

PR4.4 Instrumente și metodologie - Ghid de utilizare pas cu pas



Informații despre document

| | |
|----------------------------|--|
| Acordul de grant # | 2021-1-LV01-KA220-VET-000033281 |
| Acronim de proiect | TIMS |
| Titlul proiectului | Training în Sistemul de Management al Inovării pentru IMM-uri Sustenabile |
| Data începerii proiectului | 28.02.2022 |
| Rezultatul proiectului | 4 |
| Sarcini înrudite | PR4. 4 |
| Organizație principală | Rețeaua de afaceri Sigma |
| Data depunerii | |
| Nivel de difuzare | Public |

Istoricul documentelor

| Data | Trimis de | Revizuite de | Versiune (Note) |
|-------------|------------------|---------------------|------------------------------------|
| 02/05/2024 | Laura Aschbacher | Damjan Ekert | Prima draft |
| 20/05/2024 | Damjan Ekert | Theodora Ntinou | a4Al 2-lea proiect |
| 24/05/2024 | Anthi Vafeiadou | Theodora Ntinou | Raport final |
| | | | |
| | | | |

Disclaimer:

TIMS este un proiect cofinanțat de Programul Erasmus+ al UE, în cadrul Acțiunii Cheie 2: Parteneriate de cooperare în educația și formarea profesională.

Sprejtinul Comisiei Europene pentru producerea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi [numita făcută](#) responsabilă pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în aceasta.



Cuprins

| | |
|---|----|
| Instrumente și metodologii de evaluare a inovației (și selectarea abordării)..... | 4 |
| Pasul 1 : Alegeți un proces ISO 5600x..... | 4 |
| Pasul 2: Adunați echipa de evaluare..... | 4 |
| Pasul 3: Creați un plan de interviu..... | 5 |
| Pasul 4: Acces la instrumentul de evaluare..... | 5 |
| Pasul 5: Folosiți Consilierul de capacitate pentru a documenta și evalua..... | 7 |
| | 12 |
| Pasul 6: Creați un raport..... | 13 |
| Referințe..... | 13 |





Instrumente și metodologii de evaluare a inovației (și selectarea abordării)

Am analizat metodologiile existente propuse pentru evaluarea managementului inovării. La începutul proiectului, Institutul Suedez de Standarde (care este organizatorul dezvoltării seriei de norme ISO 56000) a publicat un ghid pentru evaluarea capacității sistemului de management al inovației [1]. Acest model folosește cadrul de măsurare a proceselor ISO 33020 pentru a evalua capacitatea proceselor legate de inovare. Nu avea un instrument.

Aceasta a fost folosită ca o **inițiere** pentru proiect, deoarece proiectul TIMS se bazează pe ISO 56000. Partenerul de proiect ISCN are un instrument de evaluare care este utilizat pentru evaluările bazate pe ISO 33020 și proiectul apoi dezvoltat (urmând ghidul institutului suedez de norme **care** ca un lider al ISO 56000) împreună cu toți partenerii TIMS procesele și practicile care urmează să fie configurate în sistemul de evaluare, acestea fiind apoi publicate în cărți și reviste internaționale [2],[3].

În paralel, institutul QAI care activează la nivel mondial din SUA, India, China au publicat și un model de evaluare folosind același cadru de măsurare [4].

Totuși, QAI și institutul suedez de standarde până în prezent nu au un portal de evaluare comparativă și de evaluare, precum TIMS. Aceasta înseamnă că TIMS a dezvoltat o platformă lider pe piață, iar cadrul de măsurare utilizat a devenit un stadiu modern de către diferite instituții din SUA, China, India, Singapore, Suedia, Europa, unde sistemul TIMS pentru Europa în prezent (până în mai 2024) este cel mai avansat instrument.

Puteți găsi referințele [1],[2],[3],[4] în secțiunea de referințe.

Pasul 1 : Alegeți un proces ISO 5600x.

Uitați-vă la PDF-ul de selecție a proceselor ISO 5600x și selectați unul sau mai multe procese pentru a fi evaluate. Puteți găsi acest fișier în anexă. Acest pas se face în cooperare cu compania care va fi evaluată.

Documentul de selecție a procesului ISO 5600x poate fi găsit în anexă.

