



# OPI Raport privind competențele de inovare deschisă în Europa

## Autor

Ewa Kopczynska (E&D Knowledge Consulting, Lda.)

## Contribuții:

E&D Knowledge Consulting Lda. (Portugal)

University of Pitesti (Romania)

Inno Hub Valencia (Spain)

CWEP (Poland)

Warp Innovation (Austria)

**Titlu și acronim: Open Innovation Competences for Responding to Modern Economic Challenges [OPI]**

**Tipul proiectului: Erasmus+ KA2 Project, Strategic Partnership for Adult Education**

**Ref. no.: 2020-1-RO01-KA204-080196**

**Coordonator: University of Pitești, Romania**

**Durata: 01/11/2020 to 31/10/2022**

**Grantul total al proiectului: 218,081 Euro**

**Website: [www.opi-project.eu](http://www.opi-project.eu)**

**Numele și numărul livrabilului: IO1**

**Date de livrare: 21-06-2021**

**Partenerul responsabil: E&D Knowledge Consulting Lda.**

| Versiunea | Data eiterii | Stadiul           | Contributori                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------|--------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | 21-04-2021   | Raport preliminar | Ewa Kopczynska                                                                                                                                                                                                                   |
| 2         | 21-06-2021   | Raport final      | Ewa Kopczynska<br>Daniela Marta<br>Maciej Markowicz<br>Patricia Cosín<br>Martínez<br>Cezar Popescu<br>Angelica Popescu<br>Michael Dell<br>Gabriela Plaiasu<br>Daniela Giosanu<br>Sorin Fianu<br>Gabriela Fianu<br>Smaranda Gavan |



## Cuprins

|                                                                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Introducere .....                                                                                                                                                                                        | 4  |
| 2. Inovarea deschisă în țările partenre .....                                                                                                                                                               | 5  |
| 2.1. Contextul inovării deschise în Austria .....                                                                                                                                                           | 6  |
| 2.2. Contextul inovării deschise în Portugalia .....                                                                                                                                                        | 7  |
| 2.3. Contextul inovării deschise în Polonia .....                                                                                                                                                           | 8  |
| 2.4. Contextul inovării deschise în Spania .....                                                                                                                                                            | 9  |
| 2.5. Contextul inovării deschise în România .....                                                                                                                                                           | 10 |
| 2.6. Perspectiva transnațională .....                                                                                                                                                                       | 11 |
| 3. Studiul empiric al activităților și competențelor de inovare deschisă .....                                                                                                                              | 12 |
| - specialiști în resurse umane externe companiilor - în cadrul agențiilor de resurse umane, birourilor de ocupare a forței de muncă, ONG-urilor implicate în angajare și sprijin pentru recalificare; ..... | 13 |
| - specialiști în resurse umane în cadrul companiilor, .....                                                                                                                                                 | 13 |
| - Managerii din cadrul IMM-urilor care, ca parte a obligațiilor lor, îndeplinesc funcții de resurse umane. ....                                                                                             | 13 |
| Chestionarele au fost distribuite în limbile naționale ale țărilor implicate pentru a asigura o incluziune ridicată a procesului de cercetare. ....                                                         | 13 |
| 3.1. Setul de date .....                                                                                                                                                                                    | 13 |
| 3.2. Intensitatea și relevanța proceselor de inovare deschisă .....                                                                                                                                         | 13 |
| 3.3. Competențe pentru inovarea deschisă .....                                                                                                                                                              | 17 |
| 4. Faza expert .....                                                                                                                                                                                        | 25 |
| 5. Concluzii generale și relevanța acestora pentru dezvoltarea în continuare a competențelor de inovare deschisă în domeniul de aplicare al metodologiei OPI .....                                          | 29 |
| 6. Bibliografie .....                                                                                                                                                                                       | 32 |



## 1. Introducere

În zilele noastre, mulți cetățeni europeni se confruntă cu un risc ridicat de șomaj din cauza schimbării rapide a cerințelor pieței muncii. Schimbările tehnologice, relevanța scăzută a competențelor tradiționale de lucru și semnificația cheie a celor noi pun mulți europeni într-un risc ridicat de șomaj (adică datorită automatizării sau inadecvării competențelor lor) sau ocupării forței de muncă din profilul lor de competențe (nepotrivirea competențelor), ducând la scăderea productivității și a vieții calitate (Rathelot & Rens 2017).

Schimbările în tehnologii, modele de afaceri și procese au creat cerere pentru noi competențe care lipsesc pe piața muncii până când un sistem educațional larg îl integrează în mod eficient în planurile de învățământ. Odată cu integrarea în creștere a pieței globale și nevoia de adaptare rapidă la nevoile în schimbare ale clienților, companiile își reduc cererea pentru lucrătorii care îndeplinesc sarcini de rutină. În schimb, pentru a supraviețui și a crește, au nevoie de angajați cu un nou profil orientat spre inovație și viitor, care ar putea contribui la capacitatea lor de a răspunde rapid la provocările pieței. Odată cu incapacitatea comună a sistemelor educaționale de a se adapta rapid la cerințele în schimbare ale pieței muncii, în UE, afacerile se luptă din ce în ce mai mult să angajeze resurse umane competente. 40% (Cedefop 2018) până la 77% (EIBIS 2018) din lupta angajatorilor pentru ocuparea posturilor vacante. O astfel de situație este atribuită lipsei candidaților cu abilități relevante, precum și abilităților ușoare și lipsei de experiență anterioară relevantă în muncă (Manpower 2017). În cadrul acestui mediu, competențele orientate spre inovare devin critice nu numai pentru angajarea candidaților la locuri de muncă, ci și pentru ca economiile generale să poată concura cu succes și să înflorească în cadrul economiei globale.

Pentru a sprijini capacitatea europenilor și a companiilor din UE (în special a IMM-urilor) de a se angaja în economia modernă bazată pe inovare, proiectul OPI își propune să ofere instrumente moderne pentru dezvoltarea competențelor resurselor umane pentru a contribui la inovarea deschisă și competențele specialiștilor în resurse umane pentru a sprijini angajații și candidați la locuri de muncă în dezvoltarea competențelor necesare. Pentru a răspunde eficient acestei provocări specifice și luând în considerare lipsa datelor relevante în domeniul competențelor de inovare deschisă din întreaga Europă, parteneriatul OPI care acoperă parteneri din România, Portugalia, Spania, Polonia și Austria a dezvoltat o metodologie de cercetare specifică care urmează să fie implementată în cele 5 țări în vederea colectării necesarului pentru dezvoltarea unei baze de cunoștințe sensibile la grupul țintă sau a studiului de recalificare. Având în vedere obiectivele extrem de practice ale proiectului OPI și modelul de competență pentru inovare deschisă ca principal cadru teoretic, cercetarea OPI a căutat să înțeleagă:



Q1 / Care este intensitatea proceselor OI care necesită competențe abordate de OPI?

Q2 / Care este nivelul de recunoaștere a competențelor OI în rândul managerilor și al profesioniștilor în resurse umane?

Q3 / Care este nivelul competențelor OI în rândul angajaților?

Faza de cercetare a proiectului OPI a acoperit 2 activități de cercetare simultane care să fie desfășurate independent de fiecare partener al parteneriatului OPI din țara sa - cercetarea de birou care vizează colectarea stadiului tehnicii în ceea ce privește Q1, precum și încercarea de a identifica sursele locale de informații legate de Q2 și Q3 și ii / cercetarea structurată a chestionarului pentru a aduna răspunsuri la toate cele 3 întrebări de cercetare, în vederea colectării informațiilor transversale din cele 5 țări menționate anterior. Raportul de cercetare OPI prezentat este rezultatul combinării studiilor din cele 5 țări ale parteneriatului OPI.

Urmând metodologia de cercetare OPI, următoarea secțiune 2 a acestui document prezintă contextul de inovație deschisă în fiecare dintre țările analizate rezultate din cercetarea de birou efectuată. Secțiunea 3 suplimentară prezintă rezultatele cercetărilor empirice privind procesele și competențele de inovare deschisă din cele 5 țări participante, urmate de perspectiva experților (secțiunea 4) și concluziile din secțiunea 5.

Având în vedere obiectivul specific al raportului ca o sursă de informații pentru dezvoltarea metodologiei și mecanismului de construire a competențelor personalului resurse umane pentru a sprijini dezvoltarea competențelor OI (IO2), metodologia și conținutul programului de dezvoltare OPI (IO4), raportul este completat cu 2 anexe, Anexa 1 – Recomandări și parametri pentru dezvoltarea metodologiei și mecanismului de construire a competențelor personalului HR pentru a sprijini dezvoltarea competențelor OI (IO2) și Anexa 2 – Recomandări și parametri pentru dezvoltarea metodologiei și conținutului programului de dezvoltare OPI (IO4).

## 2. Inovarea deschisă în țările partenre

Proiectul OPI este implementat în 5 țări, cu diferențe semnificative în ceea ce privește inovația și sistemele sale naționale de inovare. Cu Austria și Portugalia reprezentând, în contextul european, grupul puternic al inovatorilor, Polonia și Spania, inovatorii moderați și România, inovatorul modest, cu performanțe de inovare la cel mai scăzut nivel dintre țările UE (European Innovation Scoreboard 2020). Țările diferă în ceea ce privește nivelul de inovație, mediul economic și sistemele naționale de inovare. Acest lucru duce la dependența actuală diferită a țărilor de la lucrătorii cunoașterii cu Austria 41,9% din ocuparea intensivă a cunoștințelor, Polonia 39,5%, Portugalia 35,8%, Spania 33,3% și România 23,3% (OMPI 2020) și potențialul lor suplimentar de a îmbunătăți personalul angajat în mod tradițional munca de rutină către activități mai orientate spre cunoaștere.



## 2.1. Contextul inovării deschise în Austria

Austria reprezintă un grup de inovatori puternici în contextul european. În urma anchetei comunitare de inovare și a Statistik Austria, 62% dintre întreprinderile austriece sunt implicate în activități de inovare. Aceste activități sunt legate în special de inovarea proceselor, în timp ce inovarea produselor se desfășoară în aproximativ 30% dintre firme. Aceste tipuri de inovații apar în mod obișnuit în întreprinderile mari, în timp ce IMM-urile rămân în urmă. Interesant, diferența dintre IMM-uri și companiile mari este semnificativ mai mică în cazul activităților de inovare în afaceri, care sunt efectuate de 55% din întreprinderile austriece (WKO 2018). În ciuda interesului comun pentru inovație, slăbiciunea inovației austriece constă în eficiența exploatarei sale. În special sectorul academic rămâne în urma mediei internaționale în ceea ce privește exploatarea cercetării. Mai mult, startup-urile se confruntă cu bariere în calea inovației legate de inovarea insuficientă a fondatorilor, birocrăția ridicată, reglementările restrictive și complicate și lipsa de capital de risc în stadiu incipient (Garzik, 2017). Barierele sunt mediată parțial de schemele de finanțare publică extinse și de înaltă calitate pentru întreprinderile nou-înființate. Mai mult, organismele publice sunt implicate în mod proactiv în sprijinul inovației austriece și mai ales în prezentarea realizărilor inovatoare.

Austria este una dintre primele țări din UE care a implementat o strategie de inovare deschisă. Cu toate acestea, conform raportului Camerei Economice Federale Austriece din 2019, aproximativ 1% dintre companiile austriece și-au declarat colaborarea activă în domeniul inovării. În acest grup majoritatea colaborării are loc cu universități și centre de cercetare (61%), consultanți și laboratoare private (55%), parteneri ai lanțului de aprovizionare (49%), companii din grupul propriu (47%), clienți (34%) și public corporați (26%) (WKO, 2019). În ciuda faptului că colaborarea este mai tipică pentru companiile mari și are loc în majoritate în sectoarele tehnologice, European Innovation Scoreboard 2020 subliniază că colaborarea IMM-urilor este unul dintre punctele forte ale sistemului de inovare austriac, în raport cu alte țări ale UE. Între timp, colaborarea în sectoarele scăzute și fără tehnologie sunt aspecte care necesită îmbunătățiri.

