

Karakteristike vodij za spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v organizaciji

Maruša Šega*

Trg 21, 8216 Mirna Peč
marusa.sega@gmail.com

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): V raziskavi smo si s pomočjo izbranih člankov, zastavili raziskovalno vprašanje, ali je od vodij odvisna ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih v organizaciji.

Namen: Preučitev, kakšen vpliv imajo vodje s svojim vedenjem in vodenjem, glede na spodbujanje ustvarjalnosti zaposlenih v organizacijah. S svojimi pristopi namreč lahko zaposlenim pomagajo do ustvarjalnega razmišljanja.

Metoda: Kot metodo smo uporabili kvalitativno analizo, 10 strokovnih člankov in iz njih izluščili bistvo in ugotovitve.

Rezultat: Dober vodja mora imeti dobro razvit čut za timsko delo, biti mora samozavesten in prepričljiv. Znati mora ostati miren v vseh situacijah, saj mu bodo zaposleni le tako zaupali. Dober vodja mora biti dober komunikator in usmerjevalec.

Organizacija: Raziskava bo vodje seznanila, na kakšen način lahko oni pripomorejo k boljši ustvarjalnosti in inovativnosti.

Družba: Vodja je tisti, ki mora v podjetju veliko truda vložiti v svoje zaposlene. Saj bodo le tako dosegli zastavljen cilj.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Da bi se lahko bolj približali ugotovitvam avtorjev, bi bilo potrebno izvesti anketni vprašalnik tako med zaposlenimi, kot med njihovimi vodji. Omejili smo se na že izvedene raziskave v izbranih člankih.

Ključne besede: vodje, ustvarjalnost, inovativnost, organizacija.

1 Uvod

Živimo v času večnih sprememb in stalnega tehnološkega napredka, kjer je konkurenca med podjetji zelo velika, potrebe potrošnikov pa se dnevno spreminjajo. Zato je pomembno, da so podjetja vse bolj inovativna in ustvarjalna, saj jim le to omogoča merjenje s konkurenco, ustvarjati dobiček, ter si pridobiti čim večji tržni delež. (Kramar, 2011, str. 8)

Organizacija je skupnost ljudi z določenim skupnim ciljem, programom (Slovar slovenskega knjižnega jezika, 2000, str. 785).

Torej bi lahko rekli, da je organizacija skupina ljudi, katerih pogoj je, da morajo biti med seboj zelo povezani, saj le tako lahko dosežejo zastavljeni cilj. Ustvarjalnost in inovativnost sta izrednega pomena za doseganje učinkovitosti in uspešnosti organizacije.

* Korespondenčni avtor / Correspondence author

Prejeto: 4. februar 2019; revidirano: 13. februar 2019; sprejeto: 19. februar 2019. /

Received: 4. February 2019; revised: 13. February 2019; accepted: 19. February 2019.

Vemo, kako pomembno je, da vsak vodja v svoji organizaciji razvije določeno kulturo vodenja, ta pa mora biti fleksibilna, kajti v nasprotnem primeru, zaposleni ne bodo upoštevali navodil, niti ne bodo želeli prostovoljno sodelovati pri reševanju problemov, s svojimi predlogi izboljšav. Zato se od vodje pričakuje, da izbere način vodenja, ki bo zaposlenim dal možnost, da pokažejo vse svoje potencialne ustvarjalnosti.

Pri vsakem reševanju problemov pa pride do tako imenovanih ovir ustvarjalnosti, krivci pa so vsi dejavniki, ki vplivajo na ustvarjalnost posameznika. Tukaj štejemo strah pred neuspehom, rutinsko delo, slaba nagrada za ustvarjalnost, slabi medsebojni odnosi v organizaciji.

Organizacije, tako vodje kot ostali zaposleni, katere se zavedajo, kako pomembno je spodbujanje ustvarjalnosti, so dosti bolj konkurenčne tako na kratki kot na dolgi rok.

