Ministerstvo pro místní rozvoj

OBCEPRO
PROGRAM ROZVOJE OBCE

TIPY PRO ROZVOJ INOVACÍ V ORGANIZACÍCH ÚZEMNÍ SAMOSPRÁVY

Instituce / autor:	Ministerstvo vnitra ČR
Datum zveřejnění:	28.2.2022
Registrační číslo:	151
Klíčová slova:	inovace, územní samospráva



Souhrn problematiky

Úkolem státu je vytvořit systém podpory inovací. Úkolem organizací státní a územní veřejné správy je vytvořit vlastní **SYSTÉMY INOVAČNÍHO MANAGEMENTU**, které se stanou základem řízení organizace. Ty se následně na systémovou podporu tzv. napojí.

JAK MŮŽE VYPADAT INOVAČNÍ MANAGEMENT V ORGANIZACI ÚZEMNÍ SAMOSPRÁVY?

0 Motivace inovátorů

Klíčovým nástrojem inovačního managementu je vytváření **MOTIVAČNÍCH NÁSTROJŮ** pro zaměstnance. Někteří z nich jsou od přírody zvídaví a aktivně uvažují nad tím, jak lze produkty, služby či interní procesy vylepšovat. U jiných musí organizace toto nastavení aktivně podpořit. Pro povzbuzení inovačního ducha je důležité správné nastavení tzv. „firemní kultury“, otevřený přístup managementu či nastavení vnitřních procesů. Klíčovou roli mohou sehrát také **FINANČNÍ ČI JINÉ ODMĚNY**. Inovátory nemusejí být jen zaměstnanci, ale jsou jimi i občané. I pro ty jsou odměny důležitým motivačním prvkem.

1 Identifikace problémů a výzev, kterým organizace čelí

Základem jakéhokoliv inovačního řešení je řešení problému. Problémy je proto třeba ve spolupráci se zaměstnanci i občany identifikovat. Vhodným nástrojem jsou například **FYZICKÉ SCHRÁNKY PRO SBĚR PODNĚTŮ, FORMULÁŘE** zveřejněné na **WEBOVÝCH STRÁNKÁCH** či na **SOCIÁLNÍCH SÍTÍCH**. Ke sběru názorů zaměstnanců je ideální využít **DOTAZNÍKY V INTERNÍCH SYSTÉMECH ORGANIZACÍ** nebo je oslovit **EMAILEM**. Důležité je nepodceňovat také sílu **FYZICKÝCH SETKÁNÍ A SCHŮZEK**. Sebrané problémy, podněty a výzvy je důležité zveřejnit, ať už uvnitř organizace či vně, aby zaměstnanci i občané dostali příležitost se nad nimi zamyslet.

2 Sběr inovačních řešení

Návrhy inovačních řešení lze sbírat stejným způsobem jako identifikovat problémy. Zajímavým řešením může být například pořádání **IDEA WORKSHOPŮ** se zaměstnanci. Stále populárnějšími jsou rovněž **IDEATHONY A HACK DAYS** pro občany, na kterých často dochází i k detailnějšímu rozvoji inovačních řešení.

3 Rozhodnutí o realizaci

O rozvoji nebo realizaci konkrétního inovačního řešení by měla rozhodnout **KOMISE** složená ze zástupců managementu i zaměstnanců. V některých případech lze rozhodnout i na základě **ANKETY** mezi zaměstnanci. Důležité je **ZDŮVODNIT NEÚSPĚCH** inovačních návrhů, které nebyly doporučeny k realizaci. V případě, že jsou důvodem nerealizace inovačního návrhu okolnosti, které se mohou v čase změnit (např. nedostatek financí či zaměstnanců), je dobré návrhy **ARCHIVOVAT** pro budoucí využití.

4 Vývoj řešení

V případě, že rozvoj inovačních řešení svěříte specialistovi či externí firmě, může být z inovačního řešení zcela vynechána cílová skupina inovace. **OBČANÉ ČI ZAMĚSTNANCI MUSÍ BÝT OD ZAČÁTKU VÝVOJE INOVAČNÍHO**

ŘEŠENÍ PŘÍTOMNI. Špatnou praxí je také poprvé testovat inovační řešení až při jeho uvedení v život. Lépe je inovaci **TESTOVAT V PRŮBĚHU JEJÍHO VÝVOJE**.

5 Implementace
Před ostrým nasazením nového řešení je nutné jej **OPILOTOVAT**, tj. vyzkoušet v menším měřítku.

6 Evaluace
Nedílnou součástí inovačního managementu je zhodnocení zavedené inovace, a to tzv. **OBJEKTIVNÍCH UKAZATELŮ**—úspora finančních prostředků či času—i těch **SUBJEKTIVNÍCH**—spokojenost cílové skupiny. I špatně hodnocená inovace může být přínosem, pokud je organizace schopná **IDENTIFIKOVAT PRAVÉ PŘÍČINY** nedostatků a následně se z nich **POUČIT**.

Přílohy

1. https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj09_WgvcyAAxU77LsIHSLzC5EQFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mvcr.cz%2Fsoubor%2Ftipy-pro-rozvoj-inovaci-v-organizacich-uzemni-samospravy.aspx&usg=AOvVaw3Q-L91LAkFVStAQJugafnb&opi=89978