În timp ce Austria are o participare puternică a lucrătorilor din domeniul cunoștințelor la forța de muncă și o învățare puternică pe tot parcursul vieții, a fost recunoscută nevoia de perfecționare a angajaților pentru inovare, în special în IMM-uri. Programele, cum ar fi finanțarea din regiunea superioară a Austriei, susțin 50% din cheltuielile pentru îmbunătățirea calificării angajaților IMM-urilor în domeniile digitalizării, tehnologiei și inovației, care stau la baza rolului critic al competențelor de inovare în domeniul resurselor umane pentru strategia de creștere a Austriei. Cu toate acestea, dublarea șomajului de la începutul Covid Pandemics, Austria încă suferă lipsuri semnificative de anumite competențe, în special în domeniul transformării digitale, inovației, sustenabilității, creativității și comunicării, iar aceste lipsuri sunt de așteptat să crească în viitorul apropiat de-a lungul cu creșterea cererii. Luând în considerare



direcțiile specifice de dezvoltare ale Austriei, în special colaborarea transdisciplinară cu specialiști din diverse domenii este de așteptat să fie mai relevantă în următorii ani, întrucât munca în echipă va deveni mai mult funcțională, iar procesele de colaborare vor fi mai inter-organizaționale.

## 2.2. Contextul inovării deschise în Portugalia

Portugalia reprezintă un grup de inovatori puternici în contextul european. În urma sondajului comunitar Eurostat, 32,4% dintre întreprinderile portugheze s-au angajat în activități de inovare între 2016 și 2018, cu 28% dintre companii implicate în proces și 23% în inovarea produselor. Companiile mari rămân în continuare liderul activităților de inovare, cu 61,5% din întreprinderile mari angajate în activități inovatoare, 46,5% din medii și 29,2% din firmele mici. Deși Portugalia are încă multe îmbunătățiri în domeniul inovării, pasul extrem de relevant este creșterea recunoașterii în rândul managerilor portughezi că implementarea inovației continue ca pilon al strategiei sale este importantă nu numai pentru creșterea companiei, ci și pentru durabilitatea acesteia (Fernandes și colab. 2017 ).

Cu toate acestea, performanța inovatoare din Portugalia se bazează în principal pe un model de inovație închisă de inovație internă. O astfel de situație este tipică atât pentru produs, cât și pentru inovarea proceselor în cadrul companiilor portugheze. Aproximativ 10,5% dintre companiile portugheze sunt angajate în cooperare și doar 8,4% cooperează în domeniul inovării. O astfel de cooperare are loc mai frecvent în rândul întreprinderilor mari. Activitățile de inovare cooperativă sunt implementate în special în 3 sectoare din Portugalia: TIC, sectorul financiar și de asigurări și energia și apa. În mod interesant, există diferențe regionale semnificative în nivelurile de colaborare cu regiunile Centro, Lisabona și Alentejo care depășesc alte regiuni în domeniul cooperării pentru inovare. Din punct de vedere negativ, în multe sectoare critice pentru sectoarele economiei portugheze, cum ar fi turismul și ospitalitatea, construcțiile și imobiliarele sau agricultura, colaborarea este la un nivel scăzut, 3,5%, 2,7% și respectiv 7,5%.

Datorită impactului unei deviații puternice a cererii pieței asupra situației economice a Portugaliei, Portugalia se concentrează în prezent puternic pe transformarea economiei sale tradiționale bazate pe intensitate a forței de muncă, iar inovarea deschisă este în prezent o parte a orientării strategice a Portugaliei. Cu toate acestea, inovația deschisă rămâne într-o etapă embrionară, cu accent puternic pe încurajarea colaborării universitate-industrie, lăsând spațiu insuficient pentru sprijinirea colaborării în sectorul privat, care ar putea fi mai relevant în unele sectoare (Fernandes și colab. 2017; Redacao aNoticia.pt 2020; CSI 2020). Cu toate acestea, vizibilitatea și prezentarea inovației deschise în Portugalia are ca rezultat o recunoaștere sporită a potențialului de colaborare pentru a sprijini inovația organizației lor. Cu toate acestea, rezistența și preferința pentru inovația internă sunt încă mari, cu o dorință mai puternică de a colabora în domeniul inovației de proces, mai degrabă decât inovării produselor



- unde coinovarea este mai asociată cu riscurile expunerii la profituri și produse (Fernandes, 2017).

Luând în considerare rolul în creștere al inovației în mediul de afaceri portughez, abilitățile încorporate în competențele de inovare deschisă sunt recunoscute ca fiind extrem de relevante pentru capacitatea de angajare, în special capacitatea de a lucra în echipe, leadership, abilități de comunicare, inteligență emoțională, creativitate și inovație (Castro 2018; Calado 2019). Cu toate acestea, în majoritate, acestea sunt aplicate în contextul intern, precum și în scopuri de rețea. Pentru a putea profita din plin de potențialul său de inovare deschisă, Portugalia trebuie să-și depășească principalele bariere în resursele umane - 1 / scadență scăzută a managementului inovației care necesită îmbunătățirea managementului la nivel executiv pentru a face față provocărilor inovării (Fernandes și colab. 2017; Santos 2018). , 2 / număr mare de persoane cu calificări scăzute, cu lipsă de bază necesare pentru competențe de inovare (OECD 2018), 3 / concentrare puternică pe competențe dure / tehnologice în cadrul educației adulților cu subevaluare a competențelor orientate spre inovare „ușoare”, în special critice pentru inovarea deschisă ( OECD 2015), 4 / lipsa de atitudine proactivă, mentalitate inovatoare și credințe potențial nerealiste legate de inovația individuală (GEM 2020).

### 2.3. Contextul inovării deschise în Polonia

Polonia reprezintă un grup de inovatori moderate din UE. După Oficiul Central de Statistică al Poloniei, în perioada 2016-2018, numai fiecare a patra întreprindere industrială și fiecare a cincea întreprindere de servicii s-au angajat într-un fel de activități de inovare. Aceste activități se referă în principal la inovarea proceselor sau a produselor. Cu toate acestea, activitățile de inovare și inovare deschisă sunt mai tipice pentru întreprinderile mari decât pentru IMM-uri, sunt conduse în special de industria TIC și industria fintech și de câteva cluster industriale - în special Cracovia și Varșovia. Cu toate acestea, Polonia se confruntă cu bariere semnificative în calea deschiderii inovației legate de lipsa de capital social și lipsa de încredere unul în celălalt, împiedicând polonezii să creeze în mod eficient echipe creative în toate industriile poloneze și o cooperare insuficientă între industrie și cercetare și un sistem de cercetare defect (Journal Business Insider 2020 ).

În ciuda barierelor existente în Polonia în calea inovării deschise, inovarea deschisă nu este neobișnuită în întreprinderile poloneze și a demonstrat un impact pozitiv asupra performanței financiare a companiilor (Grabowska și Drygas, 2010). Cu toate acestea, este un model mai frecvent aplicat în inovația incrementală. În timp ce activitățile de inovare deschisă sunt mai tipice în întreprinderile mari, au fost implementate instrumente politice specifice pentru a încuraja implicarea IMM-urilor în inovarea deschisă, demonstrând recunoașterea relevanței modelului OI pentru creșterea companiilor de toate dimensiunile. Cu toate acestea, slăbiciunea instrumentelor politice constă în concentrarea lor puternică pe inovația strict tehnologică. Pe lângă măsurile de politică financiară pentru a sprijini inovarea deschisă, un număr din ce în ce



mai mare de clustere urmărește să încurajeze o abordare colaborativă pentru a genera creștere economică și inovare. Datorită fondului puternic de competențe tehnologice din Polonia, în special în sectorul TIC, angajații polonezi sunt adesea familiarizați cu modelele colaborative de produse și dezvoltarea proceselor. Angajamentul lor în inovația colaborativă depășește adesea dincolo de granițele naționale, întrucât companiile din Polonia asigură deseori externalizarea în străinătate. În timp ce până acum există un accent puternic pe inovația tehnologică în domeniul inovației deschise, creșterea angajamentului clienților și angajaților în activitățile proinnovative ale firmelor devine o tendință în creștere, care arată că, deși inovația deschisă nu este încă o abordare comună, există semne de deschidere crescândă a executivilor la idei și cunoștințe externe.

Actualele pandemii Covid au contribuit la depășirea unor probleme cu rezistență la inovație și tehnologie. Cu toate acestea, pentru a profita din plin de potențialul inovator polonez, și mai ales de rolul său în inovarea deschisă, o serie de bariere legate de lipsa de încredere în alte organizații / persoane și abilități și cunoștințe limitate de inovare și colaborare (inclusiv și cunoștințe de limba engleză necesare pentru colaborare) trebuie depășită.

#### 2.4. Contextul inovării deschise în Spania

Spania reprezintă grupul de inovatori moderate în contextul european. În urma sondajului comunitar Eurostat privind inovarea, 31,1% din întreprinderile spaniole sunt implicate în activități inovatoare. În majoritate, întreprinderile mari stimulează inovativitatea spaniolă, cu un angajament de 68,1% în activități inovatoare. Între timp, doar 26,9% dintre IMM-uri sunt implicate în inovare. În general, majoritatea activităților inovatoare ale întreprinderilor spaniole sunt legate de inovarea proceselor (23,8%), în timp ce doar 14,6% dintre întreprinderile spaniole s-au angajat în inovarea produselor. Cu toate acestea, modelul închis al inovației este în prezent abordarea comună a inovației. Doar 10,7% din companii se angajează în activități de cooperare. Acest număr este în majoritate condus de întreprinderi mari, cu 37,7% din întreprinderile mari angajate în activități de colaborare. Între timp, doar 8,5% dintre IMM-uri se angajează cu parteneri externi în activități de colaborare.

Nivelul existent de inovație deschisă este condus de companiile mari care oferă sprijin privat pentru activități de colaborare, sub formă de acceleratoare private de start-up deținute de companii mari, cum ar fi Telefonica, centre tehnologice private (de exemplu, de către Repsol) sau fonduri de capital de risc corporative către susținători startup-uri inovatoare. Companiile mari stimulează performanța inovării deschise în Spania prin rolul lor principal în inițierea activităților de colaborare în cadrul vastelor lor rețele de colaborare cu parteneri externi precum universități, centre de cercetare și alte companii.

Modelul de inovare deschisă, deși este încă rar, este mai vizibil în câteva industrii, inclusiv în sectorul TIC, al energiei și al infrastructurii sau al sectorului juridic. Unele dintre cele mai



puternice realizări legate de adoptarea inovației deschise pot fi observate în sectorul juridic, cu primul accelerator de pornire creat de o firmă de avocatură din Europa - Cuatrecasas Acelera și Garrigues Innovation Think Tank pentru a ajuta la punerea la dispoziția tuturor a cunoștințelor legate de profesia de avocat.

## 2.5. Contextul inovării deschise în România

România reprezintă un grup de inovatori modesti pe piața europeană cu o mare nevoie de a ajunge din urmă în domeniul inovației pentru partenerii lor europeni. În urma sondajului Eurostat privind inovarea comunitară, doar 14,6% dintre întreprinderi s-au angajat în activități de inovare între 2016 și 2018. Inovarea este o parte a strategiei pentru 28% dintre firmele mari, în timp ce numărul scade la 13,5% în cazul companiilor mici. În rândul grupului de companii inovatoare, colaborarea este relativ rară, dar a crescut semnificativ în ultimii ani. În perioada 2014-2016, 17,9% dintre companiile inovatoare s-au angajat în inovare deschisă, în timp ce între 2016 și 2018 procentul a crescut deja la 30,2%, arătând rolul în creștere al inovației deschise pentru depășirea decalajului de inovare din România. Activitățile de inovare colaborativă sunt cel mai frecvent realizate cu implicarea furnizorilor (9,3%) și a clienților din sectorul privat (7,7%) și sunt mai frecvente în cadrul serviciului decât în sectorul industrial.

În ceea ce privește inovația, precum și activitățile specifice de inovare deschisă, întreprinderile mari depășesc IMM-urile. În general, barierele comune în calea inovării în companiile românești sunt legate de dificultățile în găsirea partenerilor de cooperare pentru inovare, problemele legate de accesul la finanțare și costurile ridicate ale inovării, precum și de lipsa resurselor umane calificate. Ca urmare, introducerea „noutăților” în companiile românești se limitează de obicei la copierea produselor de la companiile mari. În urma Tabloului de bord al inovării europene 2020, resursele umane, învățarea continuă slabă și inovarea IMM-urilor sunt aspectele critice ale sistemului de inovare românesc care necesită îmbunătățiri pentru a reduce decalajul de inovare dintre România și comunitatea globală a UE. În acest domeniu, nu numai creșterea competențelor de inovare a angajaților, ci și a managerilor și liderilor sunt o nevoie urgentă (Popescu, 2014).

