analiza gradului de participare în procesul de inovare în funcție de feedback-ul și suportul acordat din partea conducerii

Mai întâi observăm că atunci când feedback-ul este scăzut sau inexistent, gradul de participare este unul relativ mai mic. Pe de altă parte, atunci când feedbackul și suportul sunt susținute mai activ, gradul de participare este în general mai ridicat. Aceste observații susțin ipoteza conform căreia feedback-ul din partea conducerii pot contribui la creșterea numărului de inițiative de inovare din partea angajaților.

În **concluzie**, pentru a rămâne competitive și de succes, firmele trebuie să adopte o cultură orientată spre inovare, încurajând creativitatea și asumarea riscurilor. Studiul efectuat asupra angajaților BC „Maib” demonstrează că un climat organizațional flexibil, recunoașterea și recompensarea eforturilor inovatoare, precum și feedback-ul și suportul din partea conducerii contribuie semnificativ la creșterea implicării angajaților în procesul de inovare.

Referințe:

1. SHUMPETER, I. *The Theory of Economic Developmen*t, In: Harvard University Press, Cambridge, 1934;
2. NAGJI, B. *Managing your innovation portfolio*. Harvard Business Review, 2012.

Recomandat
***Marian JALENCU**, dr., conf. univ.*