

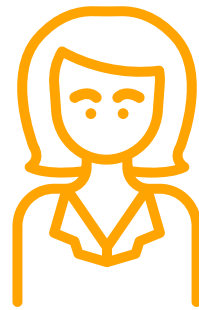
Innovation



Racionální vizionář (IF-RVBI)

Posouzení osobního přínosu a efektivity fungování v inovačním procesu na základě výsledků psychodiagnostického testu WinQuo.

Základní charakteristika



Přizpůsobujete nápady potřebám a jste spokojená, když je vybrán alespoň jeden nápad, podle kterého se bude jednat. Vaším přirozeným prostředím je tedy fáze rozhodování.

Inovace a její fáze

Pojem inovace se často zaměňuje s kreativitou. Podle nás je hlavní rozdíl v praktické realizaci. Kreativita se týká vytváření zcela nových a originálních nápadů. Inovace je širší pojem, který zahrnuje také aplikaci a implementaci nových nápadů s cílem vytvořit něco užitečného.

Inovace je proces, který vyžaduje různé dovednosti v různých fázích.

Osobnostní inventář WinQuo umožňuje identifikovat silné stránky jedince, respektive týmu, ve vztahu k inovacím a navrhuje, ve které fázi se nejlépe uplatní.

Pokud chce organizace úspěšně a systematicky inovovat, musí následovat nějaký typ inovačního procesu. Inovační proces WinQuo 4D má čtyři hlavní fáze:

A

FÁZE DEFINOVÁNÍ (DEFINE PHASE)

V této fázi je klíčová přesná definice problému. Často je tato fáze přehlížena, neboť se účastníci domnívají, že podstatě problému již dobře rozumějí. Dochází pak k tomu, že se bez správné definice problému řeší pouze symptomy, nikoli jeho hlavní příčiny.

Máte v týmu člověka, který, než postoupíte do další fáze, zajistí přesné definování problému, abyste později neztráceli čas?

B

FÁZE OBJEVOVÁNÍ (DISCOVER PHASE)

Účelem fáze objevování je generovat nejrůznější nápady, které mají potenciál problém vyřešit, a to procesem zvaným *divergence*. Divergence a divergentní myšlení označuje otevřenost alternativním možnostem a dočasné potlačení kritiky.

Máte ve svém středu člověka, kterého baví generovat nápady a zkoumat alternativy?

C

FÁZE ROZHODOVÁNÍ

(DECIDE PHASE)

Ve fázi rozhodování je cílem snížit počet možností nalezených ve fázi objevování pouze na možnosti, které stojí za to využít. Některé nápady neprojdou, některé budou použity jako odrazové můstky k jiným, lepším nápadům.

Máte mezi sebou člověka, který sladí nápady s potřebami společnosti a snaží se, aby byl vybrán alespoň jeden nápad, se kterým se bude dále pracovat?

D

FÁZE REALIZOVÁNÍ

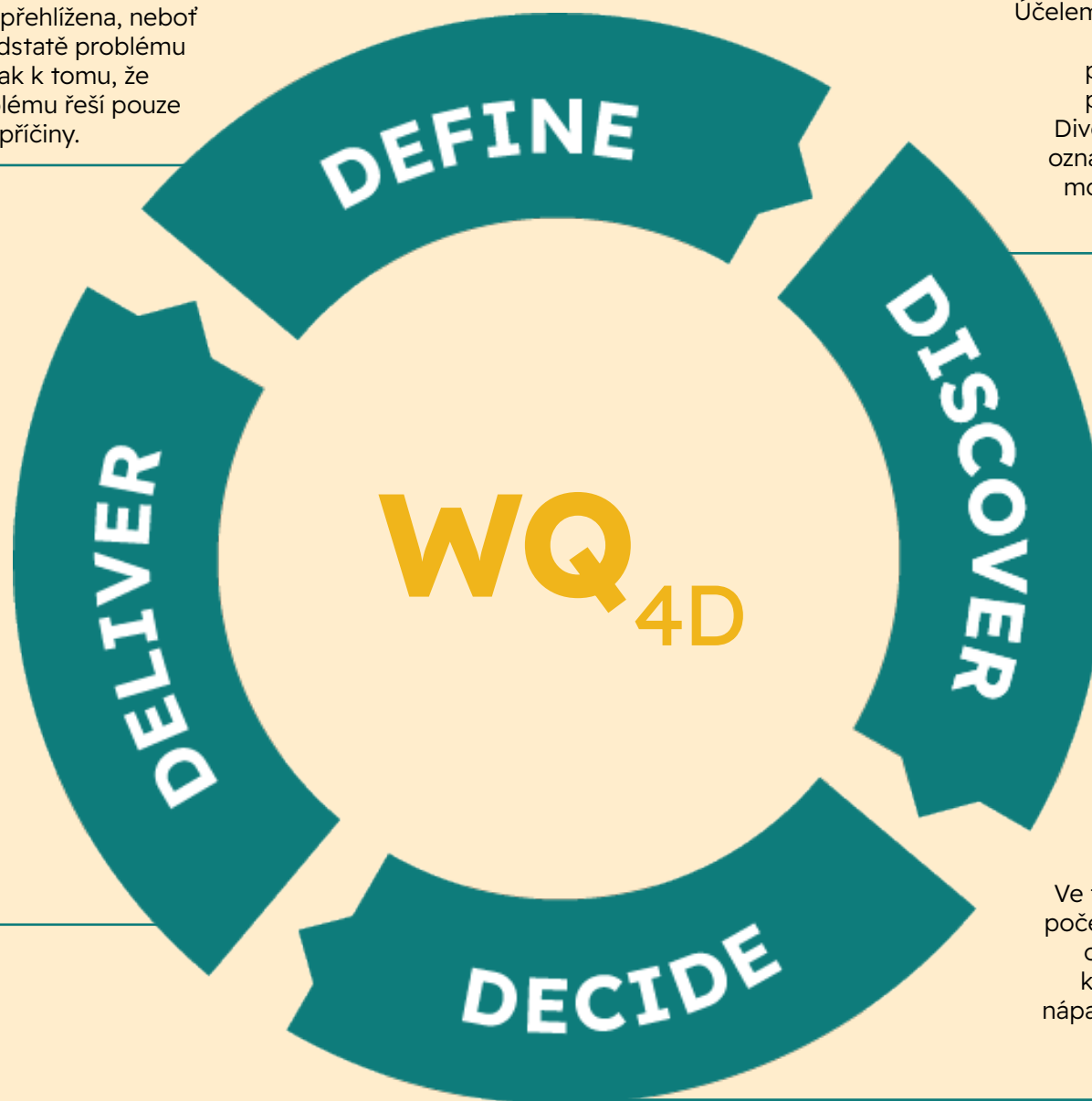
(DELIVER PHASE)