În contextul inovației deschise, educația executivilor lipsește, deoarece cercetările arată că doar 7,48% dintre întreprinderi recunosc cooperarea cu alții ca o abordare viabilă pentru a întreprinde activități de cercetare și dezvoltare (CNIPMMR, 2018).

Cu toate acestea, studiile privind recunoașterea de către angajatori a competențelor relevante în rândul candidaților la locuri de muncă sugerează că la nivel de intrare abilitățile soft de înaltă relevanță pentru inovație și performanța inovării deschise sunt considerate extrem de semnificative. În cadrul unei cercetări efectuate de Hipo (2020), abilitățile de comunicare, flexibilitatea și adaptabilitatea sau proactivitatea au fost definite printre cele mai relevante 5 competențe pentru candidații la post. Cu toate acestea, capacitatea de a lucra bine în echipă



sau abilitățile de conducere au fost considerate ca fiind mai puțin relevante în opinia angajatorilor români.

## 2.6. Perspectiva transnațională

Cercetările efectuate în 5 țări ale UE arată că, în ciuda puternicelor disparități în ceea ce privește nivelul de inovație și caracteristicile sistemului național de inovare, există caracteristici comune ale contextului de inovare deschisă din țările partenere. În primul rând, în mediul actual de inovare, întreprinderile mari sunt principalii actori pe arena inovației deschise. În ciuda potențialului uriaș pentru competitivitatea IMM-urilor provenind din inovația deschisă - în special accesul la resursele pe care IMM-urile nu le posedă individual, IMM-urile sunt de obicei doar participanți / participanți la inovare deschisă condusă de organizații mari, mai degrabă decât beneficiari de soluții adaptate nevoilor lor de afaceri din deschidere inovație. Acest lucru se datorează în mare măsură nivelului de recunoaștere în creștere, dar totuși scăzut, pentru potențialul de inovație deschisă ca pilon al strategiei de inovare a IMM-urilor. În multe cazuri, problema merge chiar mai departe, legându-se în multe sectoare de lipsa recunoașterii relevanței inovației pentru sustenabilitatea IMM-urilor. În acest domeniu, cercetările noastre sugerează o nevoie puternică de educație nu numai a angajaților, ci și a managerilor IMM-urilor și a mediului larg al IMM-urilor cu privire la relevanța abordărilor inovării deschise pentru competitivitatea acestora.

Mai mult, în timp ce sectoarele diferă între țări, inovarea deschisă este de obicei agregată în câteva sectoare intensive în tehnologie sau în cunoștințe, în timp ce sectoarele scăzute și fără tehnologie intensivă se angajează rareori în activități de colaborare în domeniul inovației. Evidențierea și încurajarea inovării deschise în IMM-urile cu tehnologie redusă / cu tehnologie redusă pare să aibă o relevanță deosebită în țările angajate nu numai datorită nevoilor lor speciale de modernizare după scăderea cererii de-a lungul pandemiei Covid-19, ci și, cu excepția Austriei, colaborarea privată în zona non-tehnologică nu este în prezent susținută în mod eficient de instrumente publice care vor ajuta întreprinderile non-și de tehnologie scăzută să depășească barierele regionale specifice în calea inovării deschise.

În general, inovația deschisă se află încă în stadiul inițial de dezvoltare în toate țările și se confruntă cu un număr mare de bariere, de la lipsa de conștientizare a strategiilor de inovare deschisă și a abilităților de a o integra în strategiile companiilor, prin teama de expunerea la profituri și produse în timpul colaborării, la lipsa extrem de comună de resurse umane capabile să facă față provocărilor nu numai ale inovației deschise, ci și ale inovației interne. În mod interesant, în ciuda nivelului de inovare diferit, toate țările se luptă cu nevoia de a îmbunătăți competențele de inovare a resurselor lor umane. Fie ca răspuns la decalajul așteptat dintre oferta de resurse umane abile și cererea în creștere pentru competențe de inovare deschisă (adică Austria) fie datorită nivelului scăzut de competențe în fondul existent de resurse umane



(adică România sau Portugalia). Aceasta se referă atât la personalul executiv, cât și la cel general.

În total, în toate țările nu au fost identificate date care ar analiza competențe specifice pentru inovare deschisă. Datele parțiale extrase din sondajele angajatorilor sugerează că, deși abilitățile de colaborare, abilitățile de comunicare, flexibilitatea și adaptabilitatea sau abilitățile de conducere sunt considerate relevante, aplicarea lor este considerată în mod obișnuit într-un domeniu de activități interne și de rețea, mai degrabă decât activități de colaborare între organizații.

Pe o notă pozitivă, tendința de a se angaja în inovație deschisă crește în toate țările analizate, pentru toate dimensiunile companiei. Această tendință este totuși condusă de sectoare specifice, cum ar fi TIC și Fintech în Polonia sau sectorul juridic din Spania. Contextul sectorial sugerează o deschidere mai mare a sectorului serviciilor pentru a se angaja în inovație deschisă. Cu toate acestea, creșterea vizibilității inovației deschise în aceste sectoare contribuie pozitiv la recunoașterea relevanței strategice a inovației deschise și contribuie la reducerea barierelor comportamentale în calea inovării deschise, cum ar fi lipsa de încredere sau lipsa de recunoaștere a oportunităților provenite din inovația deschisă.

### 3. Studiul empiric al activităților și competențelor de inovare deschisă

Concomitent cu cercetarea de birou pentru a obține informații relevante și proiectate actualizate cu privire la procesele OI și competențele OI, a fost efectuată o cercetare bazată pe sondaje în fiecare țară a parteneriatului. În urma obiectivelor OPI, în fiecare dintre țările participante a fost distribuit un sondaj structurat printre profesioniștii din domeniul resurselor umane. Au fost colectate minimum 50 de răspunsuri în fiecare dintre țările participante. Pentru a obține o imagine reprezentativă a recunoașterii lor pentru relevanța competențelor OI pentru piața locală și evaluarea fondului disponibil de competențe OI, au fost incluse în studiu 3 categorii profesionale:



- specialiști în resurse umane externe companiilor - în cadrul agențiilor de resurse umane, birourilor de ocupare a forței de muncă, ONG-urilor implicate în angajare și sprijin pentru recalificare;
- specialiști în resurse umane în cadrul companiilor,
- Managerii din cadrul IMM-urilor care, ca parte a obligațiilor lor, îndeplinesc funcții de resurse umane.

Chestionarele au fost distribuite în limbile naționale ale țărilor implicate pentru a asigura o incluziune ridicată a procesului de cercetare.

### 3.1. Setul de date

În urma cercetărilor care au avut loc între februarie și aprilie 2021 în 5 țări partenere - Austria, Portugalia, Polonia, Spania și România, au fost obținute un eșantion de 267 de răspunsuri cu 264 considerate valide. În medie, fiecare țară a fost reprezentată de 52,8 răspunsuri valide, cu o variabilitate a eșantioanelor locale între 48 și 59 de răspunsuri per țară incluse în analiză (a se vedea tabelul 1). În general, cel mai reprezentat grup de respondenți îndeplinește funcții de resurse umane în cadrul IMM-urilor, ca specialiști interni în resurse umane, fie ca manageri care acoperă activități de resurse umane într-un domeniu larg de activități profesionale - cu un număr global de 118 respondenți (45% din eșantionul total) . Respondenții care îndeplinesc funcții de resurse umane în întreprinderile mari au reprezentat 22% din eșantion și respondenții din organizații externe legate de resurse umane (agenții de consultanță pentru ocuparea forței de muncă și resurse umane și ONG-uri care susțin probleme de angajabilitate) aproximativ 30%. Experiența medie a resurselor umane a diferit între țările cu cea mai mică medie în cazul Spaniei - 8 ani și cea mai mare - 16 ani, în cazul Poloniei (a se vedea tabelul 1).

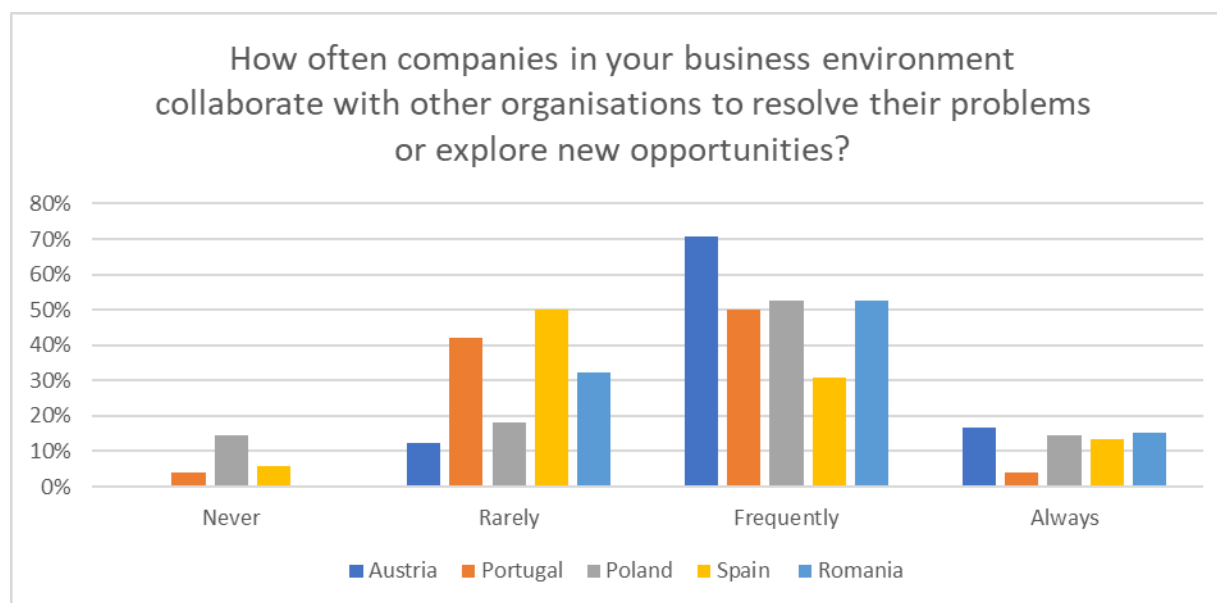
| Țara            | Experiența medie RU | Extern RU | IMM RU | Companii mari RU | Altele | Vârsta min | Vârsta medie | Vârsta max | Răspunsuri valide | Total |
|-----------------|---------------------|-----------|--------|------------------|--------|------------|--------------|------------|-------------------|-------|
| <b>Portugal</b> | 10 years            | 28%       | 50%    | 20%              | 2%     | 22         | 42           | 67         | 50                | 51    |
| <b>Austria</b>  | 12 years            | 23%       | 44%    | 25%              | 8%     | 37         | 47           | 58         | 48                | 50    |
| <b>Spain</b>    | 8 years             | 35%       | 33%    | 35%              | 0%     | 21         | 35           | 54         | 52                | 52    |
| <b>Poland</b>   | 16 years            | 42%       | 55%    | 2%               | 2%     | 29         | 41           | 60         | 55                | 55    |
| <b>Romania</b>  | 13 years            | 19%       | 42%    | 27%              | 12%    | 24         | 44           | 78         | 59                | 59    |

