



Pachet educațional pentru IMM-uri pentru îmbunătățirea capacității de inovare și productivitatea.

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorului, iar Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

NEWSLETTER 1



Prima ședință
hibrid EPIC
(20.07.2021)

Acest document este un scurt rezumat al raportului final de cercetare elaborat în cadrul Rezultatului intelectual 1 „Studiul de abilități/competențe/cunoștințe de management al inovării”.

EPIC este un proiect implementat de un consorțiu format din 7 parteneri (din Ungaria, Marea Britanie, Cipru, Portugalia, Grecia, Slovacia, România).

Consortiul proiectului EPIC dezvoltă un pachet educațional complex care ajută IMM-urile să își îmbunătățească capacitatea de inovare și productivitatea pe baza conținutului specificațiilor tehnice a CEN/TS 16555 1-7 „Sisteme de Management al Inovării” din familia de standarde europene, atât pentru middle și top management, cât și pentru managerii de inovare a IMM-urilor și pentru angajații care sunt implicați în proiecte sau procese de inovare.

Scopul acestei cercetări a fost dublu:

- să evalueze competențele, abilitățile și cunoștințele care le lipsesc angajaților lor sau ar trebui să se îmbunătățească în ceea ce privește managementul inovării pentru a putea realiza proiecte de inovare de succes;
- să afle metodele și parametrii (durată, aprofundare, design) unui training care să fie potrivit și motivant de făcut pentru angajați.

Raportul de cercetare constă în 3 secțiuni corespunzătoare celor 3 pași ai Metodologiei de Cercetare:

1. Interviuri față în față
2. Cercetare/chestionar cantitativ
3. Cercetare de birou

Interviuri față în față

Parteneriatul a ajuns la un total de **36 de interviuri**..

Sisteme de Management al Inovării

Marea majoritate nu era conștientă de o abordare sistematică a managementului inovării - 11 au răspuns că au fost conștienți de standarde, dar nu au dobândit o înțelegere profundă a acestora. În plus, standardul "ISO 56000 Managementul inovării, Principii fundamentale și vocabular" pare să fie mai popular decât „CEN/TS 16555 Managementul inovării, Sisteme de Management al inovării, Îndrumări“.



Respondenții au menționat o gamă largă de procese pentru a încuraja inovarea, variind de la metode tradiționale, cum ar fi recompensele financiare, până la metode legate de mentalitatea muncii.



În concluzie, toți intervievații au fost dispuși să încurajeze inovarea, dar majoritatea nu avea cunoștințe despre principiile de bază ale managementului eficient al inovării.

36 de cazuri, intervievații au menționat clar resursele umane interne. Cu toate acestea, au fost raportate și alte tipuri de resurse alocate inovării.

- **Comunicare:** managerul de inovare ar trebui să fie puntea de legătură între diferitele echipe ale organizației și să se asigure că informațiile circulă fără probleme în cadrul companiei. De asemenea, managerul ar trebui să fie un motor, încurajând alți angajați să fie inovatori. În cele din urmă, managerul ar trebui să încurajeze și cooperarea în interiorul și în afara organizației (de ex. parteneriate, rețele).
- **Cercetare:** căutarea de noi oportunități de finanțare, stimulente pentru inovare, conștientizarea noilor tendințe și prognozarea nevoilor viitoare ale pieței muncii.
- **Management:** aptitudini pentru managementul eficient al proiectelor de inovare.
- **Tehnic:** testarea de noi produse, cunoștințe specifice sectorului, cunoștințe digitale.

Obstacole legate de următorii factori: lipsa resurselor și suprasolicitarea muncii; lipsa de transparență și schimbul de informații în interiorul companiei; inovarea necesită mai mult timp decât „munca tradițională” și este mai complexă; probleme legate de comunicare și de luare a deciziilor; absența managementului strategic al cunoștințelor și mentalitatea managerială și a personalului.

ABILITĂȚI SOCIALE (soft skills)

- Creativitate / mintea deschisă / gândire inovatoare / gândire inovatoare și critică
- Mentalitate de antreprenor
- Flexibilitate
- Curiozitate
- Curaj / gânditor curajos
- Abilități de comunicare / abilități de ascultare
- Atitudine pozitivă
- Realism / autocritică
- Persuasivitatea
- Abilitati de colaborare
- Abilitati de management: Resurse umane

Calitati administrative

- Management de proiect
- Managementul riscului

ABILITĂȚI PROFESIONALE (hard skills)

- Cunoașterea datelor digitale
- Analiză financiară
- Abilități de scriere
- abilități TIC
- Cunoștințe și experiență în sectorul/ industriei specifice

Cercetare cantitativă

Chestionarul a fost completat de aproximativ 30 de angajați din fiecare țară. Un total de 216 participanți au răspuns la chestionar.

