

Babes-Bolyai Egyetem

Összefoglaló jelentés

**Vállalati innovációirányítási rendszer bevezetésére irányuló képzés –
a versenyképes cégekért**

2016/06/06

Összefoglaló jelentés az innovációs menedzser profiljával kapcsolatos felmérésről

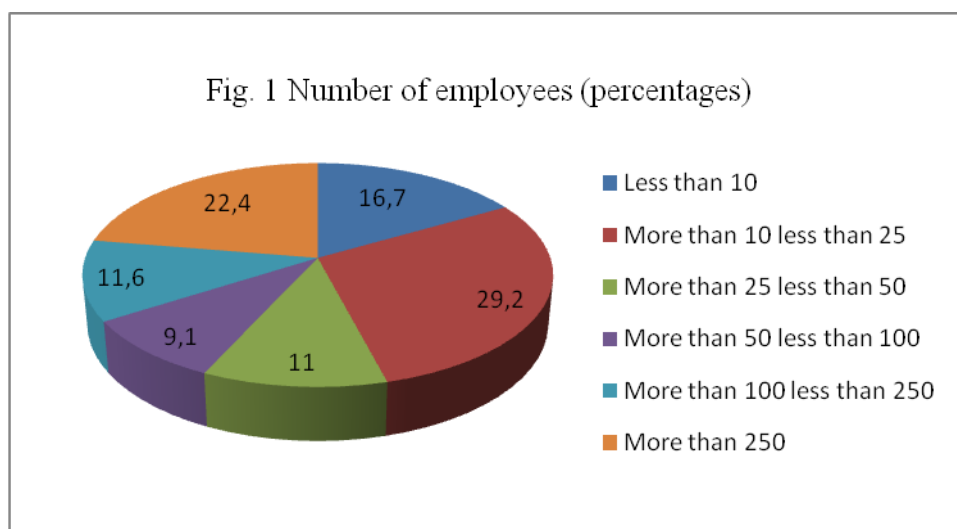
Ez a jelentés az InnoMe project [2015-1-HU01-KA202-13551] felmérésének keretében készült elemzések összefoglalója. A felmérés 2016 februárja és májusa között 4 országban (Lengyelország, Románia, Magyarország és Szlovákia) készült, és 450 online kérdőívet és 32 interjút tartalmazott.

A felmérésben a 4 országból (Lengyelország, Románia, Magyarország és Szlovákia) 450 válasz érkezett az elvárt 100 helyett. Mivel az összes mintában a válaszadók eloszlása aránytalan volt, különös figyelmet fordítottunk arra, hogy az elemzésben ezt figyelembe vegyük, s így az országok véleményét tükrözve egységesebb képet adhassunk az innovációs menedzser profiljáról.

	Magyar	Lengyel	Román	Szlovák	Összes
Válaszok száma	42	324	59	25	450

A minta a résztvevő szervezetek mind méretét mind gazdasági tevékenységét illetően nagy változatosságot mutatott. Mivel az innovációról alkotott nézetek nagyban függenek egyéni vonásoktól is, a felmérés a munkatapasztalatra, életkorra, tanulmányi háttérre és nemre vonatkozó kérdéseket is tartalmazott. Szerettük volna, ha felmérésünk olyan mintát tartalmazott volna, ahol a válaszadók munkatapasztalat, koruk, nemük és tanulmányaik alapján változatosságot mutatnak.

A végső minta mind kisebb, mind nagyobb szervezeteket is tartalmazott, mely az innovációs menedzserek elvárt legfontosabb készségei, képességei és tudása tekintetében általános következtetések levonását engedi meg. A végső mintában 77.6% -ban kis cégek, 22.4% -ban közepes vagy nagy cégek vettek részt.