### 3.2. Intensitatea și relevanța proceselor de inovare deschisă

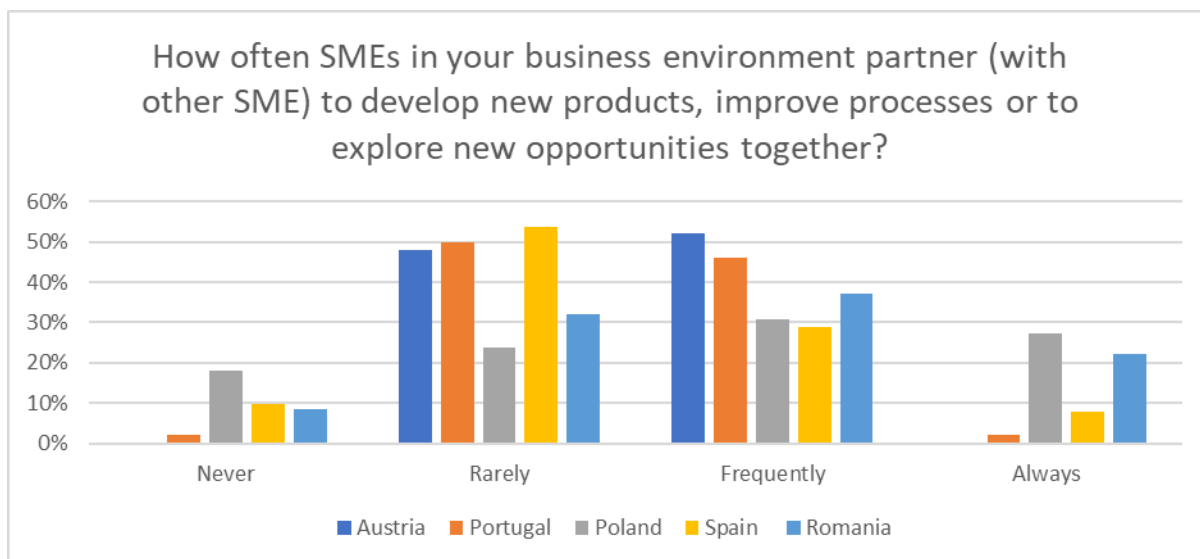
În primul rând, studiul empiric urmărea să evalueze necesitatea competențelor de inovare deschisă pe piețele de locuri de muncă incluse prin colectarea de informații cu privire la intensitatea proceselor de inovare deschisă, recunoașterea necesității de a crește colaborarea în regiune și barierele care ar putea potențial să obstrucționeze dezvoltarea eficientă în domeniul inovării deschise. Întrebați „cât de des companiile din mediul dvs. de afaceri



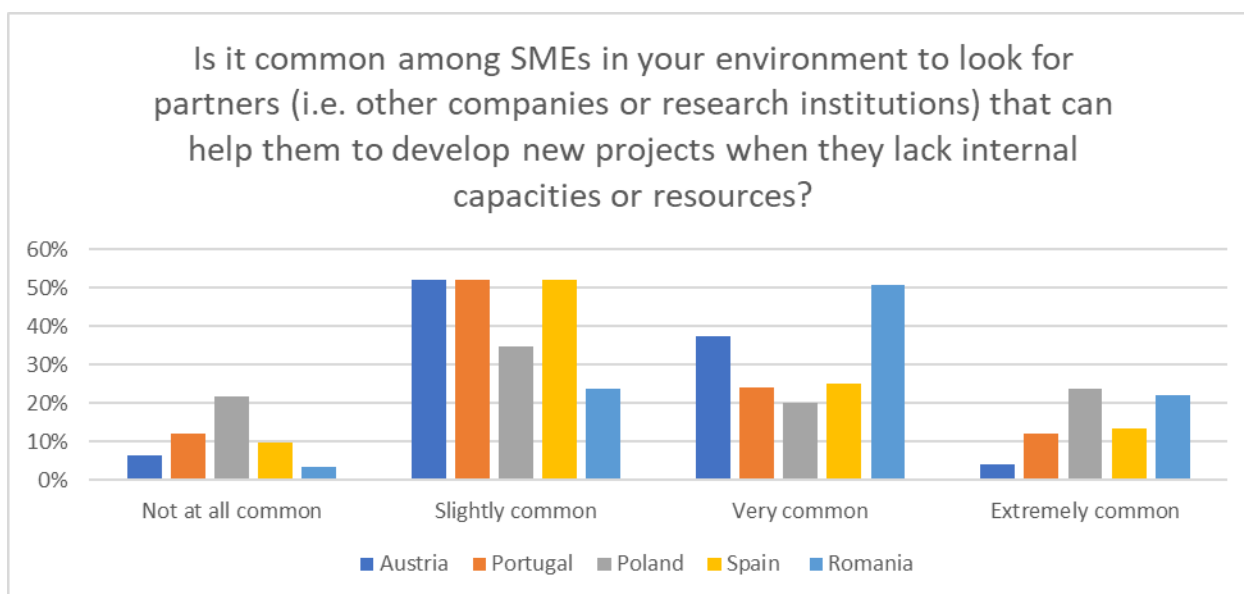
colaborează cu alte organizații pentru a-și rezolva problemele sau pentru a explora noi oportunități?”, Profesioniștii din domeniul resurselor umane implicați au evaluat inovația deschisă ca fiind frecventă în toate țările implicate (a se vedea Figura 1). Nu este surprinzător că Austria are cea mai înaltă evaluare a activităților de inovare deschisă, cu toate acestea a doua poziție a României în această categorie, care a fost urmată de Polonia (15% dintre respondenți indicând colaborarea ca strategie standard pentru rezolvarea problemelor și explorarea de noi oportunități și 53 % la fel de frecvent în ambele cazuri) au fost un rezultat neașteptat având în vedere datele precedente referitoare la contextele de inovare românești și poloneze. Spania (rar 50%, frecvent, 31%) și Portugalia (rar 42%, frecvent 50%) plasate în mijlocul eșantionului.



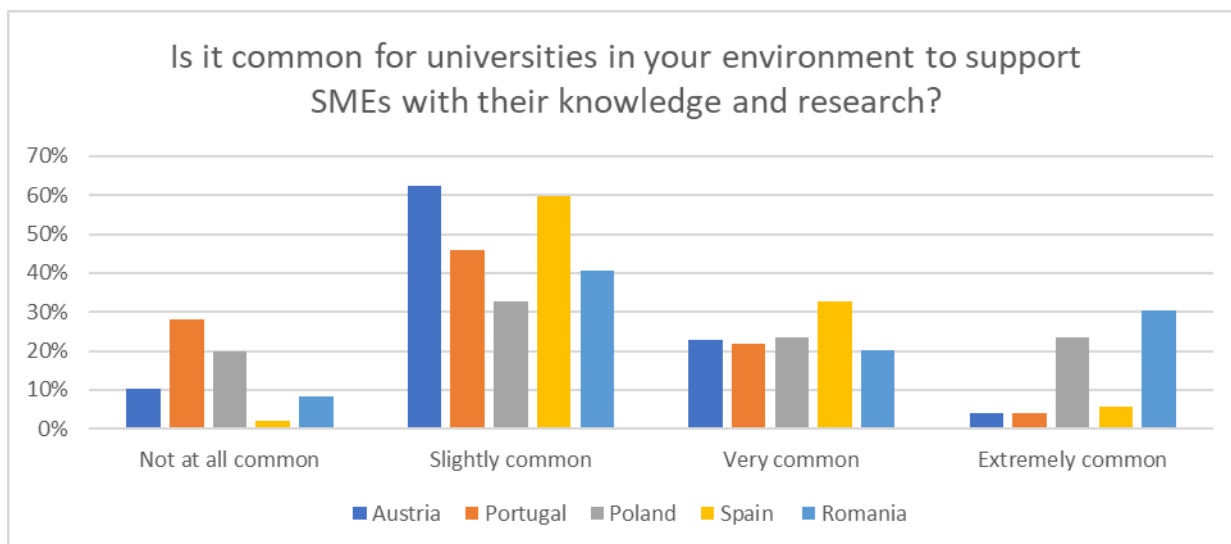
Așa cum era de așteptat în Austria, Portugalia și Spania, frecvența percepută a colaborării a scăzut atunci când se referă strict la IMM-uri. Cu toate acestea, a întrebat „Cât de des partenerii IMM-urilor din mediul dvs. de afaceri (cu alte IMM-uri) să dezvolte noi produse, să îmbunătățească procesele sau să exploreze împreună noi oportunități (adică să dezvolte noi produse, să intre pe piețe noi sau să își îmbunătățească procesele actuale) respondenții din Polonia au considerat colaborarea o strategie standard pentru 27% dintre IMM-uri și 31% au evaluat-o ca fiind frecventă și din România 22% ca standard și 37% ca frecvent (a se vedea Figura 2).



Interesul perceput al IMM-urilor pentru inovarea deschisă se reflectă în special în România care se remarcă ca o țară care, potrivit respondenților, IMM-urile se uită foarte des la parteneri, în timp ce în țările mai inovatoare Austria, Portugalia, Spania, IMM-urile rareori caută parteneri pentru activități de colaborare în sfera activității inovatoare.



De asemenea, sprijinul acordat universităților pentru IMM-uri a fost considerat a fi cel mai extins în România, unde sprijinul academic pentru IMM-uri este considerat a fi mai mare decât în cazul populației generale a companiilor. Între timp, colaborarea percepută între mediul academic și IMM-uri este considerată modestă până la moderată în cazul unor inovatori puternici precum Austria și Portugalia, precum și Spania.



În ciuda diferențelor semnificative în apariția percepută a inovației deschise, majoritatea semnificativă a respondenților austrieci (88%), portughezi (90%), polonezi (75%) și români (97%) consideră că colaborarea în creștere în regiunea lor este foarte sau extrem de importantă. Între timp, respondenții spanioli au acreditat o relevanță semnificativ mai mică pentru creșterea colaborării cu 6%, considerând că nu este deloc importantă, 42% ușor importantă, 42% foarte importantă și doar 10% extrem de importantă. Aceasta corespunde unei recunoașteri relativ mai mici pentru importanța implicării IMM-urilor în inovarea deschisă în Spania, unde 25% nu sunt de acord sau nu sunt de acord că angajarea în parteneriate (cu alte companii sau instituții de cercetare) ar permite IMM-urilor din regiunea lor să răspundă mai bine (mai rapid / mai precis) la nevoile în schimbare ale clienților lor (Polonia 11%, Austria 4%, Portugalia și România 2%, fiecare).

Toate tipurile de inovații sunt de obicei obstrucționate de barierele specifice fiecărei țări / regiuni. Dar mai ales modelul deschis de inovație care necesită coordonare între organizații poate depinde în mare măsură de depășirea barierelor tipice în calea inovării deschise. În cadrul studiului, respondenții au arătat câteva bariere principale, relevanța diferă în funcție de țara de reședință. 2 bariere care se remarcă ca fiind de mare semnificație în majoritatea țărilor analizate sunt „teama de a colabora cu alte organizații din cauza unei posibile abateri a partenerilor”, care este o barieră universală cu relevanță în toate țările angajate și „lipsa altor organizații deschise colaborării oportunități”, care este deosebit de relevantă în Polonia, România și Spania. Cu toate acestea, rezumatul a 3 bariere majore de colaborare (Tabelul 2) în domeniul inovației arată că țările participante diferă în ceea ce privește obstacolele lor specifice în calea inovării deschise.

