

03 июня 2020

Эксперты крупнейших компаний России обсудили подходы к управлению идеями на первом онлайн-консалтоне

28 мая состоялся онлайн-консалтон (consulting & marathon), посвященный управлению идеями. Эксперты компаний ВІТОВЕ, «КОРУС Консалтинг», Ростех, «Газпром нефть», «Газпромнефть-Альтернативное топливо», «220 Вольт» и банка «Открытие» встретились за виртуальным круглым столом, чтобы обсудить успешные кейсы и самые смелые решения в этой сфере.

В центре внимания участников экспертной дискуссии оказался поиск баланса технологий и коммуникации, автоматизации и креативности, генерации идей и производства решений.

Нарек Степанян, консультант ВІТОВЕ, назвал три главных подхода к управлению идеями в России. Централизованный подход нацелен на реализацию крупных и важных идей, которые поступают в небольшом количестве и обладают большим экономическим эффектом. Основная задача системы в данном случае – детализация и более глубокая проработка инициатив. Универсальный используется для идей любых категорий – от небольших до сложных. Сама система исполняет роль определенного фильтра: идеи поступают в огромном количестве и необходима их грамотная



маршрутизация и ранжирование. Децентрализованный – это гибкая система, в рамках которой идеи подаются в огромном количестве, они небольшие и несложные, технически – это эволюция «ящиков для предложений». В данном случае идеи, как правило, не выходят за рамки департамента, и за их реализацию отвечает ответственный конкретного подразделения. Нарек отметил, что подходы могут так или иначе пересекаться, образуя более кастомизированные системы управления идеями.

Татьяна Гомзякова, директор департамента подбора и развития персонала банка «Открытие», раскрыла механику управления идеями по agile. Это динамическая клиентоцентричная модель, в рамках которой идея рождается в команде и ею же реализуется. При этом команды формируются из специалистов разного профиля, от бизнеса до дизайнера, что позволяет максимально быстро реализовать первый прототип идеи – [минимально жизнеспособный продукт MVP](#), который сразу можно апробировать.

Антон Бобров, директор департамента корпоративных сервисов ГК «КОРУС Консалтинг», обозначил ключевые требования к ИТ-системе для управления идеями, отметив, что именно методология является стержнем любой автоматизированной системы. Антон выделил пять характеристик, которыми должна обладать эффективная ИТ-система управления идеями: всегда под рукой, чтобы зафиксировать идею (наиболее эффективным вариантом в данном случае могут быть чат-боты), умеет управлять и сортировать идеи (например, может разобрать текст идеи на основе ключевых слов и запустить по определенному маршруту в дальнейшую реализацию), оценивает и отслеживает статус в виде дашбордов и

маршрутов обработки идей, вовлекает и мотивирует делиться идеями через рейтинги, геймификацию и мотивацию, собирает аналитику и формирует отчетность (дает понимание, какой экономический и репутационный эффекты дают идеи, какие подразделения и сотрудники наиболее активны, а кто не вовлечен и с чем это связано).

Игорь Шевченко, руководитель направления развития бизнеса Ростех

, выделил ключевой момент при автоматизации системы управления идеями: привязать биржу идей к наиболее популярному информационному ресурсу компании. Надо идти туда, где концентрируется трафик и не забывать о внутреннем пиаре идей.

Александра Сюсина, руководитель фабрики идей в дирекции региональных продаж «Газпромнефть-Альтернативное топливо»

, обосновала необходимость платформ для сбора идей по точкам контакта с клиентами.

«Работа с идеями – кислород для компании. При правильно выстроенной системе – это и лояльность персонала, и вдохновение для сотрудников, и экономический эффект для компании, что крайне важно в текущих условиях»,

– отметила **Александра Лысак, руководитель направления**

коммуникационных стратегий ВТОВЕ. Специалист отметила, что перед тем, как приступить к сбору идей, необходимо исследовать внутреннюю среду: это раскроет главные барьеры сотрудников, позволит правильно выстроить стратегию их вовлечения и найти правильные мотиваторы. Также многое в компании начинается с лидера: важно, чтобы топ-менеджеры активно поддерживали работу с идеями внутри компании.

Мария Смирнова, директор по персоналу «220 Вольт», подтвердила, что в жестко структурированных крупных компаниях в первую очередь важна роль руководителей: важно вовлечение в процесс топ-менеджмента. А компаниям с более гибким управлением стоит делать акцент на новичках и уже собирать свежие идеи в период адаптации.

Консалтон – новый онлайн-формат, виртуальный круглый стол, разработанный консультантами ВITОВЕ, чтобы извлечь максимум пользы из экспертного обсуждения по выбранной теме в диджитал-среде. Одно место за виртуальным круглым столом всегда свободно, в течение консалтона занять его может любой участник онлайн-встречи.