

Cum se efectuează o evaluare ISO 5600x

Ghid rapid

Cuprins

Pasul 1: Alegeți un proces ISO 5600x	1
Pasul 2: Adunați echipa de evaluare	1
Pasul 3: Creați un plan de interviu	1
Pasul 4: Accesul la instrumentul de evaluare	2
Pasul 5: Folosiți Consilierul de capacitate pentru a documenta și evalua	3
Pasul 6: Creați un raport	9

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: asigură 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>



Capability Adviser

EURO SPI

About Software Process Assessment Process Assessment Model Browse Domains Login Help

Assessor
Organisation
Content Provider
Administrator
TIMS Registration

9.0

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

- 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!

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

Capability Adviser

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

Alegeți procesul și începeți cu nivelul 1 (IMS 1.1).

Nivelul 1 (practici de bază) per proces – CE SE FĂCĂ

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

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

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 SOCRATES 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.

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.

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

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

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

Dacă este posibil, încărcați sau salvați dovezile confirmați constatările. Dovezile trebuie să

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evidences

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

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, priviți întotdeauna rezultatul dorit al Practicii. La sfârșitul fiecărei practici de bază există numărul rezultatului atribuit și în partea de jos a antrenamentului vedeți o listă a rezultatelor.

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				

improvement recommendations

Comments/Suggestions:
 Note the difference between innovation vision and standard company vision.
 Possible methods to apply: Change Story, Innovation Adoption Matrix, etc. 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.



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
- + SIM.3 Intelligence Communication
- + TAM.1 Innovation Partnership Framework

Leadership

IMS.1 1: Summary Notes Save All Evid

IMS.1.BP1 Top management should demonstrate leadership and co accountable for the effectiveness and efficiency of the in

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
 for continuous improvement
 [Outcome 1]

N P L F

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

Weaknesses:

După ce ai 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.

- 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 Practicei. 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 totodată rezultatele scontate ale procesului din ISO 56000.

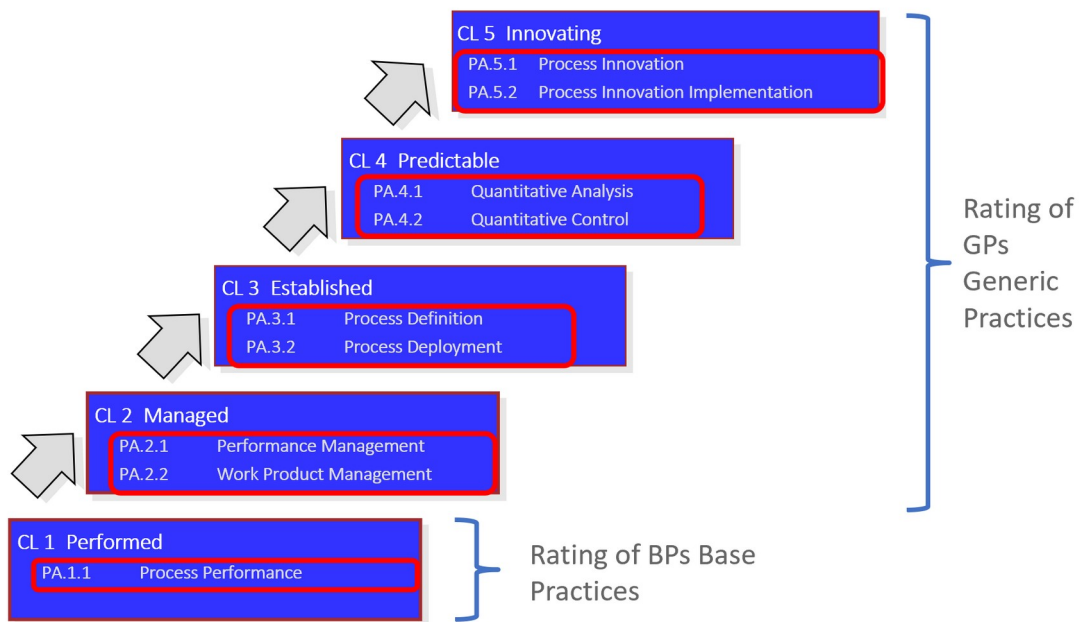


Figura de mai sus arată nivelurile de capacitate. Atributele procesului (PA) pot fi văzute ca capitole ale nivelurilor de capacitate. Fiecare dintre aceste capitole are propriile practici **generice** cărora un evaluator trebuie să pună întrebări în timpul unei evaluări. Nivelurile de capacitate de la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

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:

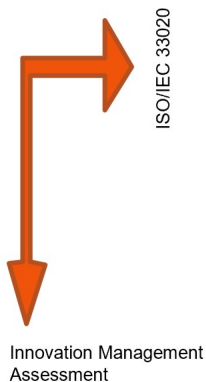
Weaknesses:

Comments/Suggestions:

Save Clear Other Notes Copy Weaknesses Select a practice

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

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;



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)

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

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.
- 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

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 innovation management system.

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 processes as appropriate;
 d) creating awareness and communicating the importance of effective innovation management and 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 for continuous improvement

[Outcome 1]

N P L F Not App. Nc

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 one service of 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)

Pasul 6: Creați un raport

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.



Co-funded by
the European Union

ISO 5600x Selectarea procesului

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 ISO56002, 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 ilustreze 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.

Finanțat de Uniunea Europeană. Opiniile și opiniile exprimate sunt totuși doar ale autorilor și nu reflectă neapărat cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției Executive pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană, nici EACEA nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.