

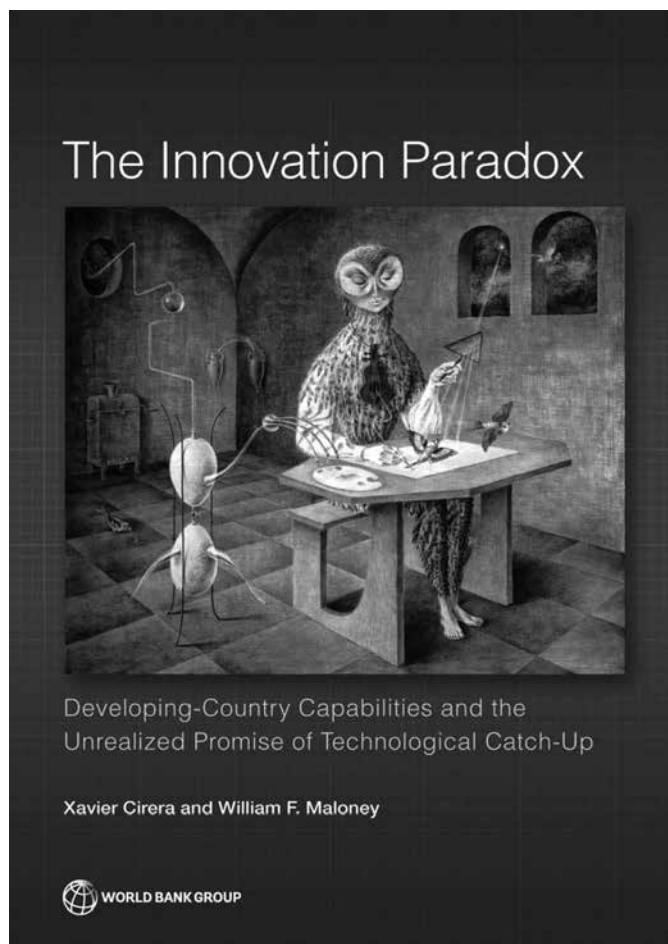
# A „kéességek mozgólépcsőjének” felállítása ránk is vonatkozik

## Az innovációs paradoxon

A közgazdászok már régóta azzal érveltek, hogy a fejlődő országok magas termelékenység-növekedési potenciállal rendelkeznek, ha elfogadják a meglévő technológiákat és alkalmazzák őket a helyi viszonyok között.

Az innovációs paradoxon című jelentés számos új adatforrást hordoz az innováció „paradoxonjának” feltérképezésére: a nagyon magas megtérülés ellenére a fejlődő országok sokkal kevesebbet fektetnek be új folyamatok és termékek elfogadásába és felalálásába, mint a fejlett országok. A jelentés három, a paradoxon alapjául szolgáló tényezőt említi meg. Az első az, hogy a fejlődő országokban működő cégeknél többnyire hiányoznak a vezetői és technológiai képességek a jelentős innovációs projektek megvalósításához. Ez azt jelenti, hogy a konvencionális innovációs politikák valószínűleg nem lesznek hatékonyak, és a „kéességek mozgólépcsőjének” felállítása központi szerepet tölt be a vállalatoknál. A második tényező az, hogy a képesség csak egyike a kritikus összetevőknek – például a pénzügyi piacokhoz való hozzáférésnek, a makrogazdasági stabilitásnak és az importált gépeknek –, amelyek kiegészítik az innovációs folyamatot, és amelyek hiánya csökkenti a fejlődő országok innovációs lehetőségeit. Ez azt jelenti, hogy a hatékony innovációs rendszer megteremtése nagyobb politikai kihívás lesz, és az innovációs teljesítmény – például a kutatás és a fejlesztés, illetve a GDP – eddigi szabványos mérése félrevezető lehet. Végül a két fenti tényező helyesbítéséhez szükséges kormányzati képességek szintén megfelelő mértékben gyengülnek a fejlődő országokban, ezért ezeket a képességeket explicit módon ki kell építeni az innovációs politika kiformálása során.

Világbank Csoport, 2017



## Miért a személyiség, és nem a készség, ami nagyszerű munkatársakká tesz?

Több van a napirenden, mint gondolnád

A közelmúltban készült nemzetközi tanulmány több mint 500 üzleti vezetőt kérdezett meg, és azt tudakolták tőlük, mi különbözteti meg a többiekétől a nagyszerű alkalmazottakat. A kutatók azt akarták tudni, hogy miért vannak olyan emberek, akik sikeresebbek, mint mások, és a válaszok meglepőek voltak. A vezetők a legfontosabb okként választották a „személyiséget”. Nevezetesen, a ve-

zetők 78% -a szerint a személyiség nagy különbségeket képvisel a munkatársak között többet, mint a kulturális illeszkedés (53%) vagy a munkavállalók képességei. (39%).

Albert Einstein mondta „Vigyáznunk kell arra, hogy ne istenítsük az intellektust; Természetesen erős izmai vannak, de nem személyiség. „

A probléma az, hogy amikor a vezetők azt mondják, hogy „személyiség”, nem értik, hogy mire is hivatkoznak. A személyiség stabil