Liderança para Inovação

O papel da liderança para inovação consiste fundamentalmente em atrair, mobilizar e reconhecer os talentos da organização com o objetivo de criar processos, produtos e serviços. Os lideres campeões em inovação costumam desenvolver novos lideres, encorajar novas ideias e assumir os riscos inerentes a elas. São habilidosos em formar equipes com base na diversidade, criam relações de confiança, gerenciam bem os conflitos, sabem delegar tarefas de acordo com o nível de competência dos funcionários, incentivam e cultivam o trabalho de equipe de alta performance. (pp116)

Mudança da Cultura organizacional para inovação

A mudança cultural para inovação requer uma visão de futuro e um esforço conjunto das pessoas para realizá-la. Seus princípios básicos são:

- Iniciar mudanças profundas com uma coalizão vital que assuma efetivamente a liderança;
- Apreciar os sucessos do passado e valorizar os pontos fortes da organização;
- Criar confiança por meio do dialogo com parceiros de negocio, clientes e colaboradores;
- Desenvolver a ideia do negocio e visualizar o futuro desejável;
- Buscar o equilíbrio entre identidade existente e inovação radical;

Para saber mais:

João Brillo e Boonstra, Jaap. **Liderança e cultura organizacional para inovação.** 2019, Edt. Saraiva.

João Brillo e Erivelton Silva, T**ri-intersectional model of leadership by values: a fuzzy multi- criteria decision making open technology assessment system**, working paper

Larry Bossidy e Ram Charan. **Execução disciplina para atingir resultados,** 2004, Elsevier.

John Kotter. **Liderando Mudanças,** 2017, Alta Books.

Jin Collins. **Empresas feitas para vencer: Por que algumas empresas alcançam a excelência... E outras não**. 2017, Alta Books.

CRI-CE

Centro de Referência em Inovação do Ceará
www.fdc.org.br/inovacao

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

BARROS Soluções em gestão

ASSOCIADA À FDC

FDC
Para ser relevante.

CRI-CE

CENTRO DE REFERÊNCIA EM INOVAÇÃO

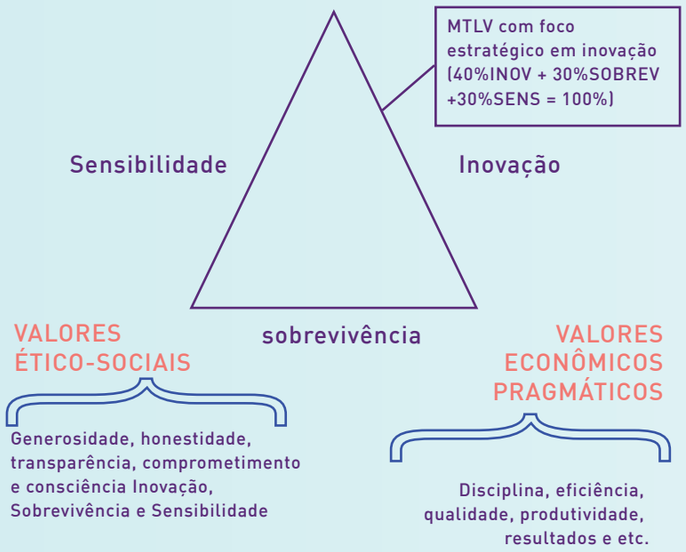
CULTURA E LIDERANÇA PARA INOVAÇÃO

A inovação,

o Modelo Tri-Interseccional de Liderança por Valores (MTLV), com foco estratégico em inovação permite que os líderes se concentrem nos processos de inovação sustentável em suas organizações por meio do alinhamento e realinhamento de três eixos de valores: emocional-desenvolvimentista, econômico-pragmático e ético- social, em seus pontos de intersecção, com foco na congruência Inovação (40%), mantendo as congruências Sensibilidade e Sobrevivência em um nível adequado de 30%, para impedir violações ético- sociais e para tornar a organização mais humana e socialmente responsável.

VALORES EMOCIONAIS
E DE DESENVOLVIMENTO

Criatividade, Autonomia, iniciativa, alegria, diversão e etc



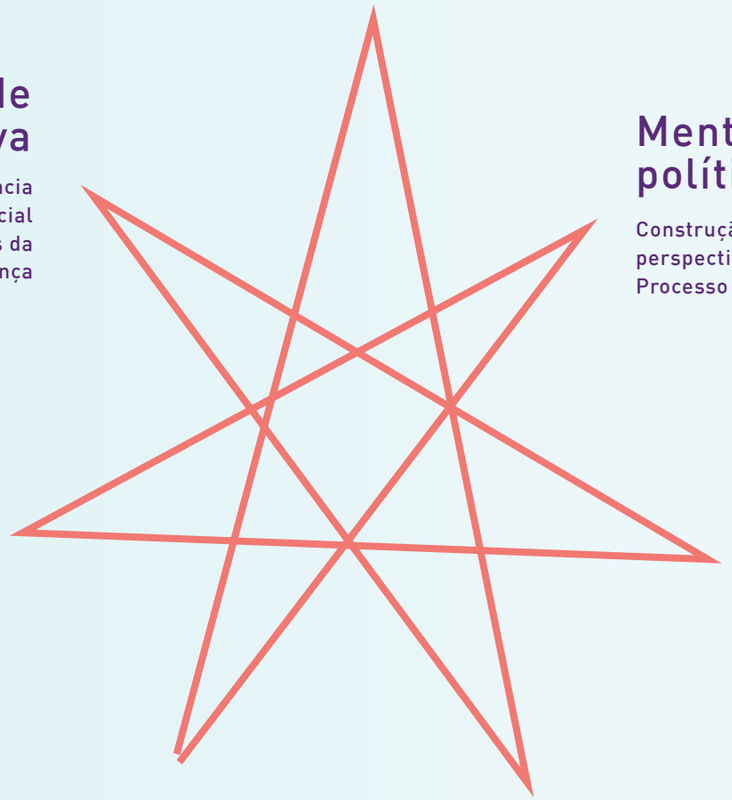
OS SETES MODELOS MENTAIS DE MUDANÇA ...

Mentalidade estratégica

Consciência do ambiente
Criação de significado Espaço e direção Compartilhamento de histórias marcantes

Mentalidade reflexiva

Autoconsciência
Consciência social
Atenção das correntes da mudança



Mentalidade política

Construção de coalizões
perspectivas contrastantes
Processo justo

Mentalidade ativa

Plano de ação
Colaboração ativa
Execução dos processos de mudança

Mentalidade Transformacional

Visão de futuro
Comunicação dos valores fundamentais
Formação de equipes

Mentalidade experimental

Experimentação e aprendizado
Visibilidade dos resultados
Aprendendo com os erros
Compartilhamento de experiências

Mentalidade apreciativa

Avaliação apreciativa
Valorização das diferenças e das diversidades
Relação de confiança