Pasul 2: Adunați echipa de evaluare

O parte din echipa de evaluare sunt:

- **Coordonator de evaluare:** Important dacă evaluatorii sunt externi, sprijină evaluarea și invită persoane la interviuri.
- **Sponsor de evaluare:** asigura resursele (bugetul) pentru evaluatorii externi și personalul propriu.
- **Evaluatori:** evaluatori/experti interni sau externi, care realizează interviurile și evaluează criteriile ISO 56000
- **Evaluator principal:** Conducerea evaluării cu co-evaluatori.
- **Membrii echipei de proiect:** urmează a fi intervievați.



Evaluatorul principal și coevaluatorii pun întrebări și evaluează întrebările BP și GP, evaluatorul principal decide în cele din urmă evaluarea împreună cu echipa de evaluare.

Pasul 3: Creați un plan de interviu.

Faceți un plan de interviu, care să se potrivească pentru dvs. și pentru toți partenerii care urmează să fie evaluați. Exemplul de plan de interviu poate fi găsit în anexă.

Planul de interviu conține:

- Timp de interviu per proces.
- Numele intervievaților
- Numele evaluatorului și al coevaluatorilor
- Locație

Modelul planului de interviu poate fi găsit în anexă.

Pasul 4: Acces la instrumentul de evaluare

Acces la portal

<https://iso56000.eurospi.net>

- LOGIN – ÎNREGISTRARE TIMS
- Vă rugăm să vă înregistrați o singură dată și să vă amintiți id-ul de utilizator și parola!



- Data viitoare vă rugăm să vă autentificați ca evaluator!

Capability Adviser



[About](#) | [Software Process Assessment](#) | [Process Assessment Model](#) | [Browse Domains](#) | [Login](#) | [Help](#)

[Assessor](#)
[Organisation](#)
[Content Provider](#)
[Administrator](#)
[TIMS Registration](#)

THE GOALS

- Establish plans for improvements
- Benchmark with international standards
- Increase the competitiveness on the market

Welcome to the Capability Adviser Web Assessment for ISO56000 Benchmarking!

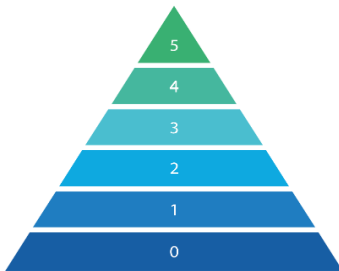
In Version 9.0 we:

- improved security *
- improved stability *
- improved speed *
- added an assessment schedule overview
- added a rating overview window
- added support for multiple word templates
- added assessor notepad to track Todos, etc
- added styling options for PPT exports
- improved filtering options in the benchmarking view
- improved filtering options for excel exports
- fixed some minor bugs

* this is made possible because we are now using PHP 8.

The Capability Adviser is a web based team assessment tool, supporting an ISO56000 Assessment Model. Joint innovation assessments and creating assessment reports has never been easier.

Visit the Capability Adviser product page at: www.capability-adviser.com



The adaptation and configuration of the Capability Adviser assessment system has been supported by the EU project TIMS (Agreement Number: 2021-1-LV01-KA220-VET-000033281, ISO 56000 InnovationManagement Norm: Training in InnovationManagement System for Sustainable SMEs). In this case the publications (assessment model) reflect the views only of the author(s), and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



EURO SPI Certificates & Services GmbH

Odată ce v-ați autentificat, veți vedea companiile pentru care este planificată o evaluare și, după ce faceți clic pe una dintre acele companii, veți vedea evaluările asociate acestei companii.

Capability Adviser

Apoi faceți clic pe evaluare și priviți procesele evaluării.

Please select one of the following assessments:

- Test Company Athens 2
 - » Test Company Athens 2 ISO 56000 Assessment

Alegeți procesul și începeți cu nivelul 1
 Nivelul 1 (practici de bază) per proces – CE

Capability Adviser

[All Assessments](#) | [Evidences](#) | [Export](#) | [Rating](#) | [Settings](#) | [Raspberry](#) | [Help](#)

TIMS Integrated ISO56000 Assessment

- All Units**
- + ASM.1 Assessment Process
 - + ASM.2 Perform Assessments
 - + ASM.3 Benchmark and Improve
 - + IMS.0 Introduction
 - IMS.1 Leadership
 - » IMS.1.1
 - » IMS.1.2
 - » IMS.1.3
 - » IMS.1.4
 - » IMS.1.5
 - + IMS.2 Planning
 - + IMS.3 Resources Management
 - + IMS.4 Competence Management
 - + IMS.5 IMS Implementation and Operation
 - + IMS.6 Performance Evaluation
 - + IPM.1 IPM Framework
 - + IPM.2 IP Strategy
 - + IPM.3 IP Management in Innovation Process
 - + SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup
 - + SIM.2 Strategic Intelligence Cycle
 - + SIM.3 Intelligence Communication
 - + TAM.1 Innovation Partnership Framework
 - + TAM.2 Entering an Innovation Partnership
 - + TAM.3 Partner Selection

(IMS 1.1).