Majoritatea respondenților au o diplomă de master (46%) sau o diplomă de licență (31%). Cele mai reprezentate sectoare sunt Inginerie, Producție și Construcții (22%), Educație (15%), Consultanță în management (11%) și Tehnologia Informației (10%).

În toate țările, cu excepția Portugaliei, majoritatea respondenților **nu știu deloc** despre sistemele de management al inovării (62,6%), sau doar parțial (21%). În mod similar, o majoritate izbitoare a respondenților **nu aplică** (75%) standardele de management al inovării, cu excepția Regatului Unit, unde 32% le aplică parțial.

Majoritatea respondenților sunt de acord că abilitățile soft și **abilitățile hard sunt la fel de importante** (aproximativ 115 răspunsuri), cu excepția Portugaliei și Regatului Unit, unde abilitățile soft sunt considerate a fi mai importante decât abilitățile hard.

În toate țările, cu excepția Portugaliei, majoritatea respondenților **nu știu deloc** despre sistemele de management al inovației (62,6%), sau doar parțial (21%). În mod similar, o majoritate izbitoare a respondenților **nu aplică** (75%) standardele de management al inovării, cu excepția Regatului Unit, unde 32% le aplică parțial.

Unele abilități au apărut în aproape fiecare țară, cum ar fi: **comunicarea, gândirea inovatoare, lucrul în echipă/managementul părților interesate, team building/managementul resurselor umane/colaborare, abilități organizaționale și creativitate.**

Cu toate acestea, unii dintre aceștia au menționat, de asemenea, **abilități hard** importante, cum ar fi cunoașterea drepturilor de proprietate intelectuală și a standardelor de inovare și a competențelor TIC. Unii au răspuns că au nevoie de sprijin pentru înțelegerea teoretică de bază despre conceptul de inovare.

În ceea ce privește metodologia de formare, a existat un consens privind **autoînvățarea și coaching-ul/mentoratul individual.**

Pentru stilul de învățare pe care l-ar prefera, majoritatea ar prefera un stil de învățare vizual verbal (49,8%), în timp ce tactil-motor ar fi pe locul al doilea ca preferință (22%).

Cercetare de birou

Această secțiune rezumă stadiul tehnicii în ceea ce privește inovarea în fiecare țară parteneră. Nivelul de inovare variază foarte mult de la o țară la alta, în funcție de statutul economic al țărilor și de cadrul legal pentru antreprenoriat.

UNGARIA	<ul style="list-style-type: none"> - Nu există un sistem specific de management al inovării pentru IMM-uri - Standardul de management al inovării (IMS) CEN/TS 16555 nu este integrat - Stimulente fiscale și subvenții financiare pentru cercetare și dezvoltare
SLOVACIA	<ul style="list-style-type: none"> - Inovare gestionată de stat: șanse reduse pentru IMM-uri de a-și dezvolta potențialul de inovare - Standard național de inovare disponibil - Stimulente fiscale cu super deducere, schemă de ajutor de minimis.
CIPRU	<ul style="list-style-type: none"> - Atât inovarea, cât și cercetarea și dezvoltarea sunt neglijate în IMM-uri din motive financiare. - Inovarea este abordată ca parte a standardului ISO 9001:2015, fără cunoașterea standardului CEN/TS 16555 Sisteme de Management al Inovării. - Certificat de Afaceri Inovatoare de la Ministerul Adjunct al Cercetării, Inovării și Politicii Digitale din Cipru, o schemă de reduceri fiscale pentru investitorii care investesc în inovarea IMM-urilor.
REGATUL UNIT AL MARIİ BRITANII	<ul style="list-style-type: none"> - Scoruri ridicate de inovări și legitimitate instituțională IKE Institute of Innovation - Standardul de management al inovării CEN/TS 16555 IMS este integrat. - Sunt disponibile IMM-urilor scutiri fiscale pentru cercetare și dezvoltare, Innovate UK Smart Grants, oportunități de finanțare din partea UKRI (UK Research and Innovation): „Business Innovation Greece”, „Digital skills for digital Greece”, „Strategiile de cercetare și inovare pentru specializarea inteligentă- RIS3”, cadru legal privind schemele de ajutor de stat pentru echipamente mecanice și noi IMM-uri independente.
GRECIA	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemele de Management al Inovării sunt sub-utilizate în IMM-urile grecești. - standardul CEN/TS 16555 Sisteme de Management al Inovării nu este integrat. - Stimulente specifice sectorului și măsuri de motivare ca stimulente fiscale și oportunități de finanțare sectorială pentru inovare.
PORTUGALIA	<ul style="list-style-type: none"> - Standarde naționale de inovare lansate în 2007 care au impulsionează inovarea. - Standard național de inovare disponibil. - Organisme publice: Agenția Națională de Inovare, IAPME (Agenția pentru Competitivitate și Inovare), Programul INTERFACE, COTEC Portugalia, StartUP Portugalia – Strategia Națională pentru Antreprenoriat (2016)
ROMANIA	<ul style="list-style-type: none"> - Cea mai slabă performanță în materie de inovare din UE. - Inovarea este abordată ca parte a ISO 9001:2015, fără cunoașterea Standardul de management al inovării CEN/TS 16555 IMS. - Schemă de ajutor de minimis distribuită prin „verificări ale inovării”.