Iz strokovne literature je jasno, da je vedno več organizacij, ki so pripravljene prisluhniti novim idejam svojih zaposlenih in jih pri tem spodbujajo. S tem se vidno izboljšajo medsebojni odnosi ter tudi ustvarjalnost se povečuje. Kot pa smo že omenili, tukaj veliko vlogo nosijo vodje, saj je le od njih odvisno, kako bodo zaposleni motivirani za ustvarjalnost. Vodje morajo znati uporabiti različne metode, ki zaposlene spodbudijo k večji ustvarjalnosti, saj le tako bodo pripravljene izraziti svoje ideje in predloge.

Namen je preučiti, kakšen vpliv imajo vodje s svojim vedenjem in vodenjem v organizacijah. S svojimi pristopi namreč lahko zaposlenim pomagajo do ustvarjalnega razmišljanja. S pravočasno ugotovljeno metodo lahko odkrijejo ustvarjalnost in inovativnost svojih zaposlenih.

Cilj raziskave je ugotoviti kakšen mora biti dober vodja, da ga bodo zaposleni sprejeli in spoštovali ter posledično tudi upoštevali.

2 Teoretična izhodišča

Dobro vodenje je pravilno vplivanje, spodbujanje in usmerjanje zaposlenih k doseganju zastavljenih ciljev.

Vodenje je ena od glavnih funkcij podjetja, zato je bistvo, da vodja s svojim vodenjem in vedenjem ustvarja dobro klimo, stremi k večjemu zadovoljstvu zaposlenih in skupaj z njimi dosega zastavljene cilje. (Naumoska, 2014, str.1)

Edino ustvarjalno bitje, ki je usmerjeno v prihodnost je človek. Nova spoznanja, ideje, odkritja in stvaritve, ki se mu nenehno porajajo, povzročajo napredek tako duhovni kot tudi materialni, saj je bistvo ustvarjalnosti preseganje že ustvarjenega. (Mayer, 1991, str.3)

Vodja izbere stil vodenja, ki podrejene čim bolj privabi k učinkovitemu sodelovanju pri doseganju zastavljenih ciljev. Izbira stila vodenja je odvisna od dejavnikov, kot so: medsebojni odnosi v družbi, motiviranost in strokovnost sodelavcev, organizacijska kultura, osebne lastnosti vodje, zahtevnosti delovnih nalog in seveda časa, ki je na voljo.

V tabeli 1, so prikazani vsi stili vodenja, to pa so ukazovalni, avtoritativni, očetovsko/materinski, demokratični, narekovalni in inštruktorski. Naloga dobre vodje je, da glede na situacijo v podjetju, izbere, kateri stil vodenja se bo najbolje obnesel v določeni situaciji.

Ukazovalni stil vodenja, je v večini najmanj učinkovit. Podrejeni se počutijo nespoštovane, saj njihove ideje niso uslišane. Smiselna uporaba je le v redkih primerih, npr. kadar je podjetje v krizi.

Avtoritativni stil vodenja pa velja za enega najbolj učinkovitih stilov vodenja. Vodja svoje zaposlene motivira za delo, da jim vedeti, da je njihovo delo pomembno.

Očetovsko/materinski na prvo mesto postavlja posameznika, njegova čustva, šele potem pridejo na vrsto cilji podjetja. Vodja si prizadeva, da so zaposleni zadovoljni.

Demokratični stil vodenja je najbolj primeren, kadar vodja potrebuje ideje in nasvete svojih zaposlenih. Tudi pri vodjih z močno vizijo je demokratičen stil uporaben, saj pripomore k pridobivanju svežih idej za doseganje ciljev.

Pri narekovalnem stilu vodenja ima vodja izjemno visoke standarde za svoje zaposlene. Mnogi od njih se ob tem počutijo preobremenjene in njihova delovna vnema začne padati. Ta stil vodenja deluje, kadar so vsi zaposleni motivirani, strokovno usposobljeni in potrebujejo le malo usmeritve pri delu.

