

Managementul inovației - Sistem de management al inovației



Co-funded by
the European Union

Buna ziua!
Încântat de cunoștință

Contactați-ne la:

- www.timsproject.eu
- <https://www.facebook.com/timsproject>





O cultură a inovației





Managementul va promova o cultură care susține activitățile de inovare, permițând coexistența creativității și execuție eficientă, ținând cont de:

1. Deschidere către schimbare, asumare de riscuri, cooperare și co-creare;
2. Utilizarea cunoștințelor, concentrarea pe utilizatori și realizarea valorilor;
3. Cercetare și experimentare pentru a obține noi cunoștințe;
4. Punerea sub semnul întrebării a ipotezelor și condițiilor;
5. Diversitatea participării și respectul pentru diferite perspective;
6. Echilibru între analiză și luarea deciziilor bazate pe ipoteze și dovezi;
7. Promovarea feedback-ului și învățarea continuă;
8. Capacitatea de a lucra cu ambiguitate și incertitudine;
9. Angajamentul față de rezultate.

Asigurarea unui mediu de lucru caracterizat prin:

- a) deschidere, curiozitate și concentrare asupra utilizatorului;
- b) încurajează comentariile și sugestiile;
- c) încurajează învățarea, experimentarea, creativitatea, schimbarea și contestarea ipotezelor actuale;
- d) încurajează asumarea riscurilor și învățarea din eșec, menținând în același timp angajamentul oamenilor;
- e) crearea de rețele, colaborarea și participarea internă și externă;
- f) diversitatea, respectul și includerea diferitelor persoane, discipline și perspective în activitățile de inovare;
- g) valori, convingeri și comportament comun;
- h) analiza bilanțului și luarea deciziilor pe baza de ipoteze și dovezi;
- i) planificarea echilibrului și procesele liniare și neliniare.





Organizațiile cu o cultură care sprijină activitățile de inovare au de obicei:

1. Manageri care încurajează și își demonstrează angajamentul față de inovare;
2. Gestionarea coexistenței și tranziției efective între diferitele activități de inovare, ținând cont de valorile, credințele și comportamentele din organizație;
3. Sprijinirea și recunoașterea inovatorilor, comportamentul inovator, inițiativele de inovare și povestirea inovațiilor;



Organizațiile cu o cultură care sprijină activitățile de inovare au de obicei:

4. Stimulente pentru realizările inovației, concentrându-se pe motivatorii interni, cum ar fi o autonomie mai mare și un scop inspirator, nu doar motivatorii externi, cum ar fi recompensele bănești;
5. Dezvoltarea competențelor care susțin activitățile de inovare;
6. Evaluare culturală folosind indicatori corespunzători;
7. Structuri de cooperare multidisciplinară.

Cooperare

Organizația ar trebui să ia în considerare:

1. Strategia de inovare, obiectivele și capacitățile, resursele, cunoștințele și competențele existente;
2. Experiență, disciplină, abilități, perspectivă, diversitate;
3. Diferite abordări, metode, reguli și acorduri pentru cooperarea externă;
4. Probleme de proprietate intelectuală;
5. Revizuieste și coordonează periodic importanța strategică a cooperării;
6. Importanța respectului, deschiderii și încrederii între părți.

Roluri, responsabilități și puteri

Conducerea trebuie să se asigure că sunt atribuite funcțiile relevante, că responsabilitățile și puterile sunt comunicate și înțelese.

Conducerea va atribui responsabilitatea și autoritate de a:



- a) să asigure conformitatea IMS cu cerințele prezentului document;
- b) raport privind funcționarea IMS și oportunitățile de îmbunătățire;
- c) asigure păstrarea integrității IMS;
- d) gestionarea elementelor relevante ale sistemului de management, inclusiv portofoliile de inovare, structurile organizatorice, cooperarea, inițiativele de inovare și procesele de inovare;
- e) luarea deciziilor.





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.