SE FĂCĂ





Nivelurile de la 2 la 5 (practici generice) - Cât de eficient se face (ISO 33020)

Notă: De obicei , evaluarea proceselor sunt create și depind de nevoile organizației doar procesele specifice sunt selectate pentru evaluare .

Pasul 5: Folosiți Consilierul de capacitate pentru a documenta și evalua.

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

✓ **IMS.1.BP1 Top management should demonstrate leadership and commitment with respect to the innovation management system by being accountable for the effectiveness and efficiency of the innovation management system.** This is done by:

- a) establishing the innovation vision, strategy, policy, and objectives
- b) fostering a culture supporting innovation activities;
- c) integrating the organization's innovation management system requirements into the organization's existing structures and business processes, as appropriate;
- d) creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and supporting persons to contribute to the effectiveness of the innovation management system; (learning from both successes and failures)
- e) ensuring that the innovation management system achieves its intended outcomes and promoting performance evaluation at planned intervals for continuous improvement

[Outcome 1]

N P L F Not App. Note

Strengths:

Yearly presentation of the vision statement to stakeholders (employees, shareholders, strategic partners)
 SPI Manifesto is established
 Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group), Feature requests for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boards

Weaknesses:

All vision statements describe the future vision of products and services, but the innovation vision about what role the innovation management system plays in the company, is not concise and not documented
 Missing maintenance, standardisation of feedback and lack of documentation of Improvement recommendations

Comments/Suggestions:

Note the difference between innovation vision and standard company vision.
 Possible methods to apply: Change Story, Innovation Ambition Matrix (To create a basic strategy look at opportunities for innovation and rate them), Balanced Scorecard (KPI Tracking for monitoring effectiveness and efficiency)

Save Clear Other Notes Copy Weaknesses

Outcomes:

1. Top management demonstrating leadership.
2. The establishment of an innovation process with phases idea creation, selection, implementation and exploitation.
3. An established innovation vision.
4. A documented innovation strategy.

Evaluatorul principal trebuie să conducă interviul și să pună întrebări BP și GP. Dacă nu este deja deschis, vă rugăm să deschideți notele.

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

| Title | Description | |
|--|---|---|
| Vision Statement Presentation | 2023-12-16-EuroSPI - ISCN - Vision - Strategy - Business-v1 | <input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="↓"/> |
| EuroSPI Vision Statement | https://conference.eurospi.net/index.php/en/vision | <input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="↓"/> |
| SPI Manifesto | https://conference.eurospi.net/index.php/en/manifesto | <input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="↓"/> |
| Change Story | M6-ChangeStory: Analysis of EuroSPI Conference Management with Kanban Board | <input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="↓"/> |
| Marketing Analyse | M8-Marketing-Controlling-Analysis: LinkedIn Quantitative Analysis | <input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="↓"/> |
| Customer Journey Map Analyse | M3-MBA-CustomerJourneyMapAnalyse | <input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="↓"/> |
| Strategic Roadmap of Job Roles | Deliverable 2.x DRIVES Project | <input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="↓"/> |
| Google Analytics and LinkedIn Campaign Analysis | KPIs & Tracking / Diploma / Research | <input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="↓"/> |
| Wiley Articles about job roles in the future in automotive | Selection of job roles for academy based on studies | <input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="↓"/> |
| Eu projects with feedback analysis / TIMS | Interviews and questionnaire analysis | <input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="↓"/> |
| | | <input type="button" value="↑"/> |

La aceste întrebări, pozitive și negative, precum și comentarii sunt notate în instrument.

Dacă este posibil, încărcați sau salvați dovezi pentru a confirma concluziile. Dovezile trebuie să fie ceva tangibil (fișiere, imagini, capturi de ecran).

Evaluare

Practicile de bază sunt evaluate cu N(ot)/P(artially)/L(argely)/F(ully).



• Evaluare de nivel 1

În funcție de punctele tari și punctele slabe, precum și de dovezi, practica de bază / practica generică ar trebui evaluată. De asemenea, privești întotdeauna rezultatul dorit al **pPracticii**. La sfârșitul fiecărei practici de bază există numărul rezultatului atribuit și în partea de jos a antrenamentului vedeți o listă a rezultatelor.