Inštruktorski stil vodenja zaposlenim pomaga odkriti njihove prednosti. Vodja svoje zaposlene spodbuja k vzpostavitvi dolgoročnih razvojnih ciljev in jim pomaga narediti plan za njihovo uresničitev. Ta stil vodenja se ne uporablja pogosto, saj v današnjem svetu vodje nimajo časa za počasen način učenja ljudi.

Tabela 1. Stili vodenja in njihov vpliv na organizacijsko klimo (Vir: Goleman, julij 2000, str. 34-35).

	Ukazovalni	Avtoritativni	Očetovsko/ materinski	Demokratski	Narekovalni	Inštruktorski
Slog vodenja	Zahteva takojšnjo izpolnitev	Mobilizira ljudi v smeri vizije	Ustvarja harmonijo in vzpostavlja čustvene vezi	Ustvarja soglasje med sodelovanje vseh	Določi visoka merila poslovne uspešnosti	Usposabljanje ljudi za prihodnost
Fraza sloga	»Naredi, kar ti rečem«	»Pojdi z mano«	»Ljudje so prvi«	»Kaj misliš?«	»Naredi tako kot jaz, takoj«	»Poskusi naslednje«
Osnovne sposobnosti, čustvene inteligence	Želja po doseganju rezultatov, samonadzor.	Samozavest, sočutje, katalizator sprememb.	Sočutje, razvoj odnosov, komunikacija.	Sodelovanje, skupinsko vodstvo, komunikacija.	Vestnost, želja po dosežkih.	Razvijanje drugih, sočutje, samozavedanje.
Kdaj se najbolj obnese?	Pri krizah, na začetku sprememb vodstva ali pri problematičnih zaposlenih	Kadar spremembe zahtevajo novo vizijo ali kadar potrebuje jasne smernice.	Da popravimo razkole v skupini, motiviramo ljudi med stresnimi situacijami.	Da razvijamo sprejemljivost, soglasje ali dobimo predloge sposobnih delavcev.	Da pridemo do hitrih rezultatov v visoko motivirani in sposobni skupini.	Pomoč zaposlenemu, da izboljša svoje delo in sposobnosti.
Splošen vpliv na vzdušje	Negativen.	Zelo pozitiven.	Pozitiven.	Pozitiven.	Negativen.	Pozitiven.

Brčar in Lah, (2011, str. 264) menita, da je vodja tisti, ki je dolžan zaposlene motivirati in spodbujati za ustvarjalnost.

Za vsako ustvarjalno delo v organizaciji, je potrebno upoštevati ideje ter predloge zaposlenih, komunikacija mora potekati enakopravno, odprti medsebojni odnosi. Le takšna dejanja bodo zaposlenim sporočala, da jim je vodja vedno pripravljen prisluhniti. (Mayer, 2004, str. 61)

Krajnc (2012, str.60-61) navaja: »Vsi ljudje dobro opravljamo stvari, katere radi počnemo, jih naredimo s srcem in vemo, da imajo nek smisel.« Zato je pomembno, da so vodje tisti, ki vplivajo na motiviranost svojih zaposlenih, saj bo s tem tudi njihovo razmišljanje pozitivno, in delo produktivno.

Bučar in Stare (2003, str. 15) sta mnenja, da se inovacijo opredeljuje kot povečanje ponudbe izdelkov oziroma storitev ter povezanih trgov.

Božidar Lenarčič (2012, str.103), v svojem članku navaja svojo ugotovitev hipoteze, ki jo je potrdil s pomočjo opravljene ankete: »Višina inovacijske nagrade vpliva na število inovacij. Približno 72% anketirancev je mnenja, da višina inovacijske nagrade spodbuja k številu inovacijskih predlogov«.

