

ОФИС

КОРПОРАТИВНЫХ ИННОВАЦИЙ

Выявление и развитие людей с инновационным стилем мышления



**Корпоративные инновации, созданные
людьми с новым типом мышления на
основе персональных и организационных
знаний**



BUSINESS VALUE

Для тех, кто готов отвечать на вызовы:

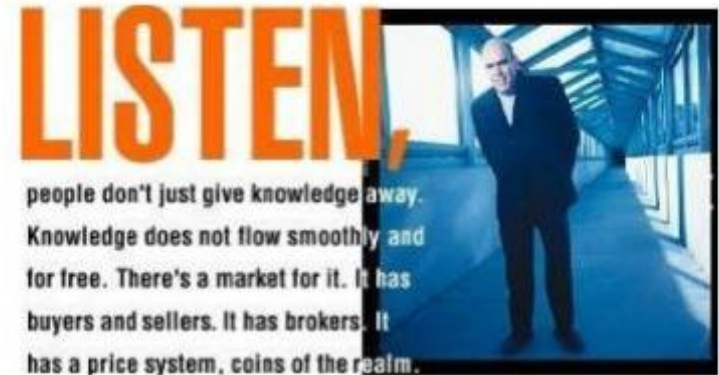
- Как остаться в живых на фоне четвертой технологической революции?
- Как увеличить маржинальность?
- Как капитализировать нематериальные активы?
- Кто в компании будет делать инновации?
- Где найти креативных, нестандартно мыслящих людей?
- Как создать инновационный климат в компании?

КАКИЕ ПРОБЛЕМЫ РЕШАЕТ?



- НАСА - первая правительственная организация США, которая серьезно подходит к вопросу управления знаниями.
- Изначальный акцент на передаче знаний в пределах 13 главных центров в США. Передача инновационных практик, технологий и методов организации труда через «Истории».
- Международная коллаборация по управлению знаниями. Собственных ресурсов недостаточно.
- Новый акцент на управлении знаниями - Федеральная модель каждого центра имеет свой собственный Главный офис управления знаниями, который координируется центральным управлением знаниями в Вашингтоне

- NASA is first US Government Agency to seriously try and manage their knowledge -starting in mid-1990's Today the most successful attempt in US Govt.
- Early emphasis on transferring knowledge internally within its 13 major centers in the US... varied attempts to transfer innovative practices, technologies, and work organization methods. Strong use of "stories" as knowledge transmittal technique
- Later emphasis on knowledge sharing between US Government agencies. President, realizing there is too much knowledge in Washington
- New emphasis on knowledge sharing each center coordinated with the central office in Washington



Ларри ПРУСАК - создатель IBM Institute for Business Value, Knowledge Office NASA, World Bank - корпоративные структуры создания инноваций.

*Перевод с англ.: «Слушайте, люди не раздают знания просто так. Знание не распространяется само по себе плавно и бесплатно. У него есть свой рынок. Есть покупатели и продавцы. Есть брокеры. Есть целая система цен и своя валюта».

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

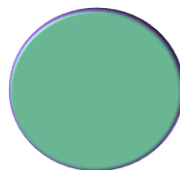


- В 2003 году Danone столкнулась с серьезными проблемами: замедление темпов роста и падение выручки. В предыдущие годы компания быстро росла, приобретая новые активы, расширяя производство и выходя на новые рынки сбыта. Коллектив компании оказался не готов к такой трансформации компании, среди менеджмента был выявлен рост недовольства компанией и снижения лояльности.
- В 2004 году компания стартовала длительную программу обучения для 150 топ-менеджеров. Программа включала в себя тестирование, стратегические сессии, межмодульные мероприятия, лидерство, и была основана на discovery learning и story telling.
- Результат: в 2007 году компания уже провела реструктуризацию и начала реализовывать новую стратегию. Корпоративная культура была полностью изменена. Сейчас компания зарабатывает более 2 млрд Евро в год, занимает 14 место в списке самых крупных компаний США по версии Fortune и работает в 120 странах.

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

ЭЛЕМЕНТЫ ПОСТРОЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ОФИСА

КАРТИРОВАНИЕ И ОТБОР



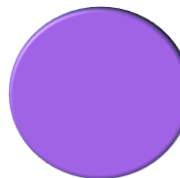
- КАРТИРОВАНИЕ ЛЮДЕЙ
- РАЗРАБОТКА КОРПОРАТИВНЫХ КРИТЕРИЕВ ИННОВАТОРОВ

6-МЕСЯЧНЫЙ КУРС



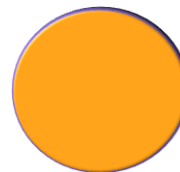
- ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ИННОВАТОРА
- РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОЙ УВЕРЕННОСТИ
- ТВОРЧЕСТВО И ЛИДЕРСТВО

ПИЛОТНЫЙ ПРОЕКТ



- КОМАНДА ИННОВАЦИОННОГО ОФИСА
- ТЕСТОВЫЙ ПРОЕКТ
- АУДИТ И РАЗВИТИЕ ЗОН ВЛИЯНИЯ

ПОДДЕРЖКА



- ИНСТИТУАЛИЗАЦИЯ ВНУТРИ КОМПАНИИ
- ПАКЕТ ПРОЕКТОВ

- Knowledge Management
- Idea Management
- Community Management
- Innovation Management
- Emotional Intelligence
- Communicative Intelligence
- Creative Thinking
- Интегративные коммуникации
- Креативные сессии
- Творческие мастерские

В СТРУКТУРЕ КУРСА:



КОЛЛЕКТИВНОЕ ТВОРЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ- ШАГ В
БУДУЩЕЕ