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

- ✓ **IMS.1.BP1** Top management should demonstrate leadership and commitment with respect to the innovation management system by being accountable for the effectiveness and efficiency of the innovation management system. This is done by:
 - a) establishing the innovation vision, strategy, policy, and objectives
 - b) fostering a culture supporting innovation activities;
 - c) integrating the organization's innovation management system requirements into the organization's existing structures and business processes, as appropriate;
 - d) creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and supporting persons to contribute to the effectiveness of the innovation management system; (learning from both successes and failures)
 - e) ensuring that the innovation management system achieves its intended outcomes and promoting performance evaluation at planned intervals for continuous improvement

Outcome 1] N P L F Not App. Note

Strengths:
 Yearly presentation of the vision statement to stakeholders (employees, shareholders, strategic partners)
 SPI Manifesto is established
 Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group), Feature requests for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boards

Weaknesses:
 All vision statements describe the future vision of products and services, but the innovation vision about what role the innovation management system plays in the company, is not concise and not documented
 Missing maintenance, standardisation of feedback and lack of documentation of improvement recommendations

Comments/Suggestions:
 Note the difference between innovation vision and standard company vision.
 Possible methods to apply: Change Story, Innovation Ambition Matrix (To create a basic strategy look at opportunities for innovation and rate them), Balanced Scorecard (KPI Tracking for monitoring effectiveness and efficiency)

Save Clear Other Notes Copy Weaknesses

- Outcomes:**
1. Top management demonstrating leadership.
 2. The establishment of an innovation process with phases idea creation, selection, implementation and exploitation.
 3. An established innovation vision.
 4. A documented innovation strategy.

Capability Adviser

All Assessments Evidences Export Rating Settings Help

2024 01 ISO 56000 Ass - L5

Overview Consolidation Calculation

All Units

- + ASM.1 Assessment Process
- + ASM.2 Perform Assessments
- + ASM.3 Benchmark and Improve
- + IMS.0 Introduction
- **IMS.1 Leadership**
 - » IMS.1 1
 - » IMS.1 2
 - » IMS.1 3
 - » IMS.1 4
 - » IMS.1 5
- + IMS.2 Planning
- + IMS.3 Resources Management
- + IMS.4 Competence Management
- + IMS.5 IMS Implementation and Operation
- + IMS.6 Performance Evaluation
- + IPM.1 IPM Framework
- + IPM.2 IP Strategy
- + IPM.3 IP Management in Innovation Process
- + SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup
- + SIM.2 Strategic Intelligence Cycle

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evi

- ✓ **IMS.1.BP1** Top management should demonstrate leadership and co accountable for the effectiveness and efficiency of the ir
 - a) establishing the innovation vision, strategy, policy, and obje
 - b) fostering a culture supporting innovation activities;
 - c) integrating the organization's innovation management syste as appropriate;
 - d) creating awareness and communicating the importance of e effectiveness of the innovation management system; (learning
 - e) ensuring that the innovation management system achieves its intended outcomes and promoting performance evaluation for continuous improvement

Outcome 1] N P L F

Strengths:
 SPI Manifesto is established
 Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working gr for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boar
 Existing change Story for one service of the EuroSPI Conf

Export to Calculate Percentage Attributes

CALCUL Levels

Capability Level Attributes for 2024 01 ISO 56000 Assessment L1 - L5

| PROCESSES | ASSESSORS | CAPABILITY LEVEL | | | | |
|---|------------------|------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| IMS.1 Leadership | Laura Aschbacher | 0 | | | | |
| SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup | Laura Aschbacher | 1 | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