Z raziskavo izbranih člankov torej želimo preveriti, ali vodje podjetja s svojim vodenjem in vedenjem, vplivajo na ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih.

3 Metoda

Kot metodo smo uporabili strokovno in znanstveno literaturo. Podatke smo pridobili s pomočjo analiziranja desetih člankov iz revije RUO, s katerimi smo pridobili rezultate raziskav, ki se nanašajo na ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih. Iskanje virov (člankov) je potekalo v digitalni knjižnici (dLib) ter s pomočjo Google.

Pri iskanju smo uporabili ključne besede: ustvarjalnost, inovativnost in organizacija. Ostala literatura pa je bila pridobljena s pomočjo knjig raznih avtorjev.

Članki, ki smo jih uporabili pri raziskovanju so prikazani v tabeli 2.

Tabela 2. Seznam uporabljenih člankov

Avtor (letnica)	Naslov članka
Andreja Kušar (2014)	<i>Kako motivirati zaposlene?</i>
Mateja Bogovič (2014)	<i>Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v bolnišnici X</i>
Uroš Bižal (2013)	<i>Raziskava vpliva stila vodenja na spodbujanje ustvarjalnosti v delovni skupini</i>
Božidar Lenarčič (2012)	<i>Vpliv inovativnosti v odnosu kupec – dobavitelj na konkurenčno prednost</i>
Milan Simončič (2013)	<i>Sproščanje človekovih ustvarjalnih potencialov v organizaciji</i>
Vesna Janković (2012)	<i>Zavedanje lastnih slabosti je prvi korak na poti odličnosti vodenja</i>
Povše Petra(2015)	<i>Usmerjenost v samopreseganje in dosežke – vodenje samega sebe</i>
Jasmina Žnidaršič (2013)	<i>Znanje je eden od glavnih dejavnikov za ustvarjalne dosežke posameznika.</i>
Hermína Pezdirc Žulič (2012)	<i>Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v organizacijah</i>
Marjanca Krajnc (2012)	<i>Vpliv čustvene inteligentnosti na delovno uspešnost</i>

