COMO CRIAR UMA CULTURA DE INOVAÇÃO?

Aja como fala e nãoapenas fale(walkde talk): Se os líderes não encontrarem tempo para encorajar novas iniciativas, ninguém mais fará isso.

Crie objetivos de ação significativos e dê condições para as pessoas agirem: Desafios inspiradores podem criar uma cultura inovadora, se as pessoas receberem o apoio necessário para agir.

Comemore os fracassos inteligentes:
Em muitas empresas as pessoas tentam esconder quando alguma coisa dá errada e, se a tentativa fracassa, passam a culpar os outros. as melhores empresas fazem a abordagem oposta, elas tentam entender por que o fracasso aconteceu, sem culpar ninguém, e comunicam o que aprenderam, para que os outros possam evitar resultados semelhantes.

Incentive o espirito de equipe e não apenas os indivíduos: Muita gente acredita no culto ao inovador, mas mesmo as pessoas mais criativas precisam de equipes capacitadas para levar suas ideias ao mercado.

Desenvolver um mindset de crescimento: Empresas com mindset de crescimento valorizam o potencial , a capacidade e a paixão em aprender dos indivíduos. Possuem uma cultura mais propicia à inovação e não avessa aos riscos. Por outro lado, organizações que possuem mindset fixo valorizam realizações e conquistas passadas.

O QUE SÃO MINDSETS?

Mindset refere-se ao lado cognitivo da mente humana, isto é, suas crenças.
A forma como um individuo enxerga a si próprio afeta profundamente a forma como ele leva a sua vida; Uma pessoa pode ter diferentes tipos de mindset para diferentes áreas do cérebro. Para alguns problemas ela pode lidar na perspectiva do mindset fixo e para outros na perspectiva do mindset de crescimento; Todos nos somos uma mistura de mindset fixo e de crescimento não existe um mindset puro. É possível transformar um mindset a partir da mudança das crenças.

Para saber mais:

- Dweck, Carol S. Mindset, a nova psicologia do sucesso. São Paulo: Objetiva, 2017.
- Dweck, Carol S. Whathavinga growthmindset actuallymeans. Harvard Business ReviewDigital Articles. 2-4 Jan 13, 2016
- Wolcott, Robert e JornAndersen. Criando uma cultura de inovação. DOM, 96-99, 13, 2011.
- Cameron, Kim e Robert Quinn. Diagnosingandchangingorganizationalculture. Nova York: John Wiley& Sons, 2006.

Centro de Referencia em Inovação Ceará – CRI Ceará
www.fdc.org.br/inovacao

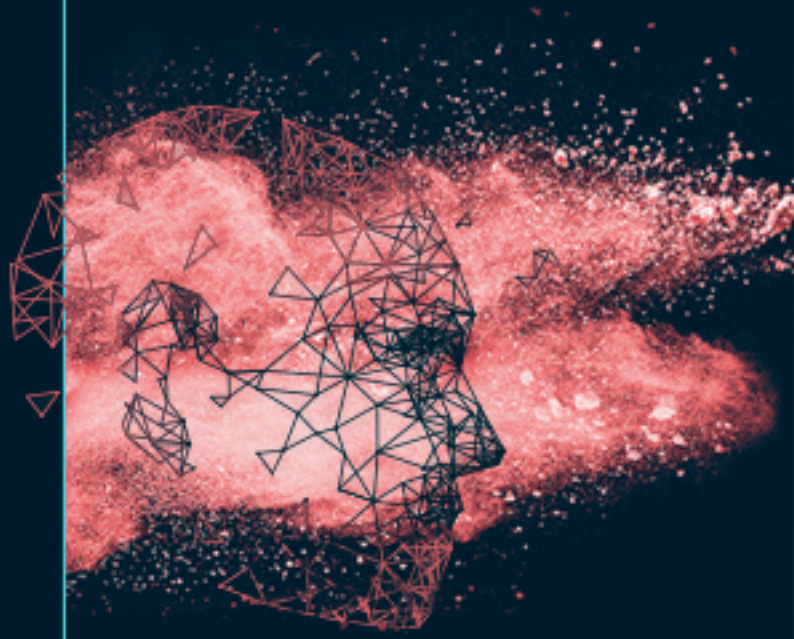
BARROS Soluções em gestão
ASSOCIADA À FDC

INFOS: **(85) 3264.3112**
www.barrossolucoes.com.br
barrossolucoesemgestao

CRI-CE - 2018

CULTURA DE INOVAÇÃO

Criando culturas inovadoras



BARROS Soluções em gestão
ASSOCIADA À FDC

MINDSET FIXO
Inteligência é estática

DESAFIOS
Pessoas com mindset fixo normalmente evitam desafios e escolhem fazer aquilo que já sabem fazer bem

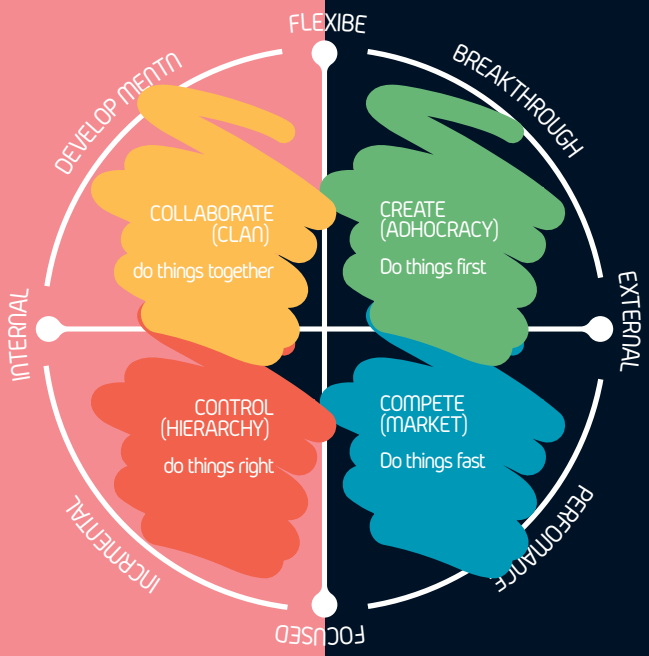
OBSTÁCULOS
Os obstáculos são forças externas que aparecem pelo caminho e são obrigado a lidar de alguma forma

ESFORÇO
Esta visão doe mundo sustenta a ideia de que esforços não valem a pena e que a coisa mais inteligente a se fazer é não se esforçar

CRITICA
As pessoas com mindset fixo acreditam que qualquer critica negativa sobre uma de suas capacidades é uma critica pessoal

SUCESSO DOS OUTROS
Enxergam o sucesso das outras pessoas como fruto da sorte e de ações ofensivas, trazendo assuntos não relacionados tentando desmerecer a conquista dos outros.

THE COMPETING VALUES FRAMEWORK CVF



MINDSET FIXO
Inteligência é estática

DESAFIOS
Pessoas com mindset de crescimento gostam de desafios por acreditar que sairão mais fortes do outro lado.

OBSTÁCULOS
Não se sentem desencorajados com os obstáculos que encontram. A forma como você se enxerga não está no sucesso em que você obteve mas sim no aprendizado durante a jornada.

ESFORÇO
Enxerga o esforço como uma necessidade para o crescimento e aprendizado

CRITICA
As pessoas com mindset de crescimento acreditam que podem continuar mudando e crescendo, e a critica e feedback negativo são fontes de informação para este processo

SUCESSO DOS OUTROS
Não enxergam o sucesso nos outros como uma competição. Enxergam o sucesso dos outros como fonte de inspiração e novas oportunidades de aprendizado.