Tabelul 2. Top 3 bariere în calea inovării deschise în fiecare țară.

|                |                                                                                               |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Austria</b> | Lipsa de cunoștințe despre cum să stabiliți o colaborare sau să găsiți ajutor extern pentru a |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|

|                 |                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | dezvolta împreună soluții sau idei noi,                                                                                                                                                                     |
|                 | Lipsa abilității organizațiilor cu medii organizaționale diferite (adică organizații publice-private, de afaceri-academice-guvernamentale; companii high-tech / low-tech / no-tech) de a comunica eficient, |
|                 | Teama de a colabora cu alte organizații din cauza unei posibile abateri a partenerilor (adică furt de proprietate intelectuală, lipsă de respect pentru confidențialitate etc.),                            |
| <b>Portugal</b> | Lipsa abilității organizațiilor cu medii organizaționale diferite (adică organizații publice-private, de afaceri-academice-guvernamentale; companii high-tech / low-tech / no-tech) de a comunica eficient, |
|                 | Lipsa disponibilității organizațiilor de a lucra la alinierea obiectivelor lor pentru a găsi un teren comun pentru colaborare,                                                                              |
|                 | Diferite culturi de lucru între organizații, care nu permit dezvoltarea eficientă a proiectelor peste granițe organizaționale,                                                                              |
| <b>Poland</b>   | Lipsa altor organizații deschise către oportunități de colaborare,                                                                                                                                          |
|                 | Teama de a colabora cu alte organizații din cauza unei posibile abateri a partenerilor (adică furt de proprietate intelectuală, lipsă de respect pentru confidențialitate etc.),                            |
|                 | Lipsa disponibilității organizațiilor de a lucra la alinierea obiectivelor lor pentru a găsi un teren comun pentru colaborare,                                                                              |
| <b>Spain</b>    | Teama de a colabora cu alte organizații din cauza unei posibile abateri a partenerilor (adică furt de proprietate intelectuală, lipsă de respect pentru confidențialitate etc.),                            |
|                 | Diferite culturi de lucru între organizații, care nu permit dezvoltarea eficientă a proiectelor peste granițe organizaționale,                                                                              |
|                 | Lipsa altor organizații deschise către oportunități de colaborare,                                                                                                                                          |
| <b>Romania</b>  | Standarde și proceduri de calitate foarte diferite în cadrul organizațiilor care fac munca comună extrem de dificilă,                                                                                       |
|                 | Lipsa altor organizații deschise către oportunități de colaborare,                                                                                                                                          |
|                 | Teama de a colabora cu alte organizații din cauza unei posibile abateri a partenerilor (adică furt de proprietate intelectuală, lipsă de respect pentru confidențialitate etc.),                            |

### 3.3. Competențe pentru inovarea deschisă

Recunoașterea relevanței abilităților de inovare deschisă în rândul profesioniștilor care îndeplinesc funcții de resurse umane în țările care participă la studiu este relativ ridicată. Cu toate acestea, pot fi observate diferențe semnificative între țări. Atât România, cât și Portugalia prezintă o recunoaștere foarte mare pentru relevanța tuturor celor menționate în studiu abilități de inovare deschisă pentru angajabilitatea actuală. După cum este prezentat în rezultatele din tabelul 3, toate cele 11 competențe au fost considerate foarte importante sau extrem de importante de între 100 și 90% dintre respondenții din România și între 100 și 84% dintre respondenții din Portugalia. În cea mai mare parte a pieței locurilor de muncă din Austria, în timp ce toate competențele au fost considerate importante de majoritatea respondenților, capacitatea de a lucra în diferite proiecte și de a colabora cu oameni din diferite tipuri de organizații (de exemplu, universități, autorități publice sau companii mai mari / mai



mici) , a fost evaluat ca fiind cel mai puțin relevant. Profesioniștii din domeniul resurselor umane din Polonia și Spania au fost cei mai sceptici în ceea ce privește relevanța abilităților de inovare deschisă enumerate pentru angajabilitatea candidaților la post. În cazul capacității Poloniei de a colabora cu 1 / persoane cu diferite tipuri de expertiză (în diferite discipline, adică IT, economie, sociologie, marketing etc.) și 2 / persoane din diferite tipuri de organizații (de exemplu universități, autorități publice sau mai mari / companii mai mici) au fost considerate ca având o relevanță semnificativă de mai puțin de 50% dintre respondenți. Între timp, în Spania, capacitatea de a lucra în diferite proiecte a fost considerată de relevanță mai mică, cu mai puțin de 50% dintre respondenți considerând că este de relevanță ridicată.



Tabelul 3. Relevanța abilităților de inovare deschisă în angajabilitate (în % ale respondenților în funcție de relevanță)

| Austria                                                                                                                                       |     | Portugal                                                                                                                                      |      | Poland                                                                                                                     |     | Spain                                                                                                                          |     | Romania                                                                                                                        |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| abilități puternice de comunicare                                                                                                             | 92% | abilitatea de a stabili conexiune și de a comunica cu oameni din diferite organizații (rețea)                                                 | 100% | deschidere pentru a învăța lucruri noi inițial care nu au legătură cu postul ocupat                                        | 96% | abilități puternice de comunicare                                                                                              | 83% | colaborează cu oameni cu diferite tipuri de expertiză (în diferite discipline, adică IT, economie, sociologie, marketing etc.) | 100% |
| abilitatea de a stabili conexiune și de a comunica cu oameni din diferite organizații (rețea)                                                 | 90% | căutați proactiv idei noi (îmbunătățiri posibile, identificarea noilor nevoi ale clienților sau noi oportunități de piață)                    | 98%  | abilități puternice de comunicare                                                                                          | 91% | colaborează cu oameni cu diferite tipuri de expertiză (în diferite discipline, adică IT, economie, sociologie, marketing etc.) | 77% | comunică clar ideile lor pentru posibile îmbunătățiri în cadrul companiei                                                      | 100% |
| să se adapteze în mod eficient la nevoia de a prelua sarcini noi în cadrul companiei                                                          | 88% | comunică clar ideile lor pentru posibile îmbunătățiri în cadrul companiei                                                                     | 96%  | comunică clar ideile lor pentru posibile îmbunătățiri în cadrul companiei                                                  | 91% | împărtășiți cunoștințe cu alți colegi                                                                                          | 75% | abilități puternice de comunicare                                                                                              | 98%  |
| colaborează cu oameni cu diferite tipuri de expertiză (în diferite discipline, adică IT, economie, sociologie, marketing etc.)                | 88% | colaborează cu oameni cu diferite tipuri de expertiză (în diferite discipline, adică IT, economie, sociologie, marketing etc.)                | 96%  | împărtășiți cunoștințe cu alți colegi                                                                                      | 87% | abilitatea de a stabili conexiune și de a comunica cu oameni din diferite organizații (rețea)                                  | 75% | să se adapteze în mod eficient la nevoia de a prelua sarcini noi în cadrul companiei                                           | 98%  |
| căutați proactiv idei noi (îmbunătățiri posibile, identificarea noilor nevoi ale clienților sau noi oportunități de piață)                    | 88% | să se adapteze în mod eficient la nevoia de a prelua sarcini noi în cadrul companiei                                                          | 96%  | căutați proactiv idei noi (îmbunătățiri posibile, identificarea noilor nevoi ale clienților sau noi oportunități de piață) | 80% | comunică clar ideile lor pentru posibile îmbunătățiri în cadrul companiei                                                      | 73% | deschidere pentru a învăța lucruri noi inițial care nu au legătură cu postul ocupat                                            | 97%  |
| colaborează cu oameni care lucrează în funcții diversificate (de exemplu, în producție, achiziții, marketing, logistică, finanțe, management) | 85% | deschidere pentru a învăța lucruri noi inițial care nu au legătură cu postul ocupat                                                           | 94%  | lucrează în diferite proiecte                                                                                              | 75% | căutați proactiv idei noi (îmbunătățiri posibile, identificarea noilor nevoi ale clienților sau noi oportunități de piață)     | 73% | căutați proactiv idei noi (îmbunătățiri posibile, identificarea noilor nevoi ale clienților sau noi oportunități de piață)     | 95%  |
| comunică clar ideile lor pentru posibile îmbunătățiri în cadrul companiei                                                                     | 85% | colaborează cu oameni care lucrează în funcții diversificate (de exemplu, în producție, achiziții, marketing, logistică, finanțe, management) | 94%  | să se adapteze în mod eficient la nevoia de a prelua sarcini noi în cadrul companiei                                       | 58% | să se adapteze în mod eficient la nevoia de a prelua sarcini noi în cadrul companiei                                           | 71% | împărtășiți cunoștințe cu alți colegi                                                                                          | 95%  |

|                                                                                                                                          |     |                                                                                                                                          |     |                                                                                                                                               |     |                                                                                                                                               |     |                                                                                                                                               |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| împărtășiți cunoștințe cu alți colegi                                                                                                    | 79% | abilitați puternice de comunicare                                                                                                        | 94% | abilitatea de a stabili conexiune și de a comunica cu oameni din diferite organizații (rețea)                                                 | 56% | colaborează cu oameni care lucrează în funcții diversificate (de exemplu, în producție, achiziții, marketing, logistică, finanțe, management) | 63% | lucrează în diferite proiecte                                                                                                                 | 95% |
| deschidere pentru a învăța lucruri noi inițial care nu au legătură cu postul ocupat                                                      | 77% | împărtășiți cunoștințe cu alți colegi                                                                                                    | 92% | colaborează cu oameni care lucrează în funcții diversificate (de exemplu, în producție, achiziții, marketing, logistică, finanțe, management) | 56% | deschidere pentru a învăța lucruri noi inițial care nu au legătură cu postul ocupat                                                           | 60% | colaborează cu oameni care lucrează în funcții diversificate (de exemplu, în producție, achiziții, marketing, logistică, finanțe, management) | 93% |
| lucrează în diferite proiecte                                                                                                            | 63% | colaborează cu oameni din diferite tipuri de organizații (de exemplu, universități, autorități publice sau companii mai mari / mai mici) | 86% | colaborează cu oameni cu diferite tipuri de expertiză (în diferite discipline, adică IT, economie, sociologie, marketing etc.)                | 40% | colaborează cu oameni din diferite tipuri de organizații (de exemplu, universități, autorități publice sau companii mai mari / mai mici)      | 60% | colaborează cu oameni din diferite tipuri de organizații (de exemplu, universități, autorități publice sau companii mai mari / mai mici)      | 92% |
| colaborează cu oameni din diferite tipuri de organizații (de exemplu, universități, autorități publice sau companii mai mari / mai mici) | 60% | lucrează în diferite proiecte                                                                                                            | 84% | colaborează cu oameni din diferite tipuri de organizații (de exemplu, universități, autorități publice sau companii mai mari / mai mici)      | 36% | lucrează în diferite proiecte                                                                                                                 | 48% | abilitatea de a stabili conexiune și de a comunica cu oameni din diferite organizații (rețea)                                                 | 90% |

În timp ce țările respondenți au diferit în ceea ce privește evaluarea relevanței abilităților pentru angajabilitate, datele consolidate subliniază importanța tuturor abilităților enumerate, dar cu importanța principală a abilităților de comunicare, abilităților de ideatie și abilității de a comunica idei pentru îmbunătățiri în cadrul unei companii, abilitatea de a partaja cunoștințele cu colegii și deschidere pentru a învăța lucruri noi, care inițial nu au legătură cu postul ocupat.

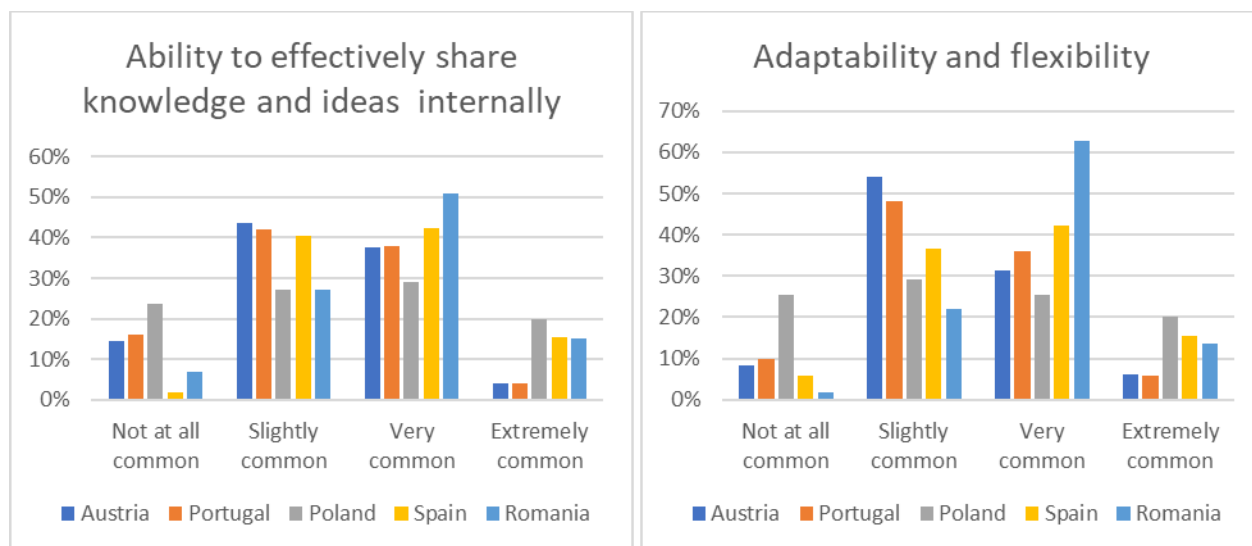
În ciuda unei presiuni politice puternice asupra colaborării între diferite tipuri de organizații din întreaga UE, capacitatea de a colabora cu oameni din diferite tipuri de organizații (de exemplu, universități, autorități publice sau companii mai mari / mai mici) este considerată ca fiind cea mai puțin relevantă.

