

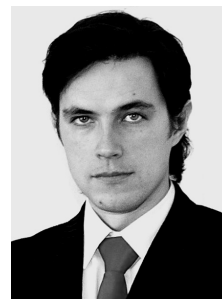
Стимулирование инновационной деятельности сотрудников организации с помощью конкурса инноваций

Статья посвящена рассмотрению возможностей использования конкурса инноваций для стимулирования инновационной деятельности сотрудников организации. В работе конкретизирована сущность инновационной деятельности, выделены ключевые понятия инновационной деятельности, проанализированы возможности одновременного премирования инновационно активных сотрудников за победу в конкурсе инноваций, описаны возможные номинации конкурса, предложены варианты вознаграждений за победу в конкурсе инноваций. Показано, что важное значение в конкурсе имеет его информационное сопровождение, позволяющее привлечь внимание сотрудников, не задействованных в процессе генерации идей и предложений, продемонстрировать им примеры лучших решений коллег.

Ключевые слова: инновация, инновационная деятельность, стимулирование инновационной деятельности работников, единовременная премия, конкурс инноваций, информационное сопровождение конкурса.

Введение

В условиях ускорения научно-технического прогресса, изменения содержания и характера труда, максимизации конкуренции, глобальной информатизации, внедрения инноваций в рабочие процессы, трансформации ценностных установок работников и многих других факторов, особенно актуальным вопросом становится управление инновационной деятельностью сотрудников. Любая организация, нацеленная на конкурентоспособное существование на рынке, должны понимать, что в условиях высокой динамики внешней среды она должна постоянно изменяться. Для поддержания высокого темпа роста фирмы должны постоянно совершенствовать старые и/или предлагать новые продукты/услуги; модернизировать процессы; внедрять новейшие информационные технологии для сокращения издержек; бороться за незанятые рынки; использовать новые бизнес-модели; аккумулировать опыт конкурентов и т. п. Сделать это без соответствующей организационной культуры невозможно, так как именно персонал выступает главным исполнителем инновационных решений. Однако, любая культура формируется и изменяется крайне медленно, для этого должна быть выстроена соответствующая основа, в качестве которой может выступать система инновационной деятельности работников. Тем более, что персонал может выступать не только в качестве исполнителя инноваций, но и постоянного генератора нововведений на местах.



Р. А. Долженко,
к. э. н., доцент кафедры
стратегического маркетинга,
НИУ «Высшая школа экономики»
snurk17@gmail.com

Именно персонал является основной созидательной силой организации, поэтому его творческий потенциал должен быть использован максимально. Совершенствование инновационной деятельности персонала экономически эффективно, поэтому необходимо всеми способами целенаправленно управлять инновационной активностью работников, стимулировать их к разработке и реализации нововведений в организации.

Как известно, стимулирование персонала — это система мер экономического, организационного и нравственно-психологического воздействия на работников направленная на создание определенной внешней ситуации, которая побуждала бы личность действовать соответствующим образом [1]. В условиях современной экономики, одной из целей организации является реализация инноваций в своей деятельности. Для достижения этой цели необходимо стимулировать работников соответствующим образом, к тому, чтобы они в своей деятельности формулировали и реализовывали инновационные решения, способные принести положительный эффект для организации. Одной из эффективных форм стимулирования сотрудников к инновационной деятельности являются конкурсы инноваций, организуемые на постоянной основе в организации.

Участие в подобном конкурсе стимулирует сотрудников в дальнейшем заниматься инновационной деятельностью, формирует такое поведение, которое в долгосрочной перспективе может привести к становлению инновационной организационной культуры.

Таким образом, участие в конкурсе может подтолкнуть работников к включению в инновационную деятельность компании.

В качестве примера реализации подобных конкурсов можно привести опыт Сбербанка России, организации, которая начиная с 2009 г., сформировала систему инновационной деятельности, активно стимулирует сотрудников к формулированию и внедрению инноваций, в том числе с помощью организации конкурса инноваций. Количественные результаты подобных конкурсов не могут не удивлять, так в 2010 г. за счет инновационных предложений сотрудников в Сбербанке удалось сэкономить 27,4 млрд руб. Работники банка — авторы предложений, внедренных в бизнес-процессы, по итогам инновационного конкурса за 2010 г. в совокупности получили 8,1 млн руб. В 2011 г. благодаря инновационным предложениям сотрудников Сбербанк сэкономил около 17 млрд руб. Победители конкурса за 2011 г. получили вознаграждение 15 млн руб. Как видно, эффект от подобной инновационной деятельности персонала велик.

За счет правильной организации инновационной деятельности банк в 2014 г. получил награду «Самый инновационный инвестиционный банк в регионе Центральной и Восточной Европы», присуждаемую ежегодно журналом «The Banker».

Однако, важно заострить внимание на том, что сам по себе конкурс без должного денежного вознаграждения, правильной организации, эффективной информационной поддержки, не сможет в полной мере стимулировать работников в долгосрочной перспективе заниматься инновационной деятельностью.

Рассмотрим, каким образом может быть организован подобный конкурс инноваций в организации, в каких формах реализовано единовременное премирование победителей, но прежде дадим характеристику основным элементам системы инновационной деятельности сотрудников.

Основные понятия, используемые при организации конкурса инноваций

В данной работе под инновационной деятельностью персонала будем понимать деятельность работников, связанную с принятием и реализацией рискованных решений в условиях высокой неопределенности, ори-

ентированную на качественное повышение эффективности производственной системы, качества продукции, внедрение принципиально новых продуктов и услуг или иную форму выгоды для организации [2].