Ve fázi realizování se řeší proces zavádění nápadu do praxe. Výsledkem může být inovativní produkt nebo služba, ale také třeba návrat do fáze rozhodování nebo dokonce až do fáze objevování.

Máte v týmu člověka, který usiluje o realizaci praktických výsledků, rád věci uskutečňuje a dokončuje?

V této fázi je klíčová přesná definice problému. Často je tato fáze přehlížena, neboť se účastníci domnívají, že podstatě problému již dobře rozumějí. Dochází pak k tomu, že se bez správné definice problému řeší pouze symptomy, nikoli jeho hlavní příčiny.

Účelem fáze objevování je generovat nejrozumnější nápady, které mají potenciál problém vyřešit, a to procesem zvaným divergence. Divergence a divergentní myšlení označuje otevřenost alternativním možnostem a dočasné potlačení kritiky.



Ve fázi realizování se řeší proces zavádění nápadu do praxe. Výsledkem může být inovativní produkt nebo služba, ale také třeba návrat do fáze rozhodování nebo dokonce až do fáze objevování.

Ve fázi rozhodování je cílem snížit počet možností nalezených ve fázi objevování pouze na možnosti, které stojí za to využít. Některé nápady neprojdou, některé budou použity jako odrazové můstky k jiným, lepším nápadům.

Postoj k inovacím

Osobnostní výbava člověka – zejména postoj k inovacím – přirozeně ovlivňuje jeho vztah k jednotlivým fázím inovačního procesu. Některé fáze se mu zdají být atraktivnější než jiné a některé se zdají být obtížnější než jiné.

RACIONÁLNÍ VIZIONÁŘ (IF-RVBI)

Přizpůsobuje nápady potřebám a je spokojená, když je vybrán alespoň jeden nápad, podle kterého se bude jednat. Jejím přirozeným prostředím je tedy fáze rozhodování.

PŘÍSTUP K INOVACÍM

Důvěryhodný zdroj	nadčasová spojení
Klíčový požadavek	vize toho, co by mohlo být
Klíčový příspěvek	nápadité výsledky
Kategorie nápadů	převzetí (adopce)
Preferovaná akce	přizpůsobení
Hlavní zaměření	výběr správného směru
Inovační fáze	rozhodování
Klíčový inovační tip	vysvětlit nápady a proces krok za krokem; zajistit, že každý bude mít úplnou představu

RACIONÁLNÍ VIZIONÁŘ (IF-RVBI)

Shromažďuje a spojuje nápady k realizaci

Musí inovovat, aby dostala sebe, ostatní i projekty tam, kde mají být. Svůj kreativní přístup k situacím vyvažuje pragmatickým přesvědčením, že inovace nemá smysl bez realizace. Někdy ji toto zaměření na výsledek vede k tomu, že promešká příležitosti, které se jí nabízejí poté, co se už rozhodla. Její láska k výzvam a touha dobře využít svoji kreativitu jí však nabízejí mnoho možností pro inovace.