A munkaerő száma (százalékban)

a gazdasági szektor tekintetében, a szervezetek 35.8%-a szolgáltatást nyújtott/NGO vagy közszféra szereplő, 20.5% -a ipari szektorhoz tartozik, 13.2% kultúra vagy oktatási

szektorhoz, 9.8% -a üzleti szektorhoz 9.6% a-a IT szektorhoz, és 4.8% -a pénzügyi szolgáltatási szektorhoz tartozott. Az iskolázottság tekintetében a válaszadók nagy részének felsőfokú végzettsége volt. A nemek aránya kiegyensúlyozott volt, a válaszadók 53.5%-a férfi, 46.5% -a nő volt.

Munkatapasztalat (%)	kevesebb mint 5	5-10 év	10 - 15 év	15-25 év	25+ év
	5%	17.8%	17.6%	35.4%	24.2%
Iskolázottság (%)	Középfokú			Felsőfokú	
	6.9%			93.1%	
Nem (%)	Nők			Férfiak	
	46.5%			53.5%	

A felmérés elsődleges célja az innovációs menedzser profiljának meghatározása volt. Ahhoz, hogy az országokon átvívelő legfőbb készségeket, képességeket és tudást feltérképezzük, két módszert használtunk. Először a négy országon belül a kérdőívben szereplő minden egyes jellemzőnek megnéztük a súlyozott átlagát. Ezután, annak érdekében, hogy az országok aránytalanul eltérő mintái által okozott aránytalanságokat kiküszöböljük, a középátlagot vettük figyelembe az egyes országok mintanagyságától függetlenül. Ezután elemeztük a kétféle sorrendet. Negyedik lépésként országonként külön rangsoroltuk a készségeket, képességeket és tudást és azokat a jellemzőket tartottuk meg, amiket a legtöbb ország (minimum 3) az első három helyre sorolt. A modellben használt minden szekcióban a legelőkelőbb helyen rangsorolt készségeket, képességeket és tudást tartottuk meg minden innovációs szakaszban: a tervezésben, megvalósításban és az értékelési/fejlesztési szakaszban.

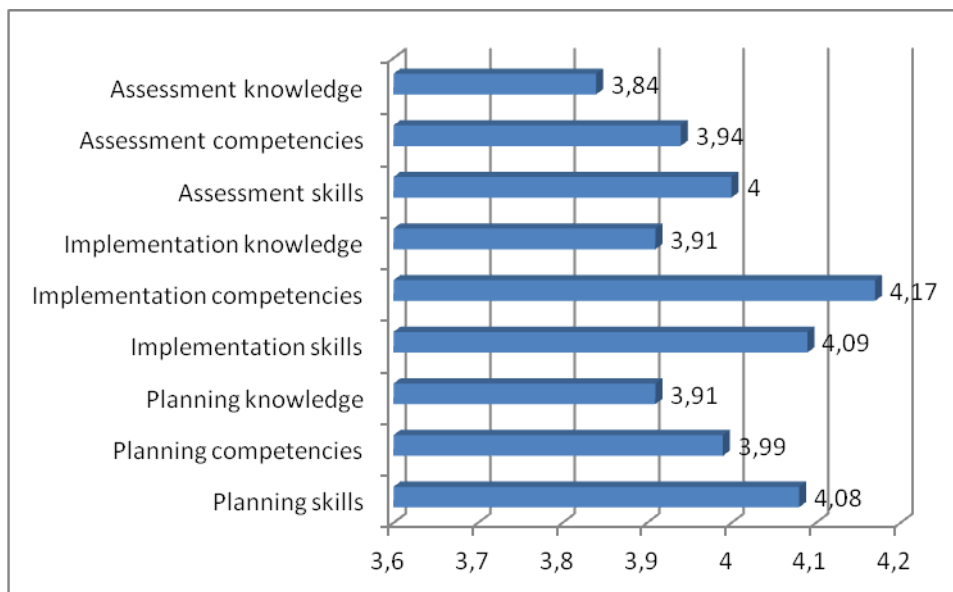
A legfőbb készségek, képességek és tudás, amely az innovációs folyamat 3 szakaszában szerepelt, képezik az innovációs menedzser profilját, mely az alábbiakban összegezhető:

AZ INNOVÁCIÓS MENEDZSER ÁLTALÁNOS PROFILJA		
A tervezési szakaszban- készségek		
Készségek	Ötletgenerálás és a megszokottól való eltérő gondolkodás	4,39
	A szervezeten belül generált ötletek támogatása	4,26
	A technológiában és az üzletben megjelenő trendek megértése, felismerése	4,23
A tervezési szakaszban - képességek		
Kompetenciák	Kreativitás	4,39
	Stratégiai gondolkodás	4,32
	Célkitűzések állításának képessége	4,16
A tervezési szakaszban - tudás		
Tudás	Az üzletben és technológiában meglévő és megjelenő új trendek ismerete	4,17
	Innovációs projektek kidolgozási módjának ismerete	4,14
	Innovációs stratégiák ismerete	4,12
A megvalósítási szakaszban – készségek		

Készségek	Innovációs projektek megvalósítása	4,31
	A stratégia megvalósítása	4,26
	A kutatási eredmények alkalmazása új termékeknel/szolgáltatásoknál	4,12
A megvalósítási szakaszban – kompetenciák		
Képességek	Döntéshozatal és felelősségvállalás	4,36
	Problémamegoldás	4,22
	Kommunikáció	4,18
A megvalósítási szakaszban – tudás		
Tudás	Tudás az emberek és források koordinálásáról	4,11
	Vezetői technikák ismerete	4,02
	Motivációs eszközök ismerete	3,93
Értékelési és fejlesztési szakaszban – készségek		
Készségek	Az innovációnak az üzleti életre gyakorolt hatásának monitorozása	4,19
	A projektek előrehaladásának figyelemmel kísérése	4,08
	Az innovációs folyamatok reális értékelési rendszerének meghatározása	4,05
Értékelési és fejlesztési szakaszban – képességek		
Képességek	Következetesség	4,08
	Objektivitás	4,01
	Lényeglátás	3,99
Értékelési és fejlesztési szakaszban – tudás		
Tudás	Az innováció piacraviteli lehetőségeinek ismerete	4,06
	Az értékelési technikák ismerete	3,95
	Kvantitatív és kvalitatív technikák és eszközök ismerete	3,94

Fontos megjegyezni, hogy a három innovációs szakasz készségeinek, képességeinek és tudásának megítélt fontosságában eltérések voltak. Ezek közül a legfontosabbak a megvalósítási szakasz képességei (átlag: 4.17), a megvalósítási szakasz készségei (átlag: 4.09), és a tervezési szakasz készségei (átlag 4.08) állnak.

2.ábra: Az egyes innovációs szakaszok készségeinek, képességeinek és tudásának középátlagja



Sorrendben: értékelési szakasz tudása, értékelési szakasz képességei, értékelési szakasz készségei, megvalósítási szakasz tudása, megvalósítási szakasz képességei, megvalósítási szakasz készségei, tervezési szakasz tudása, tervezési szakasz képességei, tervezési szakasz készségei