4 Rezultati in razprava

4.1 Rezultati

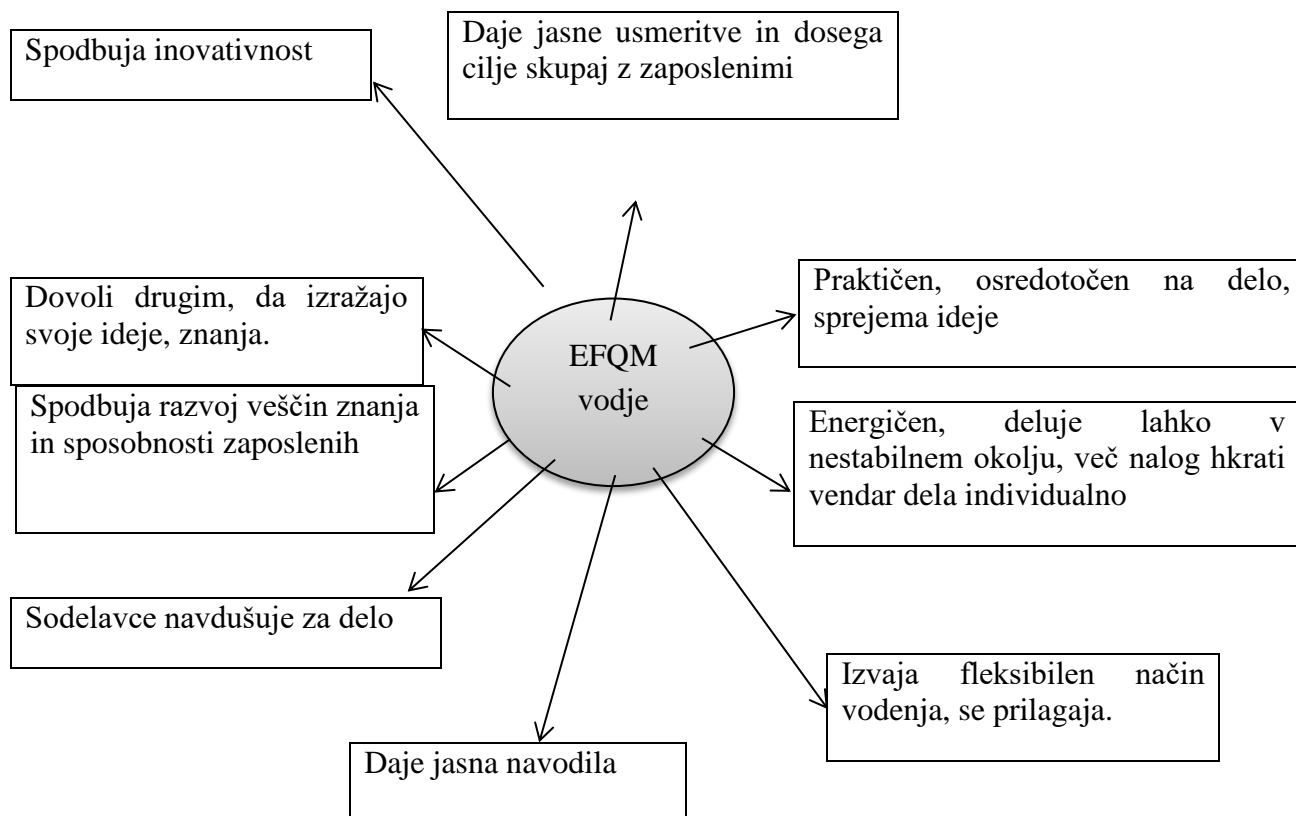
Skozi študijo desetih člankov smo v spodnji tabeli zbrali najpomembnejše ugotovitve avtorjev pri razlagi uspešnosti in inovativnosti organizacije ter karakteristike dobrega vodenja organizacije.

Tabela 3. Sumarna tabela najpomembnejših ugotovitev

Avtor	Najpomembnejša ugotovitev
Andreja Kušar (2014)	Bistvo je, da sama motivacija izhaja iz osebnega zadovoljstva. Motiviran zaposlen, veliko prej zadovolji cilje podjetja kot nemotiviran.
Mateja Bogovič (2014)	Zaposleni v organizaciji, bodo s pomočjo motiviranosti in možnosti ustvarjalnosti, začutili večjo pripadnost organizaciji.
Uroš Bižal (2013)	Saj ustvarjalnost zaposlenih omogoča, da se organizacija lahko prebija skozi konkurenco na trgu.
Božidar Lenarčič (2012)	Zaposleni so veliko bolj motivirani, če so s strani vodje nagrajeni za svoje inovacije.
Milan Simončič (2013)	Zaposleni, katerim je dovoljena ustvarjalna svoboda, so pri delu bolj motivirani, sproščeni, pripravljeni na sodelovanje, ter so pozitivno naravnani.
Vesna Janković (2012)	Dober vodja je tisti vodja, ki spodbuja ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih v svoji organizaciji.
Povše Petra (2015)	V vsaki organizaciji je zelo pomembno, da tako delavec kot tudi vodja razumeta vsak svojo vlogo. Saj bosta le tako lahko uspešno sodelovala.
Jasmina Žnidaršič (2013)	Znanje je eden od glavnih dejavnikov za ustvarjalne dosežke posameznika.
Hermina Pezdirc Žulič (2012)	Vsaka organizacija, ki želi biti čim bolj uspešna in učinkovita, mora biti tudi ustvarjalna in inovativna.
Marjanca Krajnc (2012)	Ljudje, motivirani za delo, bodo delo opravljali kvalitetnejše, hitreje in z večjim veseljem.