| Skill      |                                                                                                                                               |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>92%</b> | abilități puternice de comunicare                                                                                                             |
| <b>89%</b> | comunică clar ideile lor pentru posibile îmbunătățiri în cadrul companiei                                                                     |
| <b>87%</b> | căutați proactiv idei noi (îmbunătățiri posibile, identificarea noilor nevoi ale clienților sau noi oportunități de piață)                    |
| <b>86%</b> | împărtășiți cunoștințe cu alți colegi                                                                                                         |
| <b>85%</b> | deschidere pentru a învăța lucruri noi inițial care nu au legătură cu postul ocupat                                                           |
| <b>82%</b> | abilitatea de a stabili conexiune și de a comunica cu oameni din diferite organizații (rețea)                                                 |
| <b>82%</b> | să se adapteze în mod eficient la nevoia de a prelua sarcini noi în cadrul companiei                                                          |
| <b>80%</b> | colaborează cu oameni cu diferite tipuri de expertiză (în diferite discipline, adică IT, economie, sociologie, marketing etc.)                |
| <b>78%</b> | colaborează cu oameni care lucrează în funcții diversificate (de exemplu, în producție, achiziții, marketing, logistică, finanțe, management) |
| <b>73%</b> | lucrează în diferite proiecte                                                                                                                 |
| <b>67%</b> | colaborează cu oameni din diferite tipuri de organizații (de exemplu, universități, autorități publice sau companii mai mari / mai mici)      |

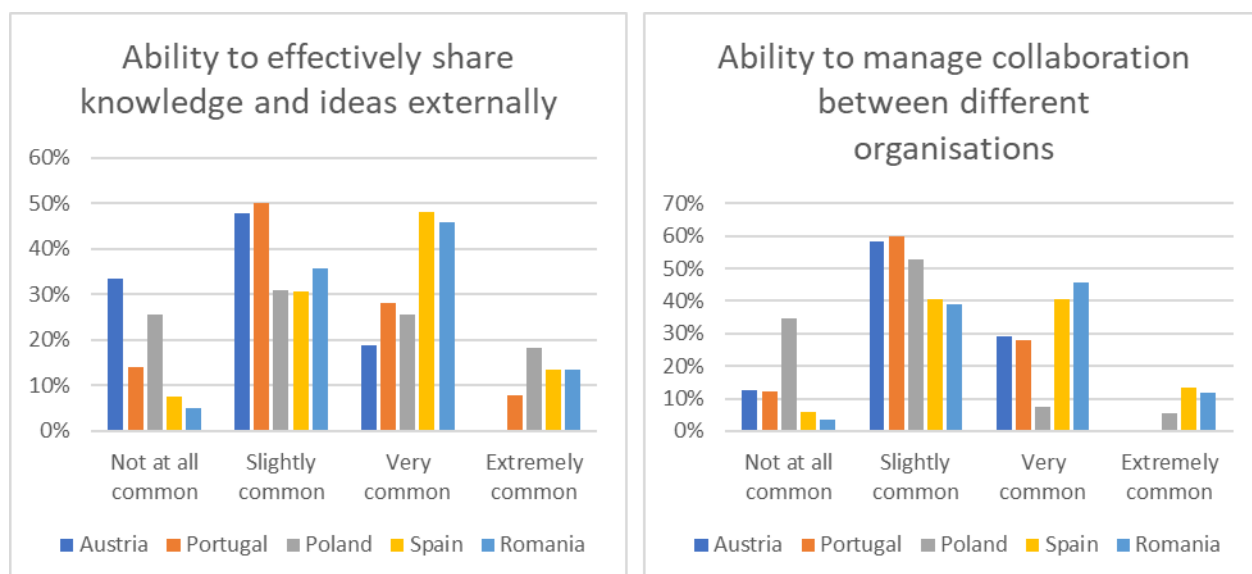
Deși toate competențele sunt considerate relevante de către profesioniștii în domeniul resurselor umane, nu toate sunt în prezent ușor accesibile angajatorilor în cadrul fondului disponibil de angajați / candidați pe piața muncii. Disponibilitatea unor astfel de abilități diferă de obicei între țări și regiuni. Rezultatele cercetării arată că deficitul de competențe de inovare deschisă este recunoscut în special pe piața muncii austriece, unde toate cele 10 competențe analizate sunt considerate rare sau foarte rare. Pe piața muncii austriece, numai capacitatea de a împărtăși în mod eficient cunoștințele și ideile pe plan intern în cadrul organizației și abilitățile de rețea au fost evaluate ca fiind ușor accesibile de o parte semnificativă a respondenților, respectiv 42% și 46%.

Abilitatea de a împărtăși în mod eficient cunoștințele și ideile interne în cadrul organizației, precum și adaptabilitatea și flexibilitatea au fost evaluate ca fiind cele mai puțin problematice de găsit în cele 5 țări analizate. Cu toate acestea, acestea sunt considerate majoritar ușor de

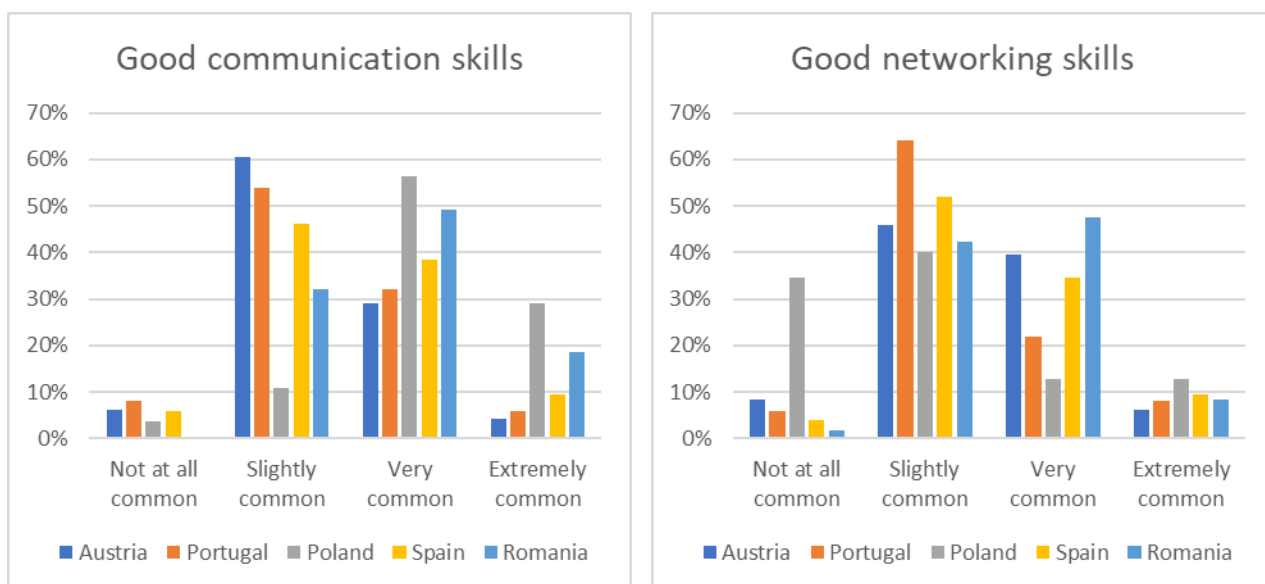
găsit printre resursele umane doar în România și Spania. În aceste țări, de asemenea, nivelul mediu al capacității de a împărtăși cunoștințe cu alți colegi și de a comunica idei de îmbunătățiri pe plan intern este considerat bun sau excelent, în timp ce în celelalte țări este considerat de calitate mai scăzută.



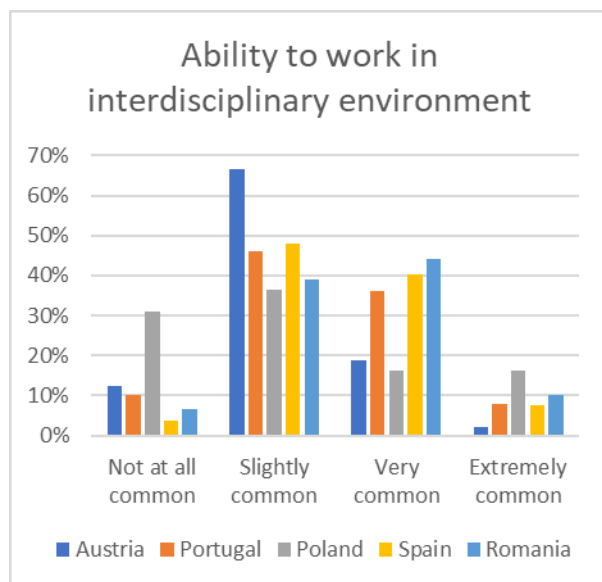
Majoritatea respondenților români și spanioli au evaluat, de asemenea, disponibilitatea abilității de a gestiona colaborarea între diferite organizații și de a împărtăși în mod eficient cunoștințele și ideile din exterior, la fel de ridicate. Aceste abilități sunt însă rareori disponibile în Austria și Portugalia. Între timp, în Polonia, capacitatea de a împărtăși efectiv cunoștințele și ideile pe plan extern a fost evaluată ca fiind ușor accesibilă de 44% dintre respondenți, cu toate acestea, capacitatea de a gestiona colaborarea între diferite organizații este evaluată ca fiind rară, doar 13% dintre respondenți considerând că este ușor de obținut în cadrul actualul fond de resurse umane din Polonia.



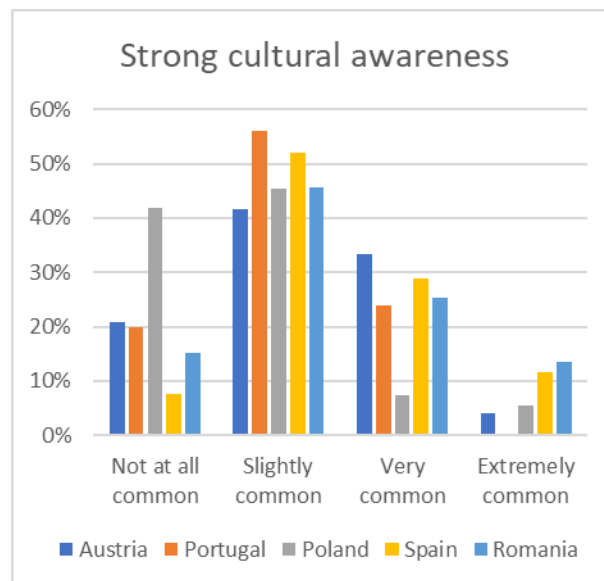
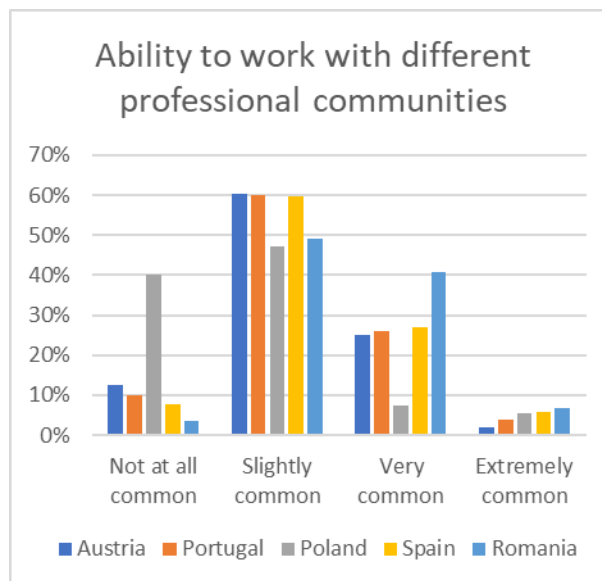
Rezultatele transfrontaliere ale cercetării OPI sugerează că resursele umane poloneze se remarcă în cadrul eșantionului ca comunicatori puternici, cu aproximativ 85% dintre respondenți evaluând abilitățile de comunicare bune ca fiind foarte frecvente sau extrem de comune pe piața muncii. Abilitățile de comunicare sunt, de asemenea, comune pe piața muncii din România și într-o ofertă moderată în Spania. Între timp, la fel ca majoritatea abilităților de inovare deschisă, există un deficit de resurse umane cu bune abilități de comunicare în Austria. Interesant, deși abilitățile de comunicare sunt considerate relativ rare în Austria, abilitățile de rețea sunt considerate foarte sau extrem de comune de 46% dintre respondenți. Rezultatele sugerează că există o ofertă bună de abilități de networking în România și moderate în Spania. Din cealaltă parte, abilitățile puternice de comunicare din Polonia nu se traduc în abilități de rețea, care sunt considerate rare. În timp ce disponibilitatea abilităților de comunicare și rețea diferă, majoritatea respondenților din țări consideră abilitățile disponibile de comunicare și rețea de o calitate bună sau excelentă, cu o calitate scăzută raportată de majoritatea respondenților doar în Portugalia.



