

Tytuł projektu: Transformacja innowacji pracowniczej w rutynę organizacyjną

Stymulując innowacje w organizacji, praktycy koncentrują się na nakładach na badania i rozwój. Owocem tych nakładów mają być innowacje w trybie STI (*STI – Science Technology and Innovation*). Badacze innowacji zadają pytania o inne sposoby zwiększania innowacyjności organizacji, gdyż w krajach europejskich o wysokich wskaźnikach innowacyjności wiele badań poświęcono innowacjom w trybie *DUI (Doing, Using, Interacting)*. Ten tryb innowacji bazuje na pracy oraz interakcjach ludzi. Choć brzmi to paradoksalnie, **źródło innowacji uznaje się też rutynę organizacyjną, czyli powtarzalny proces, angażujący wielu współzależnych aktorów. Na to wskazuje dynamiczna koncepcja rutyn organizacyjnych Feldman i Pentlanda (2003). Tworzenie innowacji z rutyn jest możliwe, gdyż rutyna organizacyjna składa się z dwóch aspektów: ostensywnego (skodyfikowana wiedza, co należy zrobić) i performatywnego (wiedza pracowników, jak należy to zrobić). Wzajemne działanie tych aspektów czyni rutynę organizacyjną źródłem innowacji.**

Niezależnie od dynamicznej koncepcji rutyn, naukowcy dostrzegli, że **źródłem innowacji są pracownicy organizacji, stąd w literaturze pojawił się nurt badań nad *employee-driven innovation (EDI)*. EDI to innowacja prowadzona (*driven*) przez szersze grono pracowników niż zespół ds. innowacji czy B+R.** Innowacja pracownicza powstaje w interakcji między pracownikami, wskutek wymiany doświadczeń i wiedzy.

Wiele badań EDI ograniczało się do pierwszych etapów procesu, tj. generowania pomysłów oraz systemów ocen. **Niewiele opracowań teoretycznych dotyczyło wdrażania EDI, a tym bardziej - jej transformacji w rutyny organizacyjne. Transformacja jest kluczowa, ponieważ wdrożenie jest dla pracowników wyrazem mocy sprawczej, nadawania sensu własnej pracy, a także motywuje ich do tworzenia kolejnych innowacji. Zrozumienie czynników, które działają w procesie zmiany innowacji w rutynę, jest kluczowe.** Badacze (Lin in., 2017) zaproponowali na bazie badań empirycznych model przekształcania innowacji w rutynę, ale można mieć wątpliwości, czy da się go adaptować do europejskich organizacji. Wskazane badania dotyczyły jednej organizacji i jednej innowacji (pojedyncze case study), która nie spełnia wymogów innowacji EDI (była zaordynowana odgórnie, przez kadrę menedżerską).

Uzasadnieniem projektu badawczego jest wzbogacenie wiedzy teoretycznej na temat transformacji innowacji pracowniczej w rutynę organizacyjną. Jest to nowe podejście do połączenia obszaru innowacji i rutyny, gdyż stanowi konfigurację odwróconą w stosunku do koncepcji powstawania innowacji z rutyny przedstawionej przez Feldman i Pentlanda (2003). Cel będzie zrealizowany przez badania empiryczne o charakterze jakościowym. **Spodziewanym efektem jest wkład do nauki przez zrozumienie zjawiska** w formie jego pogłębionych opisów lub – być może - modelu pod kątem pytań badawczych: (1) Jak przebiega proces transformacji innowacji pracowniczych w rutyny organizacyjne? oraz (2) Jakie czynniki sprzyjają, a jakie utrudniają tę transformację?

Badania empiryczne typu case studies obejmą od 4 do 6 firm, w których innowacje pracownicze spełniają łącznie trzy warunki: (1) są działaniem o charakterze stałym, (2) mają charakter procesów i (3) włączają pracowników z różnych działów firmy. W każdej z firm zostaną przeprowadzone rozmowy indywidualne z pracownikami, którzy uczestniczą w procesie innowacji na jej innych etapach lub ich rola w tym procesie jest różna. Rozmówcy będą pochodzić z różnych działów organizacji, aby w badaniach ukazać szersze spojrzenie i inne perspektywy.

Projekt bazuje na wcześniejszych badaniach jakościowych Kierownika Projektu w formie wywiadów indywidualnych z ekspertami (marzec 2020 r.) w celu poznania kontekstu innowacji pracowniczych, z naciskiem na etap wdrażania. **Badania te ujawniły lukę badawczą, którą stanowią uwarunkowania i mechanizmy przekształcania pomysłów w procesy działające w organizacji.** Od marca 2021 r. Kierownik Projektu realizuje badania pilotażowe w tym kierunku.

Pogłębione badania empiryczne nad transformacją innowacji pracowniczych w rutyny są ważne z powodu zmian w organizacjach. Chodzi tu w szczególności o umacnianie pracowników (*empowerment of employees*), które było przez nich artykułowane w czasie pandemii Covid-19. Można się spodziewać wzmocnienia tego trendu w obliczu wkraczania na rynek pracy młodszych pokoleń, które zwracają uwagę na podmiotowość własną w roli pracowników. Oczekiwania te można realizować, włączając szersze grono pracowników w procesy decyzyjne oraz wykonawcze wewnątrz organizacji, jak tworzenie innowacji.