4.2 Razprava

V organizaciji je zelo pomembno, da vodje pravočasno prepoznajo ustvarjalni in inovativni potencial svojih zaposlenih (Pezdirc Žulič, 2012, str.85). Kajti vsaka organizacija, ki želi biti čim bolj uspešna in učinkovita, mora biti tudi ustvarjalna in inovativna.



Slika 1. Grafični prikaz lastnosti vodje v modelu odličnosti (Povzeto, »Zavedanje lastnih slabosti je prvi korak na poti odličnosti vodenja«, Vesna Janković, 2012).

Slika 1 prikazuje, EFQM dobre vodje. Torej lahko rečemo, da dober vodja ni tisti, ki samo kontrolira zaposlene, ter čas, ki ga porabijo za delo. Naloga vodje je, da mora na pravi način spodbujati inovativnost, dajati mora jasna navodila brez prisilnega in nestrpnega vodenja. Zaposlene mora znati navdušiti za delo. Tudi v manj prijetnih situacijah mora ostati miren in ne konflikten ter se pravilno lotiti reševanja nastalega problema.

Fatur in Likar (2009, str. 13) navajata, da »inovacija je nov ali bistveno izboljšan izdelek, postopek ali storitev, ki se pojavi na trgu v obliki inovacije izdelka ali storitve ali uporabi v okviru postopka ali procesa in se izkaže za koristno. Pri tem morajo izdelek, storitev ali postopek predstavljati novost ali bistveno izboljšavo za uporabnika, ni pa nujno, da so novi na trgu«.

Raziskava je pokazala, da so dobri vodje tisti, ki spodbujajo inovativnost, dajejo povsem jasne usmeritve svojim zaposlenim, spodbujajo njihove ideje in predloge in znajo zaposlene navdušiti za delo.

Na raziskovalno vprašanje lahko na podlagi izbranih člankov odgovorimo pritrdilno. Vodje s svojim vodenjem zelo vplivajo na ustvarjalnost in inovativnost zaposlenih v organizaciji.

Možina (1994, str. 4) navaja kratko razlago vodenja. Meni, da se vodenje nanaša na ljudi – kako jih usmerjati, motivirati, nanje vplivati, da bi se nalog lotevali s čim večjim zadovoljstvom.

Namen vodenja je oblikovanje vedenja posameznika ali skupine oseb pri doseganju organizacijskih ciljev.

Domnevamo, da kdor hoče postati dober vodja, mora z zaposlenimi imeti dobre odnose. Vodje morajo biti svojim podrejenim zgled s svojo zagnanostjo in delom, ki ga opravijo. Menimo, da vodja z neustreznim vodenjem pripomore k nezadovoljstvu zaposlenih, to pa lahko vodi k slabemu poslovanju podjetja. Vodje morajo na svoje zaposlene vplivati pozitivno, saj so zaposleni ključ do uspeha vsakega podjetja.

4.3 Primer dobre prakse

Kot primer dobre prakse bom navedla primer dveh vodij v podjetju X. Opisano podjetje je večje, vendar znotraj razdeljeno na več manjših oddelkov.

Oddelek A. Njihov vodja je v komunikaciji zelo direkten, ne sprejema kritik svojih podrejenih, do njih je zelo vzvišen. Pri delu svojih zaposlenih pogosto išče napake, s tem posledično zavira njihovo ustvarjalnost. Vse to se opazi tudi pri njegovih podrejenih. Napetost na oddelku je očitna, ljudje med seboj ne sodelujejo, si ne pomagajo.

Vodja svoje delo sicer opravlja, vendar pri tem ne želi pomoči drugih. Posledica tega je, da za določena dela porabi veliko preveč časa. Ukvarja se s stvarmi, katere bi lahko prepustil komu drugemu. Skratka vodja je svoje obnašanje povsem prenesel na svoje zaposlene. Klima na oddelku je slaba.

