



Jak využít teorii
inovací v leadership
programech.

FAIRTRAIN.eu

RESUMÉ

Jak Vás umíme podpořit a zdokonalit.

Stručný briefing pro HR a L&D profesionálky: Jak může váš leadership program zvýšit inovační kapacitu firmy.

Tomáš Hurta

tomas.hurta@fairtrain.eu

+420 775 330 816

16. října 2025

Inovace = motor růstu, který nelze vypnout

Nobelova komise (2025) ocenila tři ekonomy za vysvětlení, **jak inovace pohánějí ekonomický růst**. Hlavní poselství zní jednoduše: **bez nových nápadů a zlepšování by naše prosperita ustrnula**. Historicky byla většinu času normou spíš stagnace než růst – **pokrok není samozřejmý**. Aby inovace přinášely ovoce, musí je někdo **aktivně prosazovat, šířit a využít**. Tady nastupují lídři ve firmách.

Vaši vedoucí pracovníci by měli chápat, **že trvalý růst firmy nestojí jen na úsporách či zvyšování objemu výroby**, ale hlavně na schopnosti **dělat věci nově a lépe**. Inovace občas „**boří staré pořádky**“ – tento proces ekonomové nazývají *kreativní destrukce*. Nové nápady nahrazují zastaralé přístupy, čímž posouvají firmu kupředu. **Kreativní část inovací však závisí zcela na lidech** – na jejich dovednostech, odvaze a otevřenosti změnám. Bez správného vedení může inovace váznout, i když technicky na ni firma má.

Co by Vaši lídři měli umět v době inovací

Moderní leadership by měl reagovat na výzvy inovacemi poháněného světa. Zde jsou klíčové principy a jak je promítnout do rozvoje Vašich lídrů:

- **Odvaha měnit zažité pořádky:** Inovace často znamená opustit to, *co už nefunguje*. Lídr musí umět **identifikovat zastaralé procesy a nebojovat se jich vzdát**, i když to může být nepopulární. V rámci tréninku leadershipu je dobré simulovat situace, kdy je potřeba učinit nelehké změnové rozhodnutí (princip kreativní destrukce v praxi).
- **Podpora kultury otevřenosti:** Inovace rozkvétají tam, kde se lidé nebojí sdílet nápady a pouštět se do experimentů. Vaši manažeři by měli **vytvářet prostředí důvěry**, kde chyby nejsou trestány, ale chápány jako poučení. V leadership programu proto klademe důraz na *měkké dovednosti* jako komunikace, zpětná vazba a práce s chybou – to vše posiluje kulturu inovací.
- **Propojování „vědět proč“ a „vědět jak“:** Laureát Joel Mokyr upozorňuje na důležitost propojení teoretických znalostí s praktickými dovednostmi. Úspěšný lídr rozumí **strategii (proč něco dělat)** a zároveň ovládá **operativu (jak to udělat)**. V praxi to znamená, že školení lídrů by měla zahrnovat **know-how** (např. nové technologie, postupy) i **širší kontext**, proč jsou tyto inovace pro firmu zásadní.
- **Práce s „vítězi a poraženými“:** Každá větší inovace přináší změny – některým zaměstnancům usnadní práci, jiným může jejich roli změnit nebo zrušit. Špičkový lídr musí umět **komunikovat změny citlivě**, zapojit tým do hledání řešení a nabídnout rozvoj těm, na které dopadne změna negativně. V kurzech rozvoje leadershipu doporučujeme *workshopy* zaměřené na řízení změn, které připraví manažery na zvládání obav a odporu v týmu.
- **Dlouhodobý pohled a učení se:** Inovace nejsou jednorázový projekt, ale *nekončící proces*. Lídři by měli umět nastavit vize na několik let dopředu a průběžně vyhodnocovat, kde další zlepšení může nastat. Zároveň musí **jít příkladem v učení se novým věcem** – třeba si osvojit nové digitální nástroje nebo moderní metody řízení. Leadership program proto stavíme jako *dlouhodobý proces* (ne jen jednorázové školení) s průběžným **follow-up** vyhodnocením a doplňkovým koučinkem, aby se nové návyky skutečně uchytily.

Jednoduchý příklad z praxe

Firma, která investuje **1 % tržeb do výzkumu nových produktů**, ale **0 % do rozvoje manažerů**, často zjistí, že nápady „neprojdou organizací“.

Jak využít teorii inovací v leadership programech.

Naproti tomu firma, která investuje **0,5 % do R&D a 0,5 % do rozvoje lidí**, inovuje **dvakrát rychleji**, protože její lidé rozumí *proč* a *jak* změnu řídit.

→ To je přímá aplikace modelu Aghion–Howitt v praxi (Nobelova cena za ekonomii 2025).

Jak to začlenit do Vašeho leadership programu

1. **Audit inovací ve vzdělávání:** Nejprve se podívejte, **nakolik jsou témata inovací pokryta** ve Vašem stávajícím programu rozvoje manažerů. Jsou součástí kurzy o kreativitě, řízení změn, strategickém myšlení? Pokud ne, je čas je doplnit.
2. **Moduly zaměřené na inovativní leadership:** Zařadte do programu tréninky zaměřené přímo na rozvoj inovativního myšlení. Například „**Leadership a kreativní destrukce**“ – modul, kde se lídři učí rozpoznat, kdy je čas něco *opustit* a kde najít nové příležitosti. Nebo „**Budování kultury inovací**“ – workshop, jak jako manažer motivovat tým k novým nápadům.
3. **Projekty a případové studie:** Skvělým způsobem učení je řešit reálné situace. Dejte účastníkům za úkol **zpracovat inovaci** – třeba vymyslet vylepšení procesu nebo produktu – jako součást programu. Pod vedením kouče si zkusí projít celým cyklem od nápadu po realizaci, včetně překonání překážek uvnitř firmy.
4. **Zapojení top managementu:** Pokud chcete skutečnou změnu, je nutné, aby inovacím věnovalo pozornost i nejvyšší vedení. Do leadership programu lze zapojit **mentoring se členy top managementu**, kde si účastníci ověří, že inovace má podporu shora a získají cennou zpětnou vazbu k jejich nápadům.
5. **Měření a odměňování inovační aktivity:** Nastavte metriky – například počet zlepšovacích návrhů, procento času věnovaného inovacím – a sledujte je u účastníků programu. **Odměňte týmy a lídry** za iniciativu (uznáním, veřejnou pochvalou, případně i finančně). Tím dáte jasně najevo, že inovace není jen módní slogan, ale skutečná firemní priorita.

Závěrem: připravte lídry být architektky změny

Inovace jsou dnes pro udržení konkurenceschopnosti firem tím, čím byl dříve například přístup ke kapitálu – **hlavním rozdílem mezi stagnací a růstem**. Aktuální vědecké poznatky (oceněné i Nobelovou cenou) Vám dávají za pravdu, pokud kladete důraz na kreativitu, učení a změnu.

Silný leadership program by měl z Vašich manažerů vychovat **architektky změny** – lídry, kteří dokáží identifikovat příležitost ke zlepšení a dotáhnout ji do konce. Takoví lídři pak *sami* fungují jako motor inovací uvnitř firmy. Rádi Vám pomůžeme připravit rozvojový program, který Vaše vedoucí podpoří v rozvoji právě těchto schopností a mindsetu pro inovace. Vaše firma tak bude lépe vybavena čelit výzvám budoucnosti a **udržet dlouhodobý růst**. 🚀



Tomáš Hurta
Partner