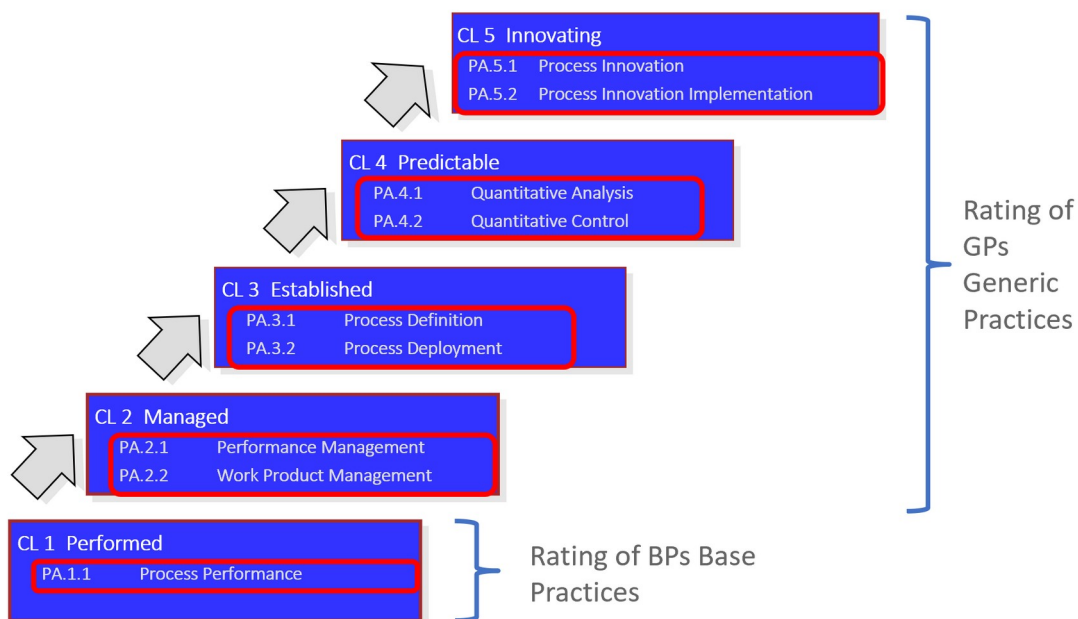
După ce ați ajuns la finalul practicilor de la primul nivel, vă rugăm să aruncați o privire la evaluarea calculată a nivelului de capacitate 1 al procesului specific.

Aici puteți vedea un exemplu cu două procese care au fost evaluate la nivelul de capacitate 1 cu evaluări și comentarii. Un proces este evaluat la nivelul 0, astfel încât evaluarea nu poate continua la nivelul următor și unul care este evaluat la nivelul de capacitate 1, astfel încât evaluarea poate continua la nivelul următor.

- Evaluare de nivel 2 – 5

Ca și la nivelul 1: În funcție de punctele forte și punctele slabe, precum și de dovezi, practicile ar trebui evaluate. De asemenea, priviți întotdeauna rezultatul dorit al Practiciipracticiei. La sfârșitul fiecărei practici există numărul rezultatului atribuit și în partea de jos a practicii vedeți o listă cu rezultatele.

Diferență: Practicile se bazează acum pe ISO 33020 și se referă la nivelul de capacitate al unui proces. Fiecare nivel de capacitate are atribute de proces cu întrebări generice care verifică capacitatea (cât de bine este gestionat procesul, cât de bine sunt gestionate produsele de lucru etc.). Acesta este motivul pentru care un evaluator trebuie să pună întrebările bazate pe realizările atributelor procesului bazate pe nivelul de capacitate din ISO 33020, analizând, de asemenea, rezultatele scontate ale procesului din ISO 56000.





□ IMS.2.2.1.2 GP 2.1.2 Define roles with responsibilities and authorities for performing the process, and assign human resources to the roles including resources and communication plans. [ACHIEVEMENT d,e,f,g]

N P L F Not App. Note

Strengths:

Weaknesses:

Comments/Suggestions:

Save Clear Other Notes Copy Weaknesses

Outcomes:

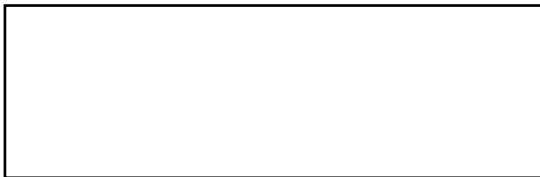
ISO 33020:2019 Achievements:

- a) Objectives for the performance of the process are identified;
- b) Performance of the process is planned;
- c) Performance of the process is monitored;
- d) Performance of the process is adjusted to meet plans;
- e) Responsibilities and authorities for performing the process are defined, assigned and communicated;
- f) Personnel performing the process are prepared for executing their responsibilities;
- g) Resources and information necessary for performing the process are identified, made available, allocated and used;

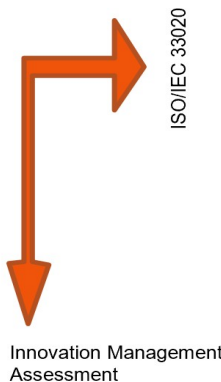
Figura de mai sus arată nivelurile de capacitate. Atributele procesului (PA) pot fi văzute ca și capitole ale nivelurilor de capacitate. Fiecare dintre aceste capitole are propriile practici generice cărora un evaluator trebuie să pună întrebări în timpul unei evaluări. Nivelurile de capacitate de la 2 la 5 constau numai din practici generice. Cu practicile generice din ISO 33020, rezultatele preconizate ale ISO 56000 trebuie să fie luate în

considerare . Aceasta este pentru a conecta punctele dintre cele două standarde.