În ceea ce privește abilitățile de a lucra cu diferite grupuri, accesul la capacitatea de a lucra în echipe multifuncționale și în mediu multidisciplinar a fost recunoscut la nivel moderat în Portugalia, Spania și România. Între timp, respondenții din Polonia și Austria au raportat un deficit semnificativ de astfel de abilități pe piețele lor de muncă. Cu toate acestea, piețele de locuri de muncă din toate aceste țări par să se lupte cu accesul la resursele umane cu capacitatea de a lucra cu diferite comunități profesionale. O astfel de abilitate este luată în considerare într-o ofertă moderată doar pe piața muncii din România. Între timp, în special, Austria, Portugalia și Polonia subliniază lipsa unor astfel de competențe în fondurile de resurse umane din țările lor.



Cel mai frecvent deficit de competențe pe piața muncii a fost raportat totuși în cazul conștientizării culturale, cu o conștientizare culturală deosebit de scăzută luată în considerare în Polonia și disponibilitatea redusă a acestei competențe în toate cele 5 țări.



#### 4. Faza expert

În urma elaborării raportului preliminar bazat pe cercetarea în două etape (cercetarea de birou și cercetarea bazată pe sondaje), concluziile OPI au fost prezentate experților din cele 5 țări angajate pentru a discuta rezultatul și mai ales distorsiunea identificată între cercetarea de teren și cea anterioară. datele existente. În fiecare țară, 2 experți - 1. - expert în sectorul afacerilor / industriei (de exemplu, organizație de sprijin pentru IMM-uri, cluster etc.) și 2. - Expert în sectorul resurselor umane (adică de la biroul de ocupare a forței de muncă / agenție de resurse umane / companie cu experiență specialist în resurse umane). Excepția a fost Portugalia, unde, din cauza interesului ridicat pentru participare, au fost angajați 2 experți în fiecare categorie și Austria, din cauza faptului că unul dintre experții care doresc să rămână anonim, un expert suplimentar a fost invitat să ofere feedback.

În contextul portughez, experții au fost în general de acord cu rezultatele prezentate. Cu toate acestea, unul dintre experții industriali a subliniat că rezultatele ar putea varia în cazul în care cercetarea s-ar desfășura în funcție de regiuni specifice. Experții industriali, precum și cei din domeniul resurselor umane au fost de acord că recunoașterea generală a necesității de a lucra împreună este vizibilă într-un context profesional în Portugalia și este o schimbare extrem de pozitivă. Mai ales, crizele, mai întâi, cea din 2009 și cea actuală îmbunătățesc dorința de a lucra împreună și de a se adapta pentru implicarea în inovație și colaborare. Cu toate acestea, este nevoie de schimbare în cultura generală a afacerilor. Potrivit Ana Coelho, șefa departamentului de resurse umane de la Anywind, portughezii încă asociază colaborarea cu expunerea și nu numai din cauza expunerii la informații, ci și luând în considerare căutarea sprijinului extern ca semn al slăbiciunii. Există un acord general în rândul experților portughezi că actualul, care nu este orientat către o cultură a comunicării deschise, adică o comunicare limitată între departamente, precum și cu exteriorul, obstrucționează performanța în cadrul organizațiilor. Mai mult, nu permite să beneficieze pe deplin de acele competențe relevante pe care candidații și angajații le dezvoltă. Paulo Sousa, director executiv la Asociația Industrială din Regiunea Viseu, a subliniat că îmbunătățirea colaborării dintre universități și companii este relevantă în contextul portughez.

În general, experții portughezi sunt de acord că comunicarea și rețeaua sunt o cheie. Dar că acestea ar trebui abordate într-un domeniu larg, cu o atenție puternică la construirea unei culturi de partajare care să includă nu numai rețeaua cu agenți externi. Ar trebui să includă, de asemenea, rețelele în cadrul organizației și capacitatea de a partaja în mod eficient ideile în cadrul organizației, între departamente și niveluri ierarhice, comunicându-le de jos în sus, precum și extern. Aceasta ar trebui să includă capacitatea de a oferi și de a primi feedback care deseori lipsește. În acest domeniu, în special comunicarea angajaților cu conducerea superioară în ambele direcții, au fost subliniate ca un punct relevant de inclus.



În ceea ce privește evaluarea nivelului competențelor de inovare deschisă din Portugalia sub țări precum România și Polonia, care sunt semnificativ mai puțin dezvoltate în ceea ce privește ecosistemul de inovare, doi dintre experți au subliniat aspectul cultural al societății portugheze - „... oamenii nu își dau seama cât de bine suntem ”, „ portughezii simt întotdeauna că alții se descurcă mai bine ”. Cu toate acestea, în contextul specialiștilor în resurse umane, expertul angajat care a cerut să rămână anonim admite că în sectorul resurselor umane din Portugalia înțelegerea inovației deschise și a nevoilor companiilor nu este comună, prin urmare abilitatea de a identifica și îndruma candidații capabili să susțină proactiv inovația deschisă în IMM-urile sunt limitate. De asemenea, domnul Sousa și-a exprimat îngrijorarea cu privire la disponibilitatea HR pentru a se angaja în perfecționarea inovării deschise, subliniind că competențele de inovare ar trebui stabilite înainte de competențele de inovare deschise.

Respondenții austrieci au subliniat, de asemenea, că principala problemă este că conștientizarea subiectului inovației deschise este încă foarte scăzută, ceea ce poate avea un impact asupra rezultatelor cercetării, precum și o provocare pentru atingerea obiectivelor proiectului OPI. Claudia Scrimbolo de la Camera Economică Federală Austriacă a subliniat că accentul strategic al companiilor este influențat de tendințe și, în Austria, moda implicării în inovația deschisă a trecut acum câțiva ani, iar în prezent accentul strategic este pe supraviețuire și rezistență. Dar așteptarea este că următorul val va fi „inovația durabilă - care probabil ar putea crește din nou importanța colaborării și a inovației deschise”. S.K., un specialist dintr-un sector bancar care dorește să rămână anonim, sugerează că segmentarea companiilor, în cele pentru fiecare inovație, este de fapt relevantă și cele pentru care nu, ar trebui luate în considerare. Nu înseamnă că ar trebui să ne concentrăm doar pe sectoare inovatoare. De asemenea, trebuie să ne asigurăm că sectoarele mai puțin inovatoare, cum ar fi ambarcațiunile tradiționale, unele subsectoare ale turismului sau serviciile personale „nu rămân în urmă, supraveghând schimbările necesare în afacerile lor și se adaptează rapid”.

În ceea ce privește competențele de inovare deschisă, respondenții atrag atenția asupra faptului că pandemia a avut un impact semnificativ asupra ofertei realiste și a nivelului multor abilități necesare competenței de inovare deschise, în special abilitățile sociale, schimbul de cunoștințe și idei, abilități de comunicare, printre altele. afectat de izolare și tranziția distanțării fizice la „distanțarea socială” realistă și creșterea concentrării pe interesul personal și „egoismul unui grup mic”. Aceasta este o provocare suplimentară alături de barierele cheie ale inovației deschise, lipsa de conștientizare, lipsa de cunoștințe despre cum să stabilim colaborarea sau să găsim ajutor extern pentru a dezvolta împreună idei și lipsa capacității organizațiilor cu medii organizaționale diferite de a comunica eficient.

În ceea ce privește aspectul transfrontalier, respondenții au subliniat că este foarte important pentru comunitatea generală să se asigure că acele regiuni care rămân în urmă în educație, alfabetizare digitală, deschidere pentru antreprenoriat și inovare, ajung din urmă. Respondenții



austrieci au oferit o serie de sugestii cu privire la modul de a răspunde nevoilor grupurilor țintă în ceea ce privește dezvoltarea competențelor lor pentru inovare deschisă. Aceștia au subliniat în special necesitatea de a traduce cunoștințele în limbajul IMM-urilor, evitând însă să fie banal sau, și mai rău, copilăresc. Claudia Scarimbolo a subliniat că de multe ori IMM-urile fac lucrurile fără a da proceselor lor „numele academice corecte” - fac inovație, dar nu o numesc inovație, deoarece este parte integrantă a activității lor zilnice, au procese de inovare care fac parte din cotidianul lor afaceri, dar nu este numit în exemplu „cerc de inovație”. Inovația lor deschisă este, de asemenea, adesea destul de informală (de exemplu, la masa vinificatorilor din țară). Instruirea ar trebui să aducă o mulțime de exemple de bune practici de la IMM-uri, panouri de discuții și povești de succes. Ar trebui să se bazeze pe e-learning cu unități de învățare scurte pentru a păstra atenția, dar ar trebui să integreze și unități de învățare prin prezență și activități care vizează creșterea gradului de conștientizare prin webinarii și întâlniri fizice. Ar trebui asigurate bariere scăzute la intrare. Aceștia au sugerat că ar fi relevant să se includă cursuri de formare în domeniu pentru antreprenori și proprietari și manageri de IMM-uri și că impactul ar putea fi îmbunătățit dacă conținutul ar fi integrat ca un modul al altor cursuri, care sunt implicit „mai ușor de vândut” către grupul țintă.

Expertul angajat polonez a constatat că rezultatele prezentate ale cercetării OPI sunt în concordanță cu așteptările lor. Nu le-au găsit deosebit de surprinzătoare. Cu toate acestea, dr. hab. Krystyna Kmiotek a subliniat că, din cauza cunoștințelor comune inovatoare deschise și a lipsei de conștientizare largă a inovării deschise, cititorii pot fi surprinși de faptul că sectoarele de servicii, precum TIC și fintech sunt lideri în inovație deschisă. În ceea ce privește barierele inovării deschise, experții au considerat că, în general, era de așteptat diversificarea națională a barierelor în calea inovării deschise. Cu toate acestea, a fost surprinzător faptul că „standardele și procedurile de calitate în cadrul organizațiilor care fac munca comună extrem de dificilă” nu au apărut printre barierele de top din Polonia, ca și în România. În ceea ce privește propunerea de îmbunătățire a competențelor OPI, în timp ce îmbunătățirea calificării în zonă este importantă, este relevantă pentru o utilizare realistă a soluțiilor OPI ale grupului său țintă pentru a ține cont de limitările relevante de timp. Prin urmare, s-a recomandat ca soluțiile din zonă să ia în considerare acest lucru și să caute să se concentreze pe exemple specifice și să evite descrierile lungi.

Rezultatele prezentate nu au fost, de asemenea, o mare surpriză pentru experții spanioli. Cu toate acestea, Alberto Rodríguez, un expert în inovare deschisă, a sugerat că dorința redusă a IMM-urilor de a colabora, deoarece o barieră poate fi falsă. Poate fi legat mai degrabă în realitate de disponibilitatea limitată de a investi resurse și lipsa de motivație într-un proces de căutare de parteneri. El a sugerat că, ori de câte ori companiile sunt dispuse și depun eforturi reale pentru a căuta parteneri, cel mai probabil vor găsi un partener ideal. Din cealaltă parte, Susana Molino, expert în resurse umane, a subliniat că există diferențe regionale semnificative în Spania, care pot avea un impact asupra modului în care respondenții interpretează

importanța creșterii colaborării în regiunea lor. De asemenea, companiile spaniole sunt rezistente să se angajeze în colaborare din cauza cerințelor pentru schimbări organizaționale și învățare. Dna Molino este de acord că conștientizarea culturală, schimbul de cunoștințe extern, comunicarea și adaptabilitatea și flexibilitatea, fiind recunoscute cel mai frecvent de respondenții spanioli, sunt comune pe piața locurilor de muncă spaniole. Experții au subliniat că ceea ce se îngrijește pe piața locurilor de muncă spaniole este specializarea. Domnul Rodríguez a subliniat că includerea concentrării pe sectorul financiar - bancar, asigurări și piața de capital ar putea fi o modalitate bună de a sprijini capacitatea de angajare realistă în cadrul soluției de învățare electronică OPI.

