

ANNA SZYMAŃSKA

IBRKK – Warszawa

J. Sabina, I. Isenhardt, F. Hees, S. Trantow (eds.), *Enabling Innovation. Innovative Capability – German and International Views*, Berlin Heidelberg 2011

Kreowanie i wprowadzanie innowacji w firmach staje się kluczowym czynnikiem do utrzymania ich konkurencyjności. W 2011 r. ukazała się książka zawierająca szereg esejów dotyczących zdolności przedsiębiorstw do tworzenia i wdrażania innowacyjnych rozwiązań, będąca efektem projektu badawczego prowadzonego przez niemieckich i międzynarodowych ekspertów. Omówiono w niej podstawowe cechy innowacji, a także czynności, które powinny zostać podjęte w celu zwiększenia innowacyjności w przedsiębiorstwie.

Rozdział pierwszy dotyczy zarządzania niepewnością, kluczowego czynnika sukcesu innowacji. Zarządzanie przedsiębiorstwem wiąże się z koniecznością szukania równowagi między potrzebą stabilności a presją na elastyczność. F. Böhle porusza problem zarządzania niepewnością w przedsiębiorstwie zamiast jej prostego eliminowania. H. Wolf analizuje alternatywne podejścia do zarządzania niepewnością skierowane na balansowanie pomiędzy zarządzaniem ryzykiem a akceptowaniem niepewności. S. Peters pokazuje, w jaki sposób tradycyjne formy zarządzania projektami powinny zostać uzupełnione o nowe, społeczne podejście oparte na współdziałaniu. Autorka udowadnia, że takie podejście tworzy klimat, sprzyjający wprowadzaniu innowacji, i powinno zostać uwzględnione już na etapie edukacji przyszłych pracowników. J. Sauer wskazuje na potrzebę zastąpienia tradycyjnego modelu edukacji instytucjonalnej jej elastycznymi formami, zwraca również uwagę na konieczność nauki przez całe życie i nauki w miejscu pracy. M. Elbe porusza problem pojedynczych pracowników, którzy coraz częściej zmuszeni są do radzenia sobie z niepewnością na coraz bardziej elastycznym rynku pracy.

Rozdział drugi bardziej szczegółowo zajmuje się zagadnieniem projektowania procesu edukacyjnego i miejsca pracy sprzyjającym innowacjom i udowadnia, że jedynie połączenie pracy i nauki pozwoli na rozwój pracownika oraz rozwój całej firmy. E. Hartmann i F. Garibaldi charakteryzują systemy pracy nastawione na naukę i pokazują na konkretnych przykładach działanie i proces tworzenia tego typu miejsc pracy. S. Peters i Y. Salazar przedstawiają nową grupę pracowników zorientowanych na edukację przez całe życie, która zaczyna pełnić coraz ważniejszą rolę w przedsiębiorstwie. B. Light i E. Hartmann zajmują się kwestią współpracy między światem

nauki a biznesem w celu tworzenia tego typu programów edukacyjnych. P. Totterdill pokazuje, jak zdolność do tworzenia innowacji jest zależna od innowacyjnej organizacji pracy. F. Garibaldo analizuje wyzwania stojące przed przedsiębiorstwami, które chcą się stać bardziej innowacyjne w odpowiedzi na obserwowany obecnie proces restrukturyzacji biznesu.

Rozdział trzeci dotyczy zmian w organizacji pracy, jakie powinny być dokonane w celu zwiększenia zdolności innowacyjnej firmy. W związku ze zmniejszaniem się znaczenia tradycyjnego przemysłu na rzecz gospodarki opartej na wiedzy i usługach konieczne jest również wprowadzenie zmian w podejściu do innowacji. J. Howaldt i M. Schwarz przedstawiają charakterystykę innowacji społecznych i prezentują ich potencjał dla przedsiębiorstw. M. Trier analizuje wpływ warunków życiowych na indywidualną zdolność do tworzenia innowacji i porusza także kwestię wpływu zmian demograficznych na środowisko pracy. T. Tikkanen zajmuje się kwestią starzenia się siły roboczej. F. Emspak podnosi problem odpowiednich warunków społeczno-ekonomicznych jako warunku stworzenia systemu ciągłej poprawy innowacyjności. C. Joos et al. pokazują, w jaki sposób społeczna zdolność do tworzenia innowacji może być wzmacniana poprzez działalność interdyscyplinarnych sieci badawczych.

Rozdział czwarty skupia się na zagadnieniach związanych ze znaczeniem kapitału intelektualnego i potencjału ludzkiego dla zdolności innowacyjnych przedsiębiorstw. P. Pawlowsky zajmuje się kwestią wartości niematerialnych i kapitału intelektualnego. S. Bischoff i G. Valdova przedstawiają problem pomiaru kapitału intelektualnego i innowacji otwartych. H.-G. Schnauffer porusza zagadnienie kapitału intelektualnego i kapitału wiedzy. B. von der Heiden analizuje potencjał „poważnych” gier jako narzędzia edukacji w przedsiębiorstwach. G. Szogs zajmuje się kwestią interdyscyplinarnego inicjowania procesu innowacyjnego.

Rozdział piąty zawiera wyniki programu naukowo-badawczego „Working-Learning-Developing Skills. Potential for Innovation in a Modern Working Environment”. Był to program zainicjowany przez niemieckie ministerstwo edukacji i rozwoju, który skupiał się na następujących problemach: bezpieczeństwo i higiena pracy, strategie innowacji wykraczające poza tradycyjne zarządzanie, równowaga między elastycznością i stabilnością, zdolności innowacyjne a zmiany demograficzne. M. Haarich et al. przedstawiają charakterystykę i strukturę programu. I. Leisten, U. Bach i F. Hees wskazują na znaczenie pomiaru bezpieczeństwa i higieny pracy dla zdolności innowacyjnych. H. Jacobsen, A. Georg i M. Jostmeier charakteryzują strategie innowacyjne, które wykraczają poza tradycyjny model zarządzania jako nieliniarne i wdrażane z pominięciem struktury organizacyjnej firmy. U. Renken i A. Bullinger przedstawiają raport z wykorzystania potencjału społecznego w kreowaniu efektywnej współpracy w przedsiębiorstwie.

W książce położono nacisk przede wszystkim na praktykę, a szerokie spojrzenie na omawiany problem i wyniki aktualnych badań czynią ją atrakcyjną nie tylko dla naukowców, ale również przedstawicieli praktyki gospodarczej i świata polityki, którzy chcieliby dowiedzieć się więcej na temat warunków koniecznych do wprowadzania i rozwoju innowacji.