In partea de sus puteți vedea o practică generică bazată pe ISO 33020 de la nivelul 2 și rezultatele scontate din ISO 56000.



Acum, ca evaluator, trebuie să puneți întrebări la aceste practici generice. Urmează un exemplu de interpretare a practicilor generice cu ajutorul rezultatelor.



PA 2.1 Performance management process attribute

The performance management process attribute is a measure of the extent to which the performance of the process is managed with necessary resources and competences. As a result of full achievement of this process attribute:

- a) *results to be achieved are determined and communicated;*
- b) *risks that can affect performance of the process are determined and addressed;*
- c) *performance of the process is planned, monitored, measured, evaluated and adjusted (as needed);*
- d) *responsibilities and authorities for performing the process are determined, assigned and communicated;*
- e) *resources necessary for performing the process are determined, provided and maintained (as needed);*
- f) *person(s) performing the process are competent on the basis of appropriate education, training, or experience;*
- g) *interfaces between the involved parties are managed to ensure both effective communication and the level of control expected.*

[\[5.2.4.2\]](#)

GP 2.1.1 Identify the objectives for the performance of the process and apply metrics and methods to track the objectives. (a, b, c)

GP 2.1.2 Define roles with responsibilities and authorities for performing the process, and assign human resources to the roles including resources and communication plans. (d,e, f, g)

Interpretation Guideline for PA 2.1 Performance Management

- GP 2.1.1 Identify the objectives for the performance of the process and apply metrics and methods to track the objectives.
 - Ask for metrics used to achieve objective for the specific process.
 - Ask for planning method / schedule with milestones showing the achievement of outcomes and monitoring action items for the specific process
 - Ask for regular status report about the outcomes that should be achieved for the specific process
- GP 2.1.2 Define roles with responsibilities and authorities for performing the process, and assign human resources to the roles including resources and communication plans.
 - the role of the team members, and a coordinator are assigned for the specific process
 - Resources for the process and tasks are available as a budget for the specific
 - The results and tasks open, in progress and achieved are reported in regular meetings for the specific process

Interpretation Example ASM.1 for PA 2.1 Performance Management

- GP 2.1.1
 - #of assessments planned, e.g. 1 per year per product or service domain
 - Gantt plan / schedule showing the assessment and improvement milestones and activities.
 - Monthly status report about improvement actions derived from assessments
 - Escalation of action items which are overdue more than 4 weeks.
- GP 2.1.2
 - the role of assessors, and assessment coordinator are assigned.
 - Resources for assessments and improvements are available as a budget.
 - The assessment results and improvement actions are reported in regular meetings.



Pasul 6: Creați un raport.

Capability Adviser

All Assessments Evidences Export Rating Settings Help

2024 01 ISO 5600 - L5

All Units

- + ASM.1 Assessment Process
- + ASM.2 Perform Assessments
- + ASM.3 Benchmark and Improve
- + IMS.0 Introduction
- IMS.1 Leadership
 - » IMS.1.1
 - » IMS.1.2
 - » IMS.1.3
 - » IMS.1.4
 - » IMS.1.5
- + IMS.2 Planning
- + IMS.3 Resources Management
- + IMS.4 Competence Management
- + IMS.5 IMS Implementation and Operation
- + IMS.6 Performance Evaluation
- + IPM.1 IPM Framework
- + IPM.2 IP Strategy
- + IPM.3 IP Management in Innovation Process
- + SIM.1 Strategic Intelligence Management Setup
- + SIM.2 Strategic Intelligence Cycle
- + SIM.3 Intelligence Communication
- + TAM.1 Innovation Partnership Framework
- + TAM.2 Entering an Innovation Partnership
- + TAM.3 Partner Selection
- + TAM.4 Partner Alignment
- + TAM.5 Interaction between Partners
- + TIM.1 Preparing for Idea Management
- + TIM.2 People and Organisation
- + TIM.3 Idea Management Process and Activities