Experții români au subliniat că societatea românească este extrem de adaptabilă, dar orientată în mod tradițional către competiție și nu colaborare, datorită mediului istoric. Oamenii lucrează destul de bine în grupuri mici, dar nu la scară largă, ceea ce reprezintă o slăbiciune care trebuie depășită.

Între timp, România are o mare nevoie de specialiști, inclusiv specialiști în inovare deschisă. Sunt necesare mai ales aspecte precum deschiderea, capacitatea de a învăța rapid, de a transmite ideile rapid și eficient, gestionarea și implicarea în colaborarea inter-organizațională. Experții nu au susținut evaluarea ridicată a competențelor generale de inovare deschisă din România, subliniind faptul că inovația redusă a României este o reflectare a lipsei realiste a resurselor umane calificate în domeniul inovației. Competențele de inovare deschisă sunt dificil de găsit și sunt mai des dezvoltate intern în acest moment. Avantajul românilor în acest domeniu este totuși deschiderea lor mare față de „nou”. Există, de asemenea, o tranziție, iar interesul crescând al companiilor pentru inovație pune presiune pe competențele resurselor umane. În această linie, programul OPI ar trebui să se concentreze asupra specialiștilor în resurse umane din cadrul companiilor (IMM-urilor), deoarece acestea sunt persoanele care lipseau cu adevărat și care ar putea instrui candidații. Aceasta ar trebui să includă îndrumări pentru diferite moduri de desfășurare a interviurilor de angajare care ar dezvălui mai bine abilitățile de inovare deschisă și documentația cu privire la abilitățile necesare inovării deschise. Din punct de vedere tehnic, e-learning-ul ar trebui să permită posibilitatea de a marca, indica și desena de către fiecare cursant, partajarea documentelor și ar trebui să fie suficient de stabil pentru ca mai mulți participanți să poată accesa simultan. Testul preliminar al abilităților ar avea o valoare adăugată.



## 5. Concluzii generale și relevanța acestora pentru dezvoltarea în continuare a competențelor de inovare deschisă în domeniul de aplicare al metodologiei OPI

Cercetarea prezentată care combină cercetarea de birou cu un studiu de piață HR arată că inovația deschisă câștigă recunoaștere în țările europene ca un posibil pilon al competitivității, nu numai în rândul factorilor de decizie politici, ci și în mediul de afaceri. Conștientizarea abordării este totuși încă limitată. Până în prezent, în majoritatea țărilor, întreprinderile mari sunt principala sursă de inovație deschisă. Între timp, în ciuda potențialului ridicat al strategiilor de inovare deschisă pentru a permite IMM-urilor să își sporească competitivitatea și să crească în ciuda limitărilor resurselor, inovarea deschisă în rândul IMM-urilor este încă rară. Ca o notă pozitivă, în urma rezultatelor cercetării OPI, respondenții din majoritatea țărilor recunosc importanța ridicată a colaborării economice în creștere între organizațiile din regiunile lor și dorința de a colabora între IMM-uri crește încet. Cu toate acestea, necesitatea creșterii colaborării a fost evaluată ca fiind de o relevanță ridicată de aproape jumătate dintre respondenții spanioli. Din cealaltă parte, credința că angajarea în parteneriate ar permite IMM-urilor din regiunea lor să răspundă mai bine nevoilor clienților lor este împărtășită în mod obișnuit de majoritatea semnificativă a respondenților din toate țările care arată recunoașterea relevanței activităților de afaceri colaborative, cum ar fi deschiderea inovației în rândul profesioniștilor în domeniul resurselor umane și potențialul lor ridicat de a sprijini competitivitatea IMM-urilor. Totuși, procentul respondenților care nu sunt de acord cu necesitatea angajării în colaborare în general, precum și de către IMM-uri în special, este semnificativ, arătând o nevoie puternică de a îmbunătăți acceptarea modelelor deschise de operațiuni și de a conștientiza relevanța și beneficiile acestora, în special în cadrul Comunității spaniole. În urma feedback-ului experților, provocarea de a stimula implicarea inovării deschise poate fi mai dificil de depășit în unele regiuni decât în celelalte și poate fi confruntată cu rezistență la depunerea de eforturi realiste pentru a investi resurse și concentrarea strategică în rândul antreprenorilor. Mai mult, actuala pandemie pare să aibă un impact diferit asupra deschiderii către inovația deschisă, în timp ce în unele țări, cum ar fi Portugalia, IMM-urile par să fie mai receptive la adoptarea strategiei de inovare deschisă ca modalitate de a reacționa la provocările actuale, experții din Austria au sugerat că efectul în Austria a fost opus. Și că companiile sunt mai degrabă concentrate pe diferite moduri de a asigura supraviețuirea și rezistența.

Competențele încorporate în competența de inovare deschisă sunt considerate de mare relevanță pentru capacitatea de angajare în toate cele 5 țări participante. În timp ce importanța abilităților specifice diferă între piețele de locuri de muncă analizate, abilitățile puternice de comunicare, abilitatea de a colabora într-un mediu interdisciplinar și abilitatea de a împărtăși și



de a comunica idei și cunoștințe pe plan intern au fost considerate de o relevanță cheie pentru angajabilitate în toate țările. În plus, flexibilitatea și adaptabilitatea și abilitățile în rețea au fost subliniate ca fiind factori importanți ai competitivității pe piețele muncii. Cu toate acestea, experții au subliniat că crearea de rețele ar trebui înțeleasă mai larg decât stabilirea conexiunilor cu alți profesioniști din alte organizații. Dar ar trebui să se acorde o atenție puternică construirii unei culturi de partajare care să includă, de asemenea, crearea de rețele în cadrul organizației și capacitatea de a împărtăși efectiv ideile în cadrul departamentelor și nivelurilor ierarhice, comunicându-le de jos în sus, precum și extern. Acest lucru nu ar trebui să treacă cu vederea lipsa abilității de a oferi și de a primi feedback care deseori lipsește. În acest domeniu, în special comunicarea angajaților cu conducerea superioară în ambele direcții, au fost subliniate ca un punct relevant de inclus.

Pe de altă parte, deși încă considerat relevant, abilitatea de a lucra cu diferite comunități profesionale peste bariere organizaționale și capacitatea de a gestiona munca în diferite proiecte au fost sugerate ca factori de angajabilitate mai puțin relevanți. Relevanța scăzută a abilității de a jongla cu diverse proiecte sugerează că piața actuală a forței de muncă din toate țările are o saturație ridicată a ocupării forței de muncă dedicate proiectelor unice. Dar, în lumina cercetărilor de birou și a feedback-ului experților, relevanța scăzută a capacității de a lucra cu diferite comunități profesionale peste bariere organizaționale este mai degrabă legată de activitatea curentă scăzută în acest domeniu și de presiunea crescândă asupra inovației deschise ar trebui tratată ca o abilitate orientată spre viitor.

Respondenții din cele mai inovatoare țări din eșantion, Austria și Portugalia, au raportat lipsa semnificativă a competențelor relevante pentru inovarea deschisă pe piața muncii. O astfel de lipsă de competențe pe piața muncii este în concordanță cu concluziile cercetării de birou efectuate. Cu toate acestea, în mod surprinzător și neconform cu concluziile rapoartelor anterioare de inovare, respondenții la sondajul OPI au recunoscut abilitățile de inovare deschisă din România ca fiind semnificative și mai presus de țări mai inovatoare, cum ar fi Portugalia sau Austria. Deși ar fi informații extrem de pozitive dacă abilitățile românești de inovare ar fi fost atât de semnificativ îmbunătățite după 2018, când datele pentru rapoartele anterioare au fost colectate, experții consultați sugerează că un astfel de impuls nu a avut loc. În schimb, contextul cultural legat de autoevaluarea abilităților a fost indicat ca un factor semnificativ (adică tendința de a subevalua realizările în contextul portughez), iar experții români confirmă faptul că România are un deficit semnificativ de abilități de inovare deschisă. Cu toate acestea, caracteristici precum adaptabilitatea și flexibilitatea și deschiderea către noi sunt tipice în România și reprezintă o ancoră puternică pe care să o construim în contextul competențelor de inovare deschisă.

În general, studiul OPI sugerează că, în cadrul competenței de inovare deschisă, toate competențele incluse:



- capacitatea de a lucra cu diferite comunități profesionale,
- capacitatea de a lucra într-un mediu interdisciplinar,
- capacitatea de a lucra în echipe multifuncționale,
- gestionarea proceselor de colaborare inter-organizațională,
- abilități de rețea,
- adaptabilitate și flexibilitate,
- capacitatea de a împărtăși cunoștințe și idei intern în cadrul organizației,
- capacitatea de a împărtăși cunoștințe și idei extern,
- abilități de comunicare,
- constientizare culturală,

necesită dezvoltarea pe piețele de muncă analizate, nu numai pentru a obține competența de inovare deschisă, ci și pentru a dezvolta un avantaj competitiv semnificativ pe piața muncii. Cu toate acestea, cel mai puternic impact asupra capacității de angajare va rezulta din atenția puternică asupra abilităților de comunicare, capacitatea de a căuta proactiv idei relevante pentru afaceri și capacitatea de a împărtăși și comunica idei și cunoștințe pe plan intern, adaptabilitate și flexibilitate și rețea. Abilitățile de comunicare și rețea au fost subliniate în special în toate fazele ca fiind importante. Cu toate acestea, cei care încă lipsesc pe piața muncii devin cerințele standard. Prin urmare, pentru a avea impact asupra competitivității pe piața muncii, în acest domeniu, oportunitatea de dezvoltare oferită trebuie să fie extrem de specializată și să ofere participanților un avantaj care să le permită să se distingă de alți candidați cu competențe în aceste categorii. Urmând această logică, atenția asupra dezvoltării unor abilități extrem de relevante, dar rare, poate avea un impact benefic deosebit asupra capacității de angajare, în cazul menționat de către experți, timpul foarte limitat al participanților. În special, conștientizarea culturală, care este o abilitate transversală cu o relevanță ridicată atât în domeniul relațiilor interne, cât și externe în cadrul profesional și care este considerată totuși rară în toate țările analizate, se evidențiază în studiu ca fiind o investiție potențial extrem de valoroasă în construirea capacității de angajare a solicitanților de locuri de muncă. Cu toate acestea, în urma unui punct adus de experții austrieci, pandemiile recente au avut un impact semnificativ, printre altele, pe abilitățile sociale, abilitatea de a împărtăși în mod eficient cunoștințe și idei, abilitățile de comunicare și această schimbare pe piața muncii nu trebuie neglijată.



## 6. Bibliografie

Calado, S. (2019). Estas serão as competências mais procuradas em 2020, Sapo.pt <https://eco.sapo.pt/2019/12/13/estas-serao-as-competencias-mais-procuradas-em-2020/>

Castro, A. (2018). 9 Competências Valorizadas no Mercado de Trabalho, DACCORD, 8 Mar 2018, <http://blog.daccord.pt/2018/03/08/9-competencias-valorizadas-no-mercado-de-trabalho/>

CIS (2020), The Community Innovation Survey, 2020 Edition, Instituto Nacional de Estatística, I.P., Lisbon, Portugal

Fernandes, S., Cesário, M. and Barata, J.M. (2017). Ways to open innovation: Main agents and sources in the Portuguese case, Technology in Society 51, pp. 153-162

GEM (2020), Global Entrepreneurship Monitor, 2019/2020 Global Report, Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, London, UK

OECD (2015). OECD Skills Strategy Diagnostic Report, Portugal 2015, Directorate for Education and Skills – OECD, Paris

OECD (2018), Skills Strategy Implementation Guidance for Portugal: Strengthening the Adult-Learning System, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris

Redação aNoticia.pt (2020). Inovação Aberta dá “ganhos” assinaláveis às empresas, mas estas ainda partilham pouco o conhecimento, anoticia.pt , <https://anoticia.pt/2020/03/06/inovacao-aberta-da-ganhos-assinalaveis-as-empresas-mas-estas-ainda-partilham-pouco-o-conhecimento/>

WIPO (2020). Global Innovation Index 2020. Who will finance innovation? 13th edition. Cornell University, INSEAD, and the World Intellectual Property Organization, 2020