Все многообразие инноваций в организации можно разделить на следующие типы:

- Прорывные инновации — изменения, предусматривающие создание и внедрение в практику работы организации фундаментально новых для отрасли и/или рынка продуктов/услуг/процессов/технологий/бизнес-моделей. Прорывные инновации определяют перспективу развития организации и являются основным источником для стратегических инноваций.
- Стратегические инновации — это такие изменения в организации, которые предусматривают значимые улучшения ее текущей бизнес-модели, создание принципиально новых либо кардинальное изменение существующих процессов/продуктов/услуг/технологий в рамках существующей бизнес-модели. Стратегические инновации в своей основе призваны обеспечить реализацию стратегии организации.
- Текущие инновации — такие изменения, которые заключаются в улучшении ряда потребительских/технологических характеристик существующего процесса/продукта/услуги/технологии, предусматривающие их оптимизацию/модификацию и позволяющие увеличить доход, снизить затраты или достичь экономии. Текущие инновации направлены на оптимизацию текущей деятельности организации. В свою очередь, текущие инновации можно разделить на 3 вида предложений:
 - Производственная инициатива — это любое предложение по изменению и/или улучшению деятельности, направленное на решение текущих задач/проблем на рабочем месте сотрудника или непосредственно в подразделении, которое не требует значительных ресурсов для внедрения и реализуется силами сотрудника и/или подразделения.
 - Рационализаторское предложение — такое предложение, которое обладает определяемым эффектом от внедрения, направленно на системное решение конкретных задач в деятельности основного и смежных подраз-

Таблица 1

Классификация инновационных предложений и основные критерии

| Тип предложения | Срок реализации | Механизм внедрения | Необходимость изменений | | |
|--------------------------------|-----------------|---|--|---|--|
| | | | Технологическая платформа | Бизнес-модель | Организационная структура |
| Производственная инициатива | До 3-х месяцев | Самостоятельно силами сотрудника/подразделения | Не требуется | Не требуется | Не требуется |
| Рационализаторское предложение | До 6-ти месяцев | С привлечением профильных подразделений | Возможно изменение настроек /несущественные доработки. Не требуется открытие проекта | Возможна корректировка ВНД | Возможно изменение должностных обязанностей/положений о подразделениях |
| Новшество/инновация | От года и более | На проектной основе, с привлечением исполнителей из внешней среды | Необходимо использование новой/или значительные доработки существующей платформы | Создание новой/принципиальное изменение существующей модели; Разработка новых процессов | Возможно изменение существующей структуры/создание новых подразделений, структур и т. п. |

делений, задействованных в процессе, а также подразделений аналогичного профиля.

- Новшество (инновация) — это экономически обоснованное предложение в области технологий, процессов, продуктов, услуг (как по отдельности, так и совместно), которое обладает новизной и значимостью для организации, обеспечивает существенное улучшение не менее одной потребительской и/или технологической характеристики процесса/продукта/услуги/технологии по предложенной автором методике или предполагает создание принципиально нового процесса/продукта/услуги/технологии.

Дополнительные критерии, по которым могут быть классифицированы инновации в организации приведены в табл. 1.

С целью упорядочивания системы инновационной деятельности персонала ее участникам могут быть присвоены следующие роли:

- Соискатели (авторы) — сотрудники организации, предложившие свои предложения, оформленные в установленном виде (например, в специализированной автоматизированной системе или направленные официальным способом в подразделение, отвечающее за инновации в организации и т. п.).
- «Агенты инноваций» — сотрудники подразделений, назначенные ответственными за работу с инновациями и предложениями сотрудников (отбор, продвижение и организация внедрения) по направлению деятельности подразделения;
- «Эксперты» — специально отобранные представители профильных подразделений организации, которые отвечают за проведение экспертизы поступающих предложений;
- «Независимые эксперты» — работники подразделений организации, которые на добровольной основе участвуют в проведении экспертизы поступающих предложений. Для присвоения данного статуса необходимо соответствие соискателя определенным критериям (значительный опыт реализации инноваций, опыт обучения коллег инновационной деятельности, знание принципов и механизмов оценки экономической эффективности инноваций и др.);
- «Центр инноваций» — подразделение организации/ответственный сотрудник, которое отвечает за организацию работы с инновациями в организации, осуществляет первичное рассмотрение поступивших инновационных предложений от сотрудников, проводит оценку их эффективности, отбирает наиболее существенные для внедрения, организывает и реализует конкурс инноваций и др.

Далее рассмотрим ключевые процедуры процесса организации конкурса инноваций.

Основные элементы процедуры организации конкурса инноваций

Как уже было отмечено ранее, в целях повышения инновационной активности работников, усиления их мотивации в организации, нацеленной на инновации, могут быть организованы соответствующие конкурсы

инновационной деятельности, проведение которых является формой поощрения как работников организации, так и конкретных подразделений.

Реализация данных конкурсов преследует следующие цели:

- В рамках проведения конкурса проводится презентация и отбор лучших проектов, выявляются лучшие практики, которые в дальнейшем рассматриваются профильными подразделениями организации и внедряются в приоритетном порядке.
- Проведение конкурса является формой поощрения работников и подразделений организации, участвующих в работе с инновациями.
- Проведение конкурса направлено на усиление мотивации работников организации к участию в инновационной деятельности, внедрению в практику инноваций.

Конкурс должен проводиться ежегодно по итогам прошедшего календарного года в два этапа — отборочный этап, итоговый этап конкурса на уровне организации (финал конкурса). Отборочный этап конкурса должен проводиться в начале текущего года, