

Lista kontrolna psychospołecznych czynników środowiska pracy wiążących się z większą innowacyjnością i efektywnością pracowników

Poniżej przedstawione są czynniki dotyczące klimatu organizacyjnego i stylu przywództwa, które wiążą się z większą innowacyjnością i efektywnością pracowników. Lista ta zawiera najważniejsze czynniki, o których warto pamiętać, gdy celem w firmie jest większa innowacyjność pracowników. Objaśnienia dotyczące poszczególnych czynników znaleźć można w „Zaleceniach dla pracodawców dotyczące stylu przywództwa i poprawy klimatu dla kreatywności organizacji”. Lista kontrolna może pomóc w ocenie, na ile sprzyjające innowacyjności warunki panują w przedsiębiorstwie i nad którymi z nich należałoby pracować. Im więcej zaznaczonych czynników, tym warunki w firmie w większym stopniu pozwalają pracownikom realizować swój potencjał innowacyjny.

Czynniki klimatu organizacyjnego:	Obecne w miejscu pracy:	
	Rzadko	Często
Wyzwania		
Wolność		
Debata		
Tolerancja ryzyka		
Czas na pomysły		
Otwartość i zaufanie		
Wsparcie pomysłów		
Jasność celów, misji organizacji		
Wsparcie ze strony współpracowników		
Wsparcie ze strony przełożonych		
Wsparcie głównego kierownictwa		
Partycypacja pracownicza		
Komunikacja		
Orientacja na zadania		
Wsparcie innowacji		
Zasoby organizacyjne		

Zachowania i cechy przełożonego:	Obecne w miejscu pracy:	
	Rzadko	Często
Umożliwienie interakcji		
Umożliwienie współzależności		
Dbanie o różnorodność		
Umożliwienie przepływu informacji i jej różnorodności		
Wiedza ekspercka w danej dziedzinie		
Umiejętność kreatywnego rozwiązywania problemów		
Umiejętności społeczne		
Indywidualne traktowanie pracowników i zwracanie uwagi na ich potrzeby rozwoju		
Stymulacja intelektualna		
Inspirujące motywowanie		
Samoświadomość		
Transparentność		
Etyczność		
Otwartość na informację zwrotną		