Word-Report

Excel-Report

Powerpoint

Weaknesses

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

✓ **IMS.1.BP1 Top management should demonstrate leadership and commitment with respect to the inn accountable for the effectiveness and efficiency of the innovation management system.** TI

a) establishing the innovation vision, strategy, policy, and objectives
 b) fostering a culture supporting innovation activities;
 c) integrating the organization's innovation management system requirements into the organization as appropriate;
 d) creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and effectiveness of the innovation management system; (learning from both successes and failures)
 e) ensuring that the innovation management system achieves its intended outcomes and promoting for continuous improvement

[Outcome 1]

N P L F Not App. N

Strengths:

SPI Manifesto is established
 Open culture (EuroSPI Conference and SOQRATES working group), Feature requests for Capability Adviser possible by customers, Kanban Boards
 Existing change story for our service at the EuroSPI Conference

Weaknesses:

company, is not concise and not documented
 Missing maintenance, standardisation of feedback and lack of documentation of improvement recommendations
 Performance evaluation process to be defined by management and to be evaluated

Comments/Suggestions:

Note the difference between innovation vision and standard company vision.
 Possible methods to apply: Change Story, Innovation Ambition Matrix (To create a basic strategy look at opportunities for innovation and rate them), Balanced Scorecard (KPI Tracking for monitoring effectiveness and efficiency)

Raportul este generat pe baza rezultatelor evaluării, deci dacă a fost evaluat doar nivelul de capacitate 1, se vor afișa numai rezultatele de nivelul 1 de capacitate. Raportul Word poate fi, de asemenea, tipărit și constă de obicei din tot conținutul evaluării, precum și din date vizualizate. Acesta servește ca o modalitate de documentare a evaluării și de interpretare a rezultatelor pentru a obține informații despre modul de îmbunătățire a procesului.

Referințe

- [1] Evaluarea capacităților de management al inovației. Institutul suedez de standarde, <https://www.sis.se/bcker/innovation-management-capabilities-assessment-2019-e-bok/>
- [2] Mikus Zelmenis, Mikus Dubickis, Laura Aschbacher, Richard Messnarz, Damjan Ekert, Tobias Danmayr , Jonathan Breithenthaler , Lara Ramos, Olaolu Odeleye, Marta Munoz (2023). Noua normă ISO 56000 privind sistemele de management al inovației și evaluarea capacității de inovare bazată pe ISO 33020. În: Yilmaz, M., Clarke, P., Riel, A., Messnarz, R. (eds) Systems, Software and Services Process Improvement. EuroSPI 2023. Communications in Computer and Information Science, vol 1891. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-42310-9_16
- [3] Richard Messnarz, Laura Aschbacher, Damjan Ekert, Tobias Danmayr și Mikus Zelmenis (2024). Evaluarea și Benchmarkingul Sistemului de Management al Inovării. În: Inovare - Cercetare și Dezvoltare pentru creștere umană, economică și instituțională. IntechOpen , 13 mar. 2024. doi : 10.5772/intechopen.112556
- [4] QAI Istitute , Innovation Maturity Self Assessment , <https://q-glue.com/innovation-assessment/> , SUA, China, India



Process Landscape



Selecția procesului ISO 5600x

IMS (Sistem de management al inovației)

IMS.0 Introducere: Scopul Introducerii Sistemului de Management al Inovării este de a crea un mediu organizațional pentru inovare.

IMS.1 Leadership: Scopul procesului de conducere de către managementul de vârf, așa cum este descris în ISO 56002, este acela de a demonstra o conducere adecvată, în același timp, implementând un sistem de management al inovației.

IMS.2 Planificare: Scopul procesului de planificare este de a defini oportunitățile de inovare care trebuie planificate pentru exploatare, de a planifica activități pentru implementarea inovației și de a urmări obiectivele de inovare și prin planificarea și implementarea inovației, crearea unui portofoliu de inovare pentru organizare.

IMS.3 Managementul resurselor: Scopul procesului de management al resurselor este de a planifica, furniza și menține resurse pentru managementul inovației, luând în considerare oamenii, timpul, bugetele/finanțarea și instrumentele și infrastructura.

IMS.4 Managementul competențelor: Scopul procesului de management al competențelor este de a analiza decalajele de competențe necesare pentru inovare și de a stabili o matrice de competențe care să illustreze cine contribuie cu ce abilități la proiectul de inovare. Părțile interesate și echipele sunt implicate pe baza unui plan de comunicare, autorități și responsabilități definite și un set de întâlniri.