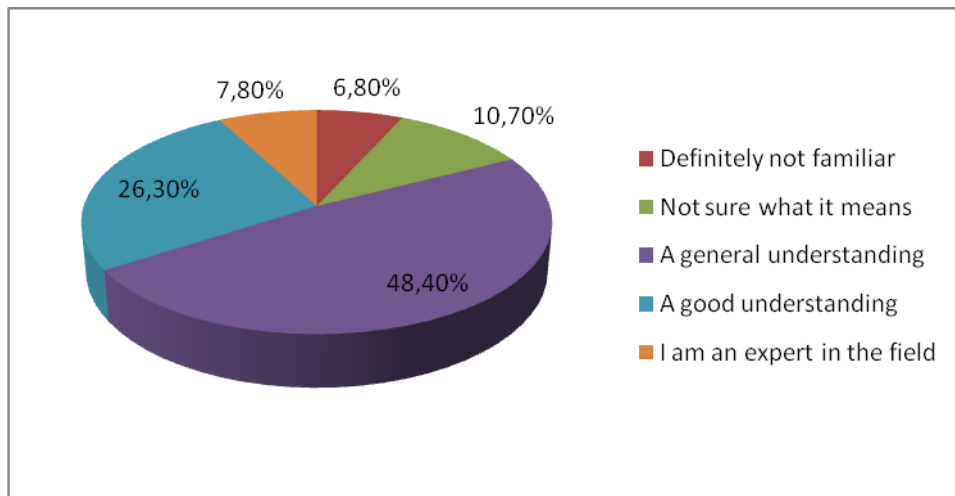
Mint fentebb említettük, az innovációs menedzser profiljának meghatározásakor a készségeket, képességeket és a tudást a válaszadók véleménye alapján elemeztük külön az alábbi szempontrendszerek alapján is: a szervezet nagysága, a válaszadó innovációs jártassága, a tevékenységi kör.

A szervezetek nagysága szerinti elemzésben az ANOVA eredmények statisztikai eltéréseket mutattak ki a kisebb és nagyobb vállalatok között, elsősorban a Megvalósítási szakasz tekintetében. A nagyobb vállalatok dolgozói a Tervezési szakasz készségeit ($F_{1,436}=7.89$, $p<0.05$) és a Tervezési szakasz tudását ($F_{1,436}=5.43$, $p<0.05$) fontosabbnak tekintették, mint a kisebb vállalatok résztvevői.

Azt is megvizsgáltuk, hogy a válaszadó ismeretei hogyan befolyásolták az innovációs menedzserről alkotott képét. Az eredmények azt mutatják, hogy azok, akik úgy vélekedtek magukról, hogy nagyobb tapasztalatuk van innováció terén, egységesen fontosabbnak tartják az összes felsorolt készséget, képességet és tudást, mint azok, akik az innovációban kevésbé jártasak. Az elemzésben az ANOVA eredmények jelentős statisztikai eltéréseket mutattak ki, elsősorban a tervezési szakasz készségeinél ($F_{4,433}=3.42$, $p<0.05$), képeségeinél ($F_{4,433}=2.92$, $p<0.05$) és tudásánál ($F_{4,433}=3.09$, $p<0.05$).

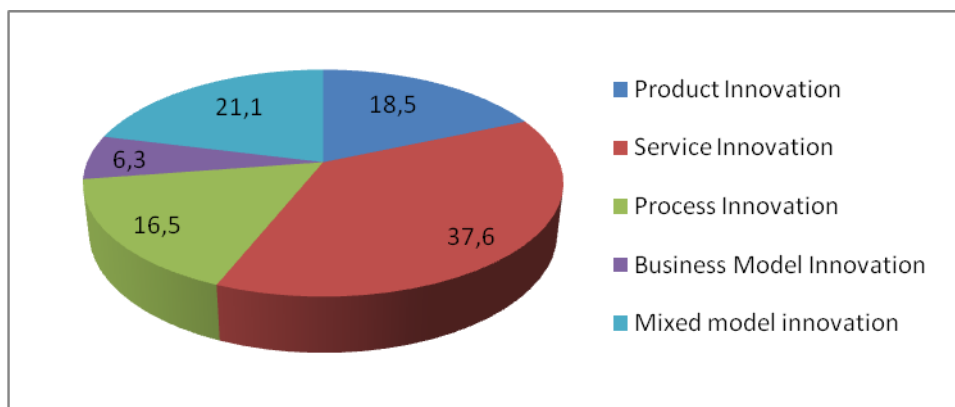
Az elemzés fontos szempontjának számított, hogy a válaszadók mennyire ismerték az innovációs folyamatokat. A végső minta ilyen szempontból egyensúlyt mutatott (48.8% mondta, hogy általánosan tájékozott, 6.8% egyáltalán nem ismeri, és 7.8% szakértő ezen a területen). Az eredmények azt mutatják, hogy összefüggés mutatható ki a szervezet nagysága és a vélt ismeretek között (Pearson Chi-Square = 11.36, $p<0.05$). Nem volt összefüggés a szervezet székhelye és a vélt ismeretek között.

