

Barbara Kozusznik

Zakończenie

Chowanna 2, 207-209

2010

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Zakończenie

Wszyscy autorzy artykułów zamieszczonych w niniejszym tomie zmierzali się z tym samym zagadnieniem: psychologicznymi uwarunkowaniami innowacyjności. Jakie więc są te najważniejsze czynniki warunkujące innowacyjność? Teksty zawarte w tym tomie łączy jedno: dotyczą one sytuacji przełomu. Każdy autor widzi inne jego aspekty, ale w każdym artykule zawarta jest myśl, że od umownego „teraz” będzie już zupełnie inaczej. Mamy mało czasu, by się przygotować na zmiany. Potrzebujemy nowych pomysłów, jak żyć w świecie inwazji nowych rozwiązań. Sytuacja ta wymaga specjalnych poznawczych perspektyw, psychologicznych zdolności, modyfikacji istniejących systemów więzi społecznych i organizacyjnych. I każdy autor wskazuje na jakiś rodzaj tych czynników.

Marek Adamiec jako wyposażenie na czas przełomu proponuje nam zestaw powinności, zwłaszcza dotyczących naszego odniesienia do ludzkiej wiedzy. Autor radzi, żeby zamiast kurczowo trzymać się istniejących rozwiązań uprawiać „twórczą destrukcję” postulowaną przez wielu w zarządzaniu organizacjami. Należy pamiętać, że niewiedza jest nieodłącznym składnikiem wiedzy: zamiast oddawać cześć dogmatycznym a niepewnym porządkom, należy mówić „nie wiem, nie wiadomo”. Być może już nadeszła chwila, by ten nowy sposób myślenia o świecie zacząć stosować?

Barbara Kozusznik nie rysuje wizji nowego lepszego świata, ale pokazuje, co w obecnym świecie organizacji jest wrogie człowiekowi i czego pozbyć się należy, by umożliwić rozwój jego zdolności zarówno adaptacyjnych, jak i twórczych. Autorka czyni to poprzez wskazanie, jak wykorzy-

stać zdobytą już wiedzę oraz istniejące psychologiczne narzędzia i metody, aby ułatwić organizacjom osiągnięcie ich celów poprzez rzeczywiste uwzględnienie wolnego i nieograniczonego potencjału ludzi. Artykuł jest przeniknięty praktycznym postulatem upowszechniania tych narzędzi i wykorzystywania ich w obserwowanych czasach przełomu.

Damian Grabowski najbardziej ze wszystkich autorów dosadnie opisuje sytuację „przejścia”, w której znajdują się współczesne organizacje i tworzący je ludzie. Mówi on o sytuacji balansu pomiędzy zmianą i przeciwdziałaniem zmianie, balansu między porządkiem i chaosem. Człowiek i organizacje w obecnym świecie mają mniej lub bardziej określone granice tolerancji dla zmian. Czy w związku z tym będziemy umieli zachować ten balans w świecie zupełnie obcym i całkowicie nowym?

Jarosław Polak rozważa kwestię zjawiska, które w dobie modernizmu uważane było za symbol wsteczności — ludzką religijność. Czy religia może ułatwiać nam funkcjonowanie w przyszłym świecie? Wbrew wielu współczesnym ideologom, autor nie wyklucza, że w nowym świecie religijność (lub duchowość) będzie czynnikiem ważniejszym niż można sądzić na podstawie tego, co dzieje się obecnie w Europie. Nie znamy scenariusza przyszłości. W świetle danych dotyczących rosnącego wpływu religijności na życie ludzi w skali globalnej warto te czynniki uważnie śledzić.

Zdaniem Moniki Sulimowskiej-Formowicz i Małgorzaty Chrupały-Pniak, organizacyjna kompetencja innowacyjności odgrywa nadrzędną rolę wobec wszystkich kompetencji przedsiębiorstwa. Aktywne włączenie się psychologów w procesy zarządcze pozwoli zaprojektować trwale skuteczny system, w którym zarządzanie strategiczne, zarządzanie ludźmi i zarządzanie wiedzą doprowadzą do osiągnięcia tytułowej organizacyjnej kompetencji innowacyjności. Autorki pokazują, że bez wykorzystania wiedzy psychologicznej w zarządzaniu nie uda się osiągnąć standardów tzw. *conceptual age* w żadnej organizacji.

Marta Stasiła-Sieradzka twierdzi, że innowacyjne rozwiązania w zakresie zarządzania ludźmi to w pierwszej kolejności zmiana filozofii zarządzania. Wymaga to zastąpienia tradycyjnego, centralizującego władzę w rękach kierowników podejścia takim, które jest otwarte na ludzkie potrzeby, ambicje, możliwości. Autorka zadaje pytanie, czy w nadchodzącej erze będziemy mieć do czynienia z kierowaniem bez kierowników? Czy dotarliśmy do kolejnego kamienia milowego, równie ważnego jak rewolucja agrarna czy przemysłowa?

Artykuły Anity Pollak i Agaty Hilarowicz, Małgorzaty Kożusznik, Małgorzaty Łuszczak i Remigiusza Kopoczka oraz Danuty Pieter wskazują na całkowicie nowe i często nieznane obszary innowacyjności — świat pracy wirtualnej, uczenie się w skali globalnej i międzykulturowej, otwarte formy funkcjonowania i współdziałania w przestrzeni Internetu

(wikinomia) oraz znaczenie nowych metod dydaktycznych multimedialnych i związanych z wirtualnym światem oraz e-learningiem. Z artykułów tych wynika przekonanie, że wszystkie te obszary powinniśmy dobrze zbadać, by w nowym, „konceptualnym”, otwartym i dynamicznym świecie móc je efektywnie wykorzystać do zwiększenia innowacyjności organizacji i ludzi je tworzących.

Innowacyjność jest dziś modnym pojęciem. Ale jest to moda, która lansuje coś, co ma rzeczywiście ogromne znaczenie we współczesnym świecie. Od umiejętności szybkiego wymyślania rzeczy, procesów, stanów nowych, unikatowych i praktycznie użytecznych zależy przyszłość jednostek, społeczności, a nawet cywilizacji. Pomysł wraz z receptą użycia oraz siłą na jego realizację gwarantuje zwycięstwo. Dobry pomysł jest jednak dobrem rzadkim. Ewoluuje on tylko w środowisku, które gwarantuje mu optymalne warunki wzrostu. Autorzy artykułów w niniejszym tomie zastanawiali się nad czynnikami mogącymi mieć istotny wpływ na to, czy rozpoczną się i trwać będą procesy prowadzące do powstania innowacji, a jeśli tak, to czy innowacje te będą miały szanse na autentyczne trwanie w postaci nowych i efektywniejszych sposobów pracy.

Barbara Kozusznik