Na drugi strani pa imamo oddelek B in vodjo, ki je polna energije. Jutro na oddelku prične z obiskom zaposlenih na svojem oddelku, jih povpraša kako so, kaj danes počnejo. Vedno nasmejana, pripravljena prisluhniti.

Velikokrat si vzame čas in se pogovori s svojimi zaposlenimi. Vedno je odprta za nove ideje in predloge. Spodbuja izobraževanja svojih zaposlenih, jih usmerja. Tukaj je občutna razlika tako pri vodji kot pri zaposlenih. Nobenega pritoževanja, več komunikacije med zaposlenimi, delo poteka timsko. Klima na tem oddelku je odlična. Zaposleni so nasmejani, sproščeni. Tudi pri opravljanju nadurnega dela, ni nikoli problemov, vedno se znajo dogovoriti med seboj.

Zaposleni oddelka B, svojo vodjo vidijo kot samozavestno osebo, ki izraža zaupanje v cilj in v vsaki situaciji ostane mirna. Podrejeni ji zaupajo, saj vedo, da bo tudi v primeru negotovosti ostala pozitivno naravnana.

Za zaključek bi lahko povzela besede Nelson Mandela: »Dober vodja je nekdo, ki vodi čredo, da ta niti ne opazi, da je vodena.«

5 Zaključek

S pomočjo člankov, smo prišli do zaključka, da na kakovostno poslovanje podjetja vpliva veliko dejavnikov, kot so uspešno voditeljstvo, komunikacija, motiviranje zaposlenih, timsko delo, delovno okolje. Iz vseh izbranih strokovnih člankov smo razbrali, da najpomembnejši dejavnik za motiviranje in vpeljavo inovacij v podjetje pa je sam je vodja podjetja.

Za zaključek lahko rečemo le, da dober vodja mora biti zaposlenim zgled. Zaposleni mu morajo zaupati, saj tako občutijo večjo pripadnost organizaciji. So bolj motivirani, inovativni in ustvarjalni.

Satler (2010, str. 22) navaja »kljub dejstvu, da je človek dandanes individualno bitje, pa je še vedno močno povezan z družbo. Prav ta povezanost oziroma pripadnost k družbi, se kaže v različnih organizacijah kot so družina, podjetje in država. V podjetjih je povezanost med zaposlenimi izrednega pomena, saj ustvarja sinergijo med njimi in vpliva na njihovo skupno učinkovitost pri delu«.

Organizacija mora vedeti da je motiviranje zaposlenih izrednega pomena. Boljša kot je motiviranost zaposlenih, boljši so poslovni rezultati, produktivnost je višja in zaposleni so bolj zadovoljni. Za veliko mero odgovornosti za ustvarjalnost, motiviranost in inovativnost pri delu so zadolženi vodje. Ko se zavedajo truda, ki ga v delo vlagajo njihovi podrejeni, takrat bodo tudi delavci dosegali izjemne delovne rezultate.

Menim, da se morajo vodje, za dosego uspešnosti v podjetju, vedno več časa in denarja nameniti izobraževanju svojih zaposlenih in tudi svoje znanje sprotno izpopolnjevati.

Reference

1. Bižal, U. (2013). Raziskava vpliva stila vodenja na spodbujanje ustvarjalnosti v delovni skupini. *FOŠ - RUO*, okt. 2013, letnik 2, št. 3, str. 117-128.
2. Bogovič, M. (2014). Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v bolnišnici X. *FOŠ - RUO*, feb. 2014, letnik 3, št. 1., str. 34-43.
3. Brcar, F., & Lah, S. (2011). *Vloga službe kakovost v organizacijah*. Organizacija, 44(6), 258-266.
4. Državna založba Slovenije. Pridobljeno na <http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html>
5. Fatur, P., & Likar, B. (2009). *Ustvarjalnost zaposlenih za inovativnost podjetja*. Koper: Fakulteta za management Koper.
6. Jankovič, V. (2012). Zavedanje lastnih slabosti je prvi korak na poti odličnosti vodenja. *FOŠ - RUO*, jun.2012, letnik 1, str.73-84.
7. Kovač, J., Mayer, J., & Jesenko, M. (2004). *Stili in značilnosti uspešnega vodenja*. Kranj: Moderna organizacija
8. Krajnc, M. (2012). Vpliv čustvene inteligentnosti na delovno uspešnost. *FOŠ - RUO*, jun. 2012, letnik 1, št. 2, str. 60-72.
9. Kramar, S. (2011). *Vzpostavljane sistema inovativnosti v trgovskem podjetju: študija primera* (Diplomsko delo).
10. Kušar, A. (2014). Kako motivirati zaposlene? *FOŠ - RUO*, feb.2014, letnik 3, št. 1., str. 10-21.