3. ábra Az innováció ismerete (%)



A felmérés egyik célja az volt, hogy kiderítse, milyen fajta innovációkat visznek végbe a felmérésben résztvevő cégek. Az eredmények alapján elmondhatjuk, hogy van összefüggés a szervezet nagysága és az innováció orientációja között (Pearson Chi-Square = 44.36, $p < .01$): a nagyobb vállalatok inkább a termék és technológiai innovációra, a kisebbek inkább a szolgáltatás innovációra fókuszálnak.

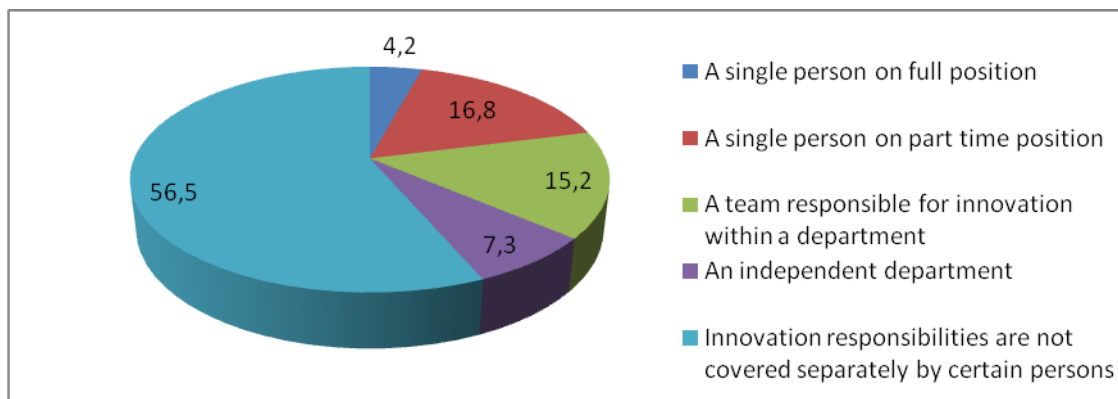
4. ábra: Az innováció használata (%)



Termékinnováció, szolgáltatásinnováció, Technológiai innováció, üzleti modell innováció, Vegyes modellű innováció

Ezen felül a felmérés rákérdezett arra is, hogy a szervezetekben hogyan kezelik az innovációs folyamatokat. Az eredmények azt mutatják, hogy a szervezetek több mint felénél az innovációért nincs kijelölt külön felelős. Mint várható volt, erős összefüggés van a szervezet nagysága és a felelősségkör között (Pearson Chi-Square = 52.1, $p < .01$): a nagyobb szervezeteknél sokszor létezik az innovációért felelős csoport, vagy részleg, míg kisebbeknél nincs külön ilyen munkakör.

5. ábra: Innovációs felelősségkörök



Egy, teljes állásban ezzel foglalkozó alkalmazott, félállású alkalmazott, innovációért felelős csoport egy részlegén belül, önálló részleg, az innovációért nincs külön felelős

A készségek, képességek és tudás összehasonlítása országok között

A készségek, képességek és tudás országok közötti összehasonlítása a teljes, angol nyelvű Általános jelentésben található.

7

Interjúk

A felmérés kvalitatív részét 32 félig-strukturált interjú képezi. Az interjúk célja az volt, hogy árnyalják a képet arról, hogy mit gondolnak az emberek az innovációról, s az innovációs menedzser ideális profiljáról. Az interjúkkal kapcsolatos részletek megtalálhatók az egyes országjelentésekben, valamint az angol nyelvű hosszabb Általános jelentésben.

