

Partners at Work? Workplace innovation and competitiveness in Europe

The past is an increasingly unreliable guide to the future. Changes in technology, markets, regulation, global politics, the environment, demographics, markets and the expectations of employees place adaptability and innovation at a premium – in business and public policy alike.

In this increasingly fierce global environment it has long been clear that “low road” strategies of cost leadership, speed and standardisation cannot build sustainable competitive advantage. Rather Europe needs to compete by utilising its innovative potential to the full. Increasing cultural diversity can be a source of creativity. Enterprises (including public sector institutions) need to reinvent their products and services on an almost continuous basis and in ways that can’t easily be imitated by competitors. The rate at which companies translate the creativity, experience and tacit knowledge of employees at all levels (and that of other stakeholders such as customers and suppliers) into a shared resource for innovation becomes a major determinant of competitive success. This “high road” alternative is often referred to as the “knowledge economy”, the paradigm which has underpinned the EU’s Lisbon Strategy.

Yet a successful transition to a knowledge economy should not be taken for granted. Companies are facing unprecedented challenges including a level of volatility in the global business environment which requires constant vigilance, versatility and innovation. Old styles of managing and organising work can’t deliver such adaptability. Yet despite the claims of consultants and bookstall gurus, there are no blueprints or easy paths to sustainable organisational innovation. Sustainable change is messy and uncertain, involving the painstaking engagement of all stakeholders in a process of gradual learning, dialogue, experimentation, and trial and error. Yet there are some extraordinary stories of transformation in European workplaces.

This interactive workshop will report on evidence from a continuing programme of European research, providing opportunities for dialogue and reflection on the future of work and organisations in Lithuania.

Partneriai darbe? Darbo vietos inovacijos ir konkurencingumas Europoje

Vis dažniau praeitis tampa nepatikimu vedliu ateičiai. Pokyčiai technologijose, rinkose, teisiniame reglamentavime, globalioje politikoje, mus supančioje aplinkoje, demografinių rodiklių kaita bei besikeičiantys dirbančiųjų lūkesčiai lankstumą ir inovatyvumą iškelia kaip vienus svarbiausių gebėjimų tiek privačiame sektoriuje, tiek viešojoje politikoje.

Jau kurį laiką yra aišku, kad šioje vis labiau nuožmėjančioje globalioje aplinkoje strategijos, akcentuojančios kaštų mažinimą, spartos didinimą ar standartizaciją nebepajėgia užtikrinti tvaraus konkurencinio pranašumo. Priešingai, Europa privalo išmokti konkuruoti naudodama visą savo inovatyvumo potencialą. Vis didėjanti kultūrinė įvairovė galėtų tapti vienu iš kūrybiškumo šaltinių. Įmonės (tame tarpe ir viešojo sektoriaus institucijos) privalo gebėti nuolat atnaujinti gaminamas prekes ir teikiamas paslaugas ir tai daryti būdais, kurie nebūtų lengvai kopijuojami konkurentų. Būtent įmonių gebėjimas atskleisti visų lygių savo darbuotojų (o taip pat kitų suinteresuotų pusių, tokių kaip savo klientų ir tiekėjų)

kūrybingumą, patirtį ir neišreikštines žinias bei jų integravimas į bendruosius organizacijos inovatyvumo išteklius tampa svarbiausiu konkurencinės sėkmės veiksnium. Šiandien tai yra vadinama "žinių ekonomika", - terminas, kuriuo remiasi visa ES Lisabonos strategija.

Priešingai nei dažnai manoma, sėkmingas perėjimas į žinių ekonomiką nėra savaiminis procesas. Įmonės susiduria su visiškai naujais iššūkiais, kurie reikalauja nuolatinio budrumo, lankstumo ir inovatyvumo, kaip, pavyzdžiui, nuolatinė kaita globalioje verslo aplinkoje. Senieji darbo vadybos ir organizavimo metodai nebepajėgia užtikrinti gebėjimo laiku reaguoti į besikeičiančią aplinką. Dar daugiau - nepaisant biznio konsultantų ir knygynų guru tvirtinimų, -vieno recepto ar lengvų kelių į tvarų organizacinį inovatyvumą nėra. Tvarūs pokyčiai dažnai yra sudėtingi ir neaiškūs, reikalaujantys kantraus darbo su suinteresuotomis pusėmis nuolatinio mokymosi, dialogo, eksperimentavimo ir bandymų procese. Tačiau Europoje yra puikių darbo vietos transformacijos pavyzdžių.

Ši interaktyvi paskaita-seminaras pristatys Europos tyrimų rezultatus, kviesdamas diskusijai apie darbo organizavimo ateitį Lietuvoje.