Concluzii

Procesul nostru de cercetare în 3 etape a permis obținerea unei imagini de ansamblu la nivel național și european asupra stării managementului inovării în IMM-uri, iar pe baza rezultatelor putem concluziona că Standardele de Management al Inovării nu sunt populare și nu sunt implementate de marea majoritate a țărilor partenere. După cum s-a raportat, managementul inovării nu este abordat sistematic în mediul IMM-urilor, ci ad-hoc și depinde adesea de „mentalitatea de inovare” a top managementului.

În ceea ce privește aspectul evaluării competențelor, aptitudinilor și cunoștințelor care trebuie îmbunătățite sau obținute, respondenții din toate nivelurile ierarhice au ajuns la un consens asupra rolului critic al competențelor soft și asupra impactului acestora asupra managementului eficient al inovării. Abilitățile sociale (soft skills) care au fost raportate ca fiind cele mai solicitate sunt: creativitatea și gândirea critică, gândirea inovatoare/ deschiderea la minte/ gândirea „out of the box“, abilități de comunicare - formarea echipelor și abilități de management precum abilități de management al resurselor umane, management de proiect, rețele de management al riscului /managementul părților interesate. Cu toate acestea, trebuie subliniat faptul că atât managerii, cât și angajații au evidențiat importanța competențelor profesionale (hard skills), ca și competențe tehnice specifice sectorului și competențe digitale TIC.

Pe baza rezultatelor competențelor, aptitudinilor și cunoștințelor solicitate, echipa de proiect a decis să includă următoarele module în pachetul educațional:

1. Introducere și elementele de bază ale inovării și managementului inovării.
2. Creativitatea și managementul ideilor
3. Comunicare (cu accent special pe negociere, muncă în echipă, inovare deschisă, parteneriat pentru inovare și drepturi de proprietate intelectuală)
4. Gândire inovatoare, gândire -design, gândire critică (cu viziune).
5. Management (cu accent special pe managementul calității, managementul riscului, managementul timpului, managementul resurselor și motivație)
6. Digitalizare

În ceea ce privește preferințele de formare ale participanților la cercetarea noastră, s-a ajuns la un consens cu privire la importanța cunoștințelor practice prin studii de caz, bune practici și învățare bazată pe proiect-problemă. Prin urmare, pachetul educațional ar trebui să includă atât conținut teoretic, cât și practic.

Întrucât proiectul EPIC își propune să dezvolte un pachet educațional adaptat nevoilor utilizatorilor finali, ar trebui luată în considerare marea diversitate de sectoare — materialul de învățare ar trebui să fie flexibil și ușor adaptabil la diferite domenii de activitate și diferite nevoi organizaționale. De asemenea, trebuie luate în considerare provocările raportate care împiedică managementul eficient al inovării — în special lipsa resurselor și obstacolele de comunicare între diferitele niveluri ierarhice — prin introducerea de metodologii care pot fi aplicate structurilor organizaționale mici și mai mari. În concluzie, cercetarea a relevat decalajul de cunoștințe privind sistemele de management al inovării în IMM-uri, care ar trebui abordat în mod eficient prin pachetul educațional care va fi dezvoltat de parteneriat. Cercetarea în 3 etape realizată de consorțiu oferă o bază solidă cu scopul de a construi un pachet educațional personalizat pentru a stimula inovarea, care este crucială pentru competitivitatea IMM-urilor europene la nivel național, european și internațional.

Pasii urmatori:

- elaborarea instrumentelor de autoevaluare a modulelor,
- elaborarea celor șase module cu bune practici și exerciții practice de grup,
- testarea internă a versiunilor-proiect ale materialelor elaborate.

...

www: <https://epic-project.net/en/home>



facebook: <https://www.facebook.com/EPIC-Project-100314881958527>