Következtetések

A felmérés fő célja az innovációs menedzser általános profiljának meghatározása volt. A legfőbb három készségek, képességek és tudás jellemzőket az egyes innovációs szakaszokra jellemzően az alábbi táblázatban találjuk:

No	Kompetenciaterület és az innovációs folyamat szakasza	<i>Az innovációs menedzser fő jellemzői a vizsgált országokban végzett felmérés szerint</i>
1.	TERVEZÉS (Ötletgenerálás, ötletmenedzsment, az innovációs folyamat tervezése)	

Az innovációs menedzser kompetenciái		▪ Kreativitás ▪ Stratégiai gondolkodás ▪ Célkitűzések állításának képessége
Az innovációs menedzser tudása		▪ Az üzletben és technológiában meglévő és megjelenő új trendek ismerete ▪ Innovációs projektek kidolgozási módjának ismerete ▪ Innovációs stratégiák ismerete
Az innovációs menedzser készségei		▪ Ötletgenerálás és a megszokottól való eltérő gondolkodás ▪ A szervezeten belül generált ötletek támogatása ▪ A technológiában és az üzletben megjelenő trendek megértése, felismerése
2.	Megvalósítás (megvalósítás, jogvédelem, hasznosítás, marketing)	
Az innovációs menedzser képességei		▪ Döntéshozatal és felelősségvállalás ▪ Problémamegoldás ▪ Kommunikáció
Az innovációs menedzser tudása		▪ Tudás az emberek és források koordinálásáról ▪ Vezetői technikák ismerete ▪ Motivációs eszközök ismerete
Az innovációs menedzser készségei		▪ Innovációs projektek megvalósítása ▪ A stratégia megvalósítása ▪ A kutatási eredmények alkalmazása új termékeknél/szolgáltatásoknál
3.	ÉRTÉKEKÉLÉS (Értékelés és fejlesztés)	
Az innovációs menedzser képességei		▪ Következetesség ▪ Objektivitás ▪ Lényeglátás
Az innovációs menedzser tudása		▪ Az innováció piacraviteli lehetőségeinek ismerete ▪ Az értékelési technikák ismerete ▪ Kvantitatív és kvalitatív technikák és eszközök ismerete
Az innovációs menedzser készségei		▪ Az innovációnak az üzleti életre gyakorolt hatásának monitorozása ▪ A projektek előrehaladásának figyelemmel kísérése ▪ Az innovációs folyamatok reális értékelési rendszerének meghatározása

A négy országból kapott eredményeket összehasonlítva a megvalósítási szakasz készségeinek és képességeinek egységes fontosnak vételét tapasztalhattuk. Ugyancsak megegyezett az országokon belüli álláspont arról, hogy a készségeket és képességeket egyaránt fontosabbnak ítélték a válaszadók, mint a tudást. Ugyanakkor érdemes megemlíteni, hogy a nagyobb szervezeteknél jobban kiemelték a tervezési szakasz ismereteinek fontosságát, mint a kisebb szervezeteknél. Általánosságban megállapítható, hogy a romániai válaszadók magasabb, míg a szlovák válaszadók alacsonyabb értékeket adtak a készségek, képességek és tudás jellemzőire.

A transzverzális és általános képességeket minden ország válaszadói nagy fontosnak találták. A legfontosabb általános kompetenciákat a tervezési szakasznál találhattuk: kreativitás, stratégiai gondolkodás, döntéshozatal és felelősségvállalás, problémamegoldás, kommunikáció.

Következtetésképp elmondhatjuk, hogy noha voltak egyéni és országokénti eltérések az innovációs menedzser fontos jellemvonásainak megítélésénél, az eredmények alapján mégis leszögezhetjük, hogy a közös jellemzők alapján felállítható az innovációs menedzser általános profilja.