V rámci inovačního procesu:

SI CENÍ ○ → nejednoznačnosti

SDÍLÍ ○ → vizi, strategie a budoucí možnosti

CÍLÍ NA ○ → zejména výběr správného směru

Přispívá k inovacím

- hledáním a nalézáním základních vzorců při snaze porozumět problému
- zaměřením na nápady a výsledek
- radostí z možnosti čelit novým výzvám a kreativitou
- pragmatičností při hledání řešení
- přímostí a rozhodností
- poskytováním rovnováhy mezi zkoumáním a konáním; mezi přímočarostí a inkluzí
- vírou, že změny a inovace povedou k lepší realitě

Co pro ni představuje náročnou situaci

- když jsou jádrem problému osobní problémy lidí a je potřeba se s nimi nejprve vypořádat
- když je jejich několik prvních pokusů o inovaci odmítnuto
- když nemá nikoho, s kým by mohla své nápady konzultovat
- když problém špatně diagnostikuje

Priority v oblasti inovací

- zlepšení propojení mezi lidmi a/nebo nápady
- využití velkého množství zdrojů
- výběr správných možností
- kritika status quo
- převádění možností do reality
- rozvíjení kreativity uprostřed nejednoznačnosti a hledání cest vpřed navzdory nejistotě

Co potřebuje od ostatních

- otevřenou mysl
- toleranci k její touze kritizovat nápady
- závazek k realizaci
- ochotu hrát “ping-pong nápadů” ve fázi definování a objevování
- vytrvání v procesu, když se na cestě objeví překážky
- intelektuální přísnost a důslednost

Co blokuje její inovační potenciál

- slabá podpora
- přílišná soběstačnost
- ostatní přebírají kontrolu a omezují její vklad
- pomalá reakce ostatních
- přílišné zaměření na rozhodování
- obava, že promešká příležitosti
- neochota ostatních podívat se za hranici zjevného

Koučovací tipy

- Neomezujte se příliš při zvažování, kdy a kde lze nalézt řešení.
- Mějte na paměti, že inovační proces je stejně tak o schopnosti přijímat nové nápady jako o dosahování cílů a úspěchu.
- Než se rozhodnete, věnujte nějaký čas zkoušení nových způsobů.
- Zvažte, zda vaše schopnost multitaskingu nevede k nedostatečné koncentraci v klíčových fázích procesu.
- Přijměte skutečnost, že někdy jsou malé krůčky v danou chvíli těmi správnými.

Innovation

”

Po 20 letech sbírání cenných zkušeností v oblasti psychometrie, pracovní psychologie a managementu vám nabízíme další doprovodná praktická řešení, pomocí kterých pomáháme jednotlivcům i organizacím adekvátně čelit různorodým výzvám při práci s lidským potenciálem.

“



20 let v oboru
Rozsáhlá praxe



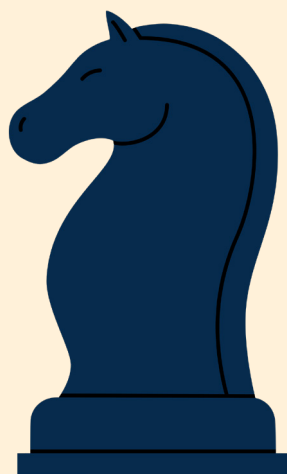
17 000 provedených diagnostik
Na náš nástroj se spoléhá mnoho firem



Zkušený tým
Odborníci s různými profesními zkušenostmi



Objektivita
Validizovaný
test s českými
normami





www.winquo.com

Zdroje

- Cameron, K., & Quinn, R. (2006). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hartnell, C., Ou, A., & Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: a meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694. doi: 10.1037/a0021987
- Lavine, M. (2014). Paradoxical leadership and the competing values framework. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 50(2) 189-205. doi: 10.1177/0021886314522510
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1981). A competing values approach to organizational effectiveness. *Public Productivity Review*, 5(2), 122-140. doi: 10.2307/3380029
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363-377. doi: 10.1287/mnsc.29.3.363
- Armstrong, P. I., Day, S.X., Mcvay, J. P., & Rounds, J. (2008). Holland's RIASEC model as an integrative framework for individual differences. *Journal of Counseling Psychology*, 55(1), 1-18. doi: 10.1037/0022-0167.55.1.1
- Arnold, J., & Randall, R. (2010). *Work psychology: Understanding human behaviour in the workplace* (5th ed). Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- DeFruyt, F., & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and big five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52, 701-727. doi: 10.1111/j.1744-6570.1999.tb00177.x
- Fritzsche, B. A., McIntire, S. A., & Yost, A. P. (2002). Holland type as a moderator of personality-performance predictions. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 422-436. doi: 10.1006/jvbe.2001.1841
- Holland, J. L., & Messer, M.A. (2013). *The self-directed search: Professional manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Spokane A. R., Meir E. I., & Catalano M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: a review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137-187. doi:10.1006/jvbe.2000.1771
- Young, G., Tokar, D. M., & Subich, L. M. (1998). Congruence revisited: Do 11 indices differentially predict job satisfaction and is the relation moderated by person and situation variables? *Journal of Vocational Behavior*, 52, 208-223. doi: 10.1006/jvbe.1997.1587
- Long, L. & Tracey, T. (2006). Structure of RIASEC scores in China: a structural metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 39-51. doi: 10.1016/j.jvb.2005.01.002