

RAMOWA OCENA DZIAŁALNOŚCI (Współpraca i kreatywność) - 3. Struktura

Współpraca i kreatywność / zasoby	Etapy cyklu życia (kryteria oceny)															
	Stadium rozwoju				Etap wzrostu				Etap dojrzałości				Etap zrównoważony			
GŁÓWNY OBSZAR: 3. Struktura													Waga mierzonego obszaru:		25%	
Aspekt	Stwierdzenia				Stwierdzenia				Stwierdzenia				Stwierdzenia			
3.1. Systemy i procesy	Struktura i procesy nie koncentrują się na współpracy, kreatywności ani zarządzaniu innowacjami. Organizację charakteryzuje niski poziom otwartości i wysoki poziom hierarchicznego zarządzania. Brakuje jasnych celów, struktury i mechanizmów zarządzania w zakresie ustanawiania procesów oraz wspierania współpracy i kreatywności. Brak systemu opartego na współpracy i kreatywności. Brak wzajemnego zaufania ani elastycznych warunków pracy. Pracownicy działają w „silosach” i nie przekazują sobie nawzajem informacji ani nie dzielą się doświadczeniami.				Współpraca i kreatywność są zarządzane nieformalnie za pomocą różnych narzędzi i podejść projektowych. Zarządzanie innowacjami rozwija się. Kadra kierownicza jest zaangażowana we współpracę i wspieranie kreatywności. Dobre praktyki są wykorzystywane jako podstawa do generowania pomysłów. Standardy współpracy są stosowane na etapie rozwoju i komercjalizacji. Pracownicy mają możliwości komunikowania się ze sobą i pracy w różnych częściach firmy.				Proces współpracy i kreatywności daje namacalne, znaczące i trwałe rezultaty poprzez współuczestnictwo i współdziałanie. Istniejące systemy i procesy wspierają wdrażanie standardów zarządzania innowacjami. Strategia współpracy ma wpływ na aspekty strategiczne i jest wdrażana w całej firmie poprzez ustalone i rozwijane procedury. Menedżerowie i zespoły pracują w różnych „silosach”.				Platformy i narzędzia otwartych innowacji są wdrażane i zarządzane jako system, zmieniając wewnętrzną kulturę korporacyjną. Opracowany system obejmuje wszystkie aspekty działalności firmy i umożliwia zarządzanie zarówno organizacyjne, jak i projektowe. System ten obejmuje oszacowanie wartości ekonomicznej, szacowanie kosztów, koszt alternatywny itp. Procedury obejmują pomiar kreatywności i współpracy poprzez wspólnie zdefiniowane KPI. Korzystasz z narzędzi takich jak karta wyników kreatywności i karta wyników współpracy i aktywnie pracujesz nad poprawą swojej wydajności.			
	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
<i>Oceń poziom zaawansowania tego aspektu organizacyjnego Twojej firmy. Wybierz i umieść w żółtym polu tylko jedną liczbę z jednego z poniższych pól ze stwierdzeniami.</i>																
3.2. Role	Istnieje nieformalna definicja ról związanych z zarządzaniem innowacjami, kreatywnością i współpracą, z wykorzystaniem zespołów wielofunkcyjnych i podejścia projektowego. Role są przypisywane nieformalnie na podstawie wiedzy specjalistycznej, wieloletniego doświadczenia i głównych funkcji biznesowych				Role w koordynowaniu działań i zadań związanych z kreatywnością i współpracą zostały dobrze rozdzielone między kierowników i pracowników. Umiejętności personelu są identyfikowane, oceniane i wzajemnie się uzupełniają, tworząc interdyscyplinarne zespoły ds. Innowacji.				Istnieje całościowe podejście z jasno i formalnie przypisanymi rolami w zakresie zarządzania innowacjami, w tym zarządzania kreatywnością i współpracą. Zespoły budowane są w oparciu o system definiowania ról i możliwości innowacji. Standardy zarządzania innowacjami są znane, podlegają badaniu i są brane pod uwagę w celach badań porównawczych.				Opracowano system zarządzania innowacjami i wdrożono standardy. Istnieje system oceny dla kierowników i pracowników skupiający się raczej na formalnej strukturze i rolach. System pomiarowy obejmuje kilka aspektów i eliminuje podziały w obrębie „silosów” organizacyjnych. Korzystasz z narzędzi takich jak karta wyników kreatywności i karta wyników współpracy i aktywnie pracujesz nad poprawą swojej wydajności.			
	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
<i>Oceń poziom zaawansowania tego aspektu organizacyjnego Twojej firmy. Wybierz i umieść w żółtym polu tylko jedną liczbę z jednego z poniższych pól ze stwierdzeniami.</i>																
3.3. Funkcje	Funkcje są formalnie zdefiniowane, ale nie odpowiadają w pełni strategii i celom. Istnieje wiele nieformalnych procesów i podziałów obowiązków, które nie są potwierdzone, ale bez których firma nie mogłaby działać. Kreatywność i współpraca nie są oficjalnie wdrażane, chociaż kierownicy i pracownicy używają ich w codziennym rozwiązywaniu problemów.				Funkcje, obowiązki i role odpowiadają szybko rosnącym potrzebom pracy zespołowej. Podział ról i funkcji w zespołach projektowych pomaga w komunikacji między firmami i nabywaniu umiejętności. Istnieją pewne trudności we współpracy między projektami i zespołami. Nacisk kładziony jest na pobudzanie kreatywności w zespołach projektowych				Formalne funkcje głównych obszarów biznesowych odpowiadają strategii i celom systemu MBO (zarządzania przez cele). Zespoły interdyscyplinarne są zaangażowane w dobrze zarządzaną i intensywną współpracę. Kierownicy i pracownicy wspierają podejście oparte na innowacjach i kreatywnym myśleniu.				Funkcje są rozwijane w kontekście struktury i komponentów systemu MBO. Ma to miejsce w oparciu o standardy zarządzania innowacjami. Istnieje system pomiaru wpływu, zatem sprawowanie danych funkcji (zespołów i członków personelu) jest mierzone przez KPI, w tym czas wprowadzenia na rynek, liczba opracowanych nowych produktów i usług, liczba wygenerowanych innowacji itp.			
	0,25	0,50	0,75	1,00	1,25	1,50	1,75	2,00	2,25	2,50	2,75	3,00	3,25	3,50	3,75	4,00
<i>Oceń poziom zaawansowania tego aspektu organizacyjnego Twojej firmy. Wybierz i umieść w żółtym polu tylko jedną liczbę z jednego z poniższych pól ze stwierdzeniami.</i>																