11. Lenarčič, B. (2012). Vpliv inovativnosti v odnosu kupec – dobavitelj na konkurenčno prednost. *FOŠ - RUO*, okt. 2012, letnik 1, št. 3, str. 95-105.
12. Mayer, J. (1991). *Ustvarjalno mišljenje in delo*
13. Mayer, J. (2001). *Nastajanje celostnega pogleda – ključ za ustvarjalnost tima*
14. Možina, S. (1994). *Osnove vodenja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta
15. Naumoska, N. (2014). *Vodenje in zadovoljstvo zaposlenih v podjetju sonček*. (Diplomsko delo).
16. Pezdirc Žulič, H. (2012). Spodbujanje ustvarjalnosti in inovativnosti v organizacijah. *FOŠ - RUO*, okt. 2012, letnik 1, št.3, str. 85-94.
17. Povše, P. (2015). Usmerjenost v samopreseganje in dosežke – vodenje samega sebe. *FOŠ - RUO*, dec. 2015, letnik 4, št. 4, str.183-193.
18. Satler, I. (2010). *Metode in tehnike spodbujanja ustvarjalnosti in inovativnosti* (Delo diplomskega seminarja). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
19. Simončič, M. (2013). Sproščanje človekovih ustvarjalnih potencialov v organizaciji. *FOŠ - RUO*, okt. 2013, letnik 2, str. 98-107.
20. Slovenska akademija znanosti in umetnosti. (2000). *Slovar slovenskega knjižnega jezika*
21. Žnidaršič, J. (2013). Analiza vplivov na ustvarjalno reševanje problemov v organizaciji *FOŠ - RUO*, okt. 2013, letnik 2, št. 3, str.108-116.

Maruša Šega je leta 2011, diplomirala na Fakulteti za policijsko varnostne vede v Ljubljani. Od leta 2012 je zaposlena v podjetju Krka, d.d. Novo mesto, kot referent na oddelku za upravljanje kakovosti. Na Fakulteti za organizacijske študije v Novem mestu nadaljuje podiplomski študij Menedžmenta kakovosti.

Abstract:

Leaders' Characteristics to Promote Creativity and Innovation in the Organization

Research Question (RQ): In the survey, with the selected members, we asked the research question whether creativity in the innovation of employees in the organization depends on the manager.

Purpose: Examining the impact of leaders with their behavior and management, in view of the promotion of the creativity of employees in organisations. With their approaches, they can help employees get creative thinking.

Method: As a method, we used a qualitative analysis, 10 professional articles and derived the essence and findings from them.

Result: A good leader, must be an employee example. It is one of the main factors for innovation and creativity in the company.

Organization: Research will inform the leaders how they can contribute to better creativity and innovation.

Society: The leader is the one who has to put a lot of effort into the company in his employees. They will only achieve this goal.

Limitations/Future Research: In order to get closer to the findings of authors, a questionnaire should be conducted both between employees and their managers. We rely on research already done in selected articles.

Keywords: heads, creativity, innovation, organisation .

Copyright (c) Maruša ŠEGA



Creative Commons License

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.