استنادا إلى النتائج المذكورة أعلاه، يجب على الإدارةتوفير مناخ ف ي مؤسستهم عندمايكون الناس متشككينبشأن منتج معين وتقييم أ همي ةتلك المعلوما ت (أي مدى ملاءمتها وقوتها) ف ي موقف معين أثناء عمليا تتطوير نظرًالأنبعض الأفرادسيشكلون أقلية ف ي المنظمة، فيجب على الإدارة أنتضمن أيً ضا إمكانيةتمثيل مصالحهمبالفعل إلى درجة معينة ف ي الممارسا ت المنطقية للمنظمة. لاينبغ ي اعتبار الإجماع هو الهدف النهائ ي لممارسة على الرغم من أن الإجماع أمر مرغو ب فيه، أثناء مساع يتطوير المنتج. كمايجب على الإدارةتشجيع الأشخاص على استخدام الممارسا ت البديهية للتعامل مع المعلوما ت غير الكاملة ومنثمتحسين جهود ابتكار المنتجا ت. يجب على الإدارة أيً ضا أنتكون على درايةببعض المخاطر المرتبطةباتخاذ القرار الحدس ي، يجب أنتسمح الإدارة للأشخاص أن أيتطبيق غير مناسب للممارسة الحدسي ةيمكن أنيؤدي إلى نتائج غير مرغو ب فيها. يجب على الإدارة ضبط الممارسة برؤية صورة متكامل ة لجهود وعمليا تتطوير منتجاتهم من خلالتحديد رؤى المشروع وتوفير مواد لاصقة عضوية غير مرئية من خلال رابعا، تسلط هذه النتيجة الضوء على حقيقة أن الناسيدركون أن كل مشروع أو محاولة ابتكار ه ي فرصة لتحقيق غايا ت بعد ذلك، يجب على الإدارةتنمي ة الممارسا ت الفاضلة من خلالتشجيع الأشخاص علىتجاوز مصالحهم الذاتية والامتثال يجبتحفيز الأشخاص ليصبحوا قلقينبشأن التأثير طويل المدى الذي قدتحدثه أحكامهم على الأشخاص الآخرين ف ي المنظمة كمايجب على الإدارة أنتساعد الأشخاص على تطوير الموظفين والتصرفبشكل فاضل هو أمر مهمبالفعل ويلب ي أولويا ت الشركة). ولهذا يجب على الإدارةتشجيع وتحفيز الأشخاص على طلب المشورة العملية من الآخرين حول المعلوما ت والخبرا ت ذا ت الصلة بالمنتج والمشروع،

Summarized by © lakhasly.com