IMS.5 Implementarea și operarea IMS: Scopul procesului de implementare și operare IMS este de a stabili o infrastructură cu instrumente și management al documentației în care proiectele și inițiativele de inovație pot fi planificate, urmărite și implementate. Aceasta include, de asemenea, instrumente și metode de analiză a informațiilor strategice, proceduri de DPI și opțiuni de adaptare a planurilor și proceselor pentru a se potrivi cu diferite tipuri de inovații.

IMS.6 Evaluarea performanței: Scopul procesului de evaluare a performanței este de a stabili un număr de indicatori de inovare măsurabili, de a raporta indicatorii și de a urmări implementarea cu succes. Oportunitățile de îmbunătățire și acțiunile corective derivate din analiza indicatorilor, auditurile interne sau externe și revizuirile de management ale sistemului IMS sunt urmărite pentru a actualiza și îmbunătăți continuu IMS.

TAM (Instrumente și metode pentru parteneriate de inovare)

TAM.1 Cadrul de parteneriat pentru inovare: Scopul procesului cadru de parteneriat pentru inovare este de a stabili un cadru pentru identificarea și introducerea parteneriatelor de inovare.



TAM.2 Intrarea într-un parteneriat de inovare: Scopul intrării într-un proces de parteneriat de inovare este de a efectua o analiză a decalajelor pentru a identifica decalajele de competență, capacitate și active și de a încheia parteneriate pentru a umple golurile.

TAM.3 Selectarea partenerilor: Scopul procesului de selecție a partenerilor TAM este de a identifica, evalua și selecta partenerii de inovare.

TAM.4 Alinierea partenerilor: Scopul procesului de aliniere a partenerilor TAM este de a crea o înțelegere comună a parteneriatului în ceea ce privește oportunitatea propusă pentru inovare.

TAM.5 Interacțiunea între parteneri: Scopul procesului de interacțiune TAM între parteneri este de a crea un acord formal de parteneriat pentru inovare.

ASM (Evaluarea inovației)

ASM.1 Proces de evaluare: Scopul acestui proces este de a stabili și defini un ciclu de evaluare și îmbunătățire continuă a managementului inovației.

ASM.2 Efectuarea de evaluări: Scopul acestui proces este de a evalua proiectele de inovare care aplică procesul de inovare pe baza unei evaluări a capacității ISO 56000 (bazat pe norma ISO 33020). Aceasta se bazează pe interviuri, liste de verificare sau instrumente de evaluare și un profil de capacitate rezultat cu punctele forte și punctele slabe. Punctele slabe sunt folosite pentru a defini planurile de acțiune.

ASM.3 Benchmark and Improve: Scopul acestui proces este de a evalua rezultatele evaluării (profilurile de capacitate) intern și extern și de a încheia strategia de evaluare și îmbunătățire a organizației.

IPM (Managementul proprietății intelectuale)

IPM.1 Cadrul IPM: Scopul acestui proces este de a stabili un cadru organizațional în care managementul IP poate fi implementat.

IPM.2 Strategia IP: Scopul acestui proces este dezvoltarea și implementarea unei strategii de management IP.

IPM.3 Managementul IP în procesele de inovare: Scopul acestui proces este de a implementa procesul de management al IP.

SIM (Strategic Intelligence Management)

SIM.1 Configurarea managementului informațiilor strategice: Scopul acestui proces este de a stabili și defini elementele cheie ale managementului de informații strategice.

SIM.2 Ciclul de Inteligență Strategică: Scopul acestui proces este de a descrie în detaliu toți pașii care trebuie parcurși pentru a controla și gestiona cu succes Ciclul SI.

SIM.3 Comunicare de informații: Scopul acestui proces este de a determina pașii necesari pentru eficacitatea informațiilor strategice.

TIM (Instrumente și metode pentru managementul ideilor)



TIM.1 Pregătirea pentru managementul ideilor: Scopul procesului de pregătire TIM pentru managementul ideilor este acela de a pregăti și susține un management holistic al ideilor, inclusiv o schemă de clasificare și evaluare a ideilor pentru a lua decizii de acceptare/nevoială cu privire la idei.

TIM.2 Oameni și organizație: Scopul procesului de oameni și organizare TIM este de a lua în considerare rolurile și abilitățile necesare pentru inovare, de a atribui personalul pentru aceste roluri și de a primi sprijin de top management și sprijin pentru factorii de decizie pentru crearea unui mediu pentru inovarea deschisă. .

TIM.3 Procesul și activitățile de management al ideilor: Scopul procesului de management al ideilor și al procesului de activități TIM este de a asigura definirea și implementarea unui model de proces eficient pentru managementul ideilor.