

# Модель управления для развития способности организации к обновлению и внедрению инноваций

**Цель — стабильное конкурентное преимущество  
и повышение эффективности работы**





**Эффективность работы и конкурентное преимущество основывается на способности компании к обновлению и внедрению инноваций. Организация с высокой способностью к внедрению инноваций может непрерывно задействовать креативность, знания и способности сотрудников, клиентов и поставщиков услуг, разрабатывая на основе всего этого новые решения, внедряя современные технологии, добиваясь преимущества.**

**Основой повышения способности к внедрению инноваций является умение организации наладить партнерскую работу, привлечь сторонние ресурсы, грамотно предложить свои услуги, развивать связи. Данная модель может быть использована для систематического развития и управления знаниями, навыками и технологическими процессами.**

### **Цель — стабильное конкурентное преимущество и повышение эффективности работы**

Коммерческие организации, правительственные учреждения, муниципалитеты и городские власти могут использовать эту модель для повышения эффективности работы и укрепления своих сильных сторон. Данная модель позволяет провести глубокий анализ и разработать планы действий по развитию навыков обновления и инновационного потенциала. Модель разработана не для какой-то конкретной сферы деятельности — ее могут применять как частные организации, так и крупные предприятия и региональные сетевые компании.

Опыт показал, что данная модель также помогает понять значимость нематериальных активов, вывести на передний план основные факторы, влияющие на них, и развить эти факторы. Планы действий помогут организации лучше оценить ресурсы и процессы, связанные с внедрением инноваций. Ключевые показатели производительности и методы оценки основываются на научных работах.



### **Инновации рождаются как сумма факторов, влияющих на развитие организации**

Три составляющие способности к внедрению инноваций: человеческий капитал, внутренние структуры и внешние структуры. Сотрудники организации — это человеческий капитал, это знания, навыки, способности, креативность, инновационное мышление.

Внутренние структуры — это принципы, на которых строится взаимодействие между членами организации, и технические средства обеспечения этого взаимодействия, а также факторы, повышающие эффективность работы сотрудников и помогающие им развивать навыки командной работы. Концепции, стратегии, цели, ценности, культура и философия организации также являются частью внутренних структур. Связи организации с внешней средой, то есть с клиентами и поставщиками услуг, составляют внешнюю структуру организации. К внешним структурам также относятся принципы работы в бизнес-среде и, если посмотреть более широко, общество, в котором действует организация. Три составляющие способности к внедрению инноваций представлены на рисунке выше.

Для управления нематериальными ресурсами самое главное — понять, в чем именно заключается их ценность. С точки зрения организации, инновации не внедряются напрямую — они являются результатом сочетания всех факторов. Даже если два сектора в организации сильны, при наличии слабого третьего сектора итоговая способность к внедрению инноваций будет низкой. Раз для развития способности к внедрению инноваций важна именно область пересечения всех трех факторов, необходимо по максимуму расширять эту зону. Для этого организация должна уметь наладить партнерскую работу, привлекать сторонние ресурсы, налаживать связи.

**Как инструмент, модель управления способностями к внедрению инноваций помогает контролировать и развивать организацию, предугадывать изменения в бизнес-среде, расширять возможности внедрения новых технологий, выбирать поставщиков услуг.**

#### **1. Как инструмент управления организацией эта модель предлагает:**

- ключевые показатели производительности, необходимые организации для расширения опыта, совершенствования процедур, повышения профессионализма
- средства анализа и планирования действий по расширению возможностей внедрения новых технологий
- информацию для поддержки управления изменениями и стратегического планирования.

#### **2. Как инструмент развития организации эта модель предлагает:**

- базовые отчеты о способности организации к внедрению инноваций в сравнении со способностями других организаций или других подразделений данной организации
- тенденции развития — начиная со второй оценки, используемые при управлении расширением способностей к внедрению инноваций и прогнозирование направлений этого расширения
- профиль сильных и слабых сторон организации
- данные, которые можно использовать для непосредственного эффективного развития ресурсов
- данные, которые можно использовать при обсуждении и планировании действий, касающихся основных факторов, влияющих на способность организации к внедрению инноваций

#### **3. Как инструмент, помогающий в выборе партнеров и поставщиков услуг, данная модель предлагает:**

- отчеты о способности к развитию и инновации, которые можно использовать при рассмотрении RFQ и предложений в ходе выбора партнеров
  - a) оценка поставщиком услуг способности клиента к обновлению и внедрению инноваций (отчет 1)
  - b) оценка клиентом способности поставщика услуг к обновлению и инновациям (отчет 2)

**Развитие способности к обновлению и внедрению инноваций как следствие грамотного анализа**

Анализ способности к обновлению и внедрению инноваций проводится по окончании оценки. Здесь очень важно правильно определить цели управления и работы по развитию, а также выявить сильные стороны организации. Модель включает в себя три метода оценки.

1. поставщик услуг оценивает способность клиента к обновлению и внедрению инноваций
2. клиент оценивает способность поставщика услуг к обновлению и инновациям
3. организация самостоятельно оценивает свои способности к обновлению и внедрению инноваций

В первом случае поставщик услуг оценивает способность своего клиента к партнерской работе, привлечению сторонних ресурсов, развитию связей. Во втором случае организация-клиент оценивает способность поставщика к партнерской работе, привлечению сторонних ресурсов, развитию связей. В третьем случае члены руководства и ключевые работники оцениваются свою собственную организацию по тем же самым критериям.

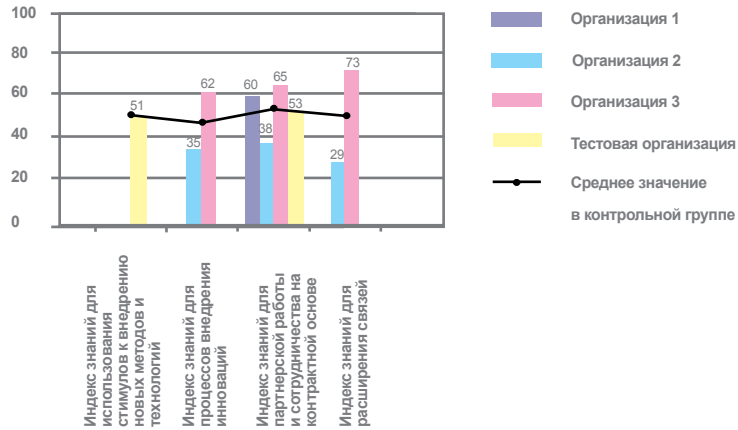
**Возможности составления отчетов о способности к обновлению и внедрению инноваций, предоставляемые данной моделью, весьма широки**

В зависимости от набора оцениваемых областей знаний модель управления может предлагать следующее:

1. индексы знаний (фактически целевые ключевые показатели производительности)
2. результаты подбора исходных данных в ряду внешних организаций и внутренних подразделений
3. концепции развития способности организации к внедрению инноваций (начиная со второй оценки)
4. индексы знаний по величине, а также зонированный профиль сильных и слабых сторон организации
5. анализ и план действий по развитию способности к внедрению инноваций
6. отдельный отчет о способности организации к внедрению инноваций

Приведенная выше информация включается в отчеты по оценкам, анализу и планированию действий, высылаемые организациям в электронном виде через 1–2 недели после завершения оценки.

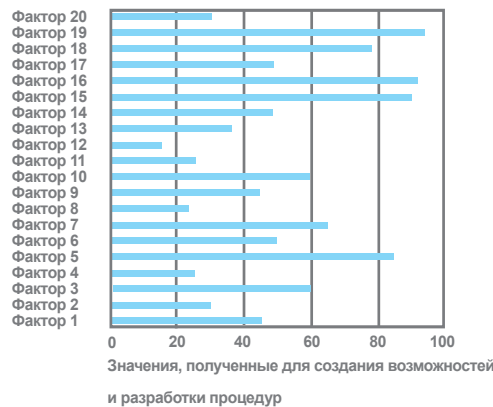
**Пример: индексы знаний для определения инновационного потенциала организации (подбор исходных данных)**



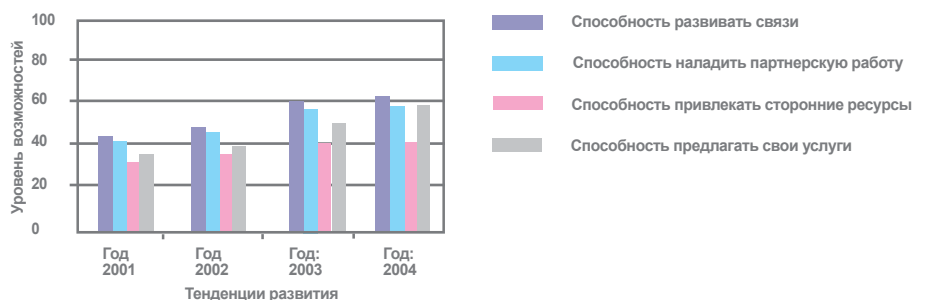
**Пример: способность организации наладить партнерскую работу**



**Схема сильных и слабых сторон с точки зрения способности к обновлению и внедрению инноваций**



**Тенденции развития в сфере обновления организации и ее способности к внедрению инноваций**



# С чего начать?

***Все инструкции и контактные данные организации, предоставляющей данные услуги, вы найдете на сайте [www.abilitytoinnovate.com](http://www.abilitytoinnovate.com). Ознакомившись с ними, вы сможете приступить к оценке возможностей вашей организации к обновлению и внедрению инноваций прямо сейчас. Отчет, который вы получите, можно будет использовать при управлении возможностями внедрения новых технологий в организации, прогнозировании направлений развития и определении факторов, которым нужно уделять повышенное внимание для роста эффективности работы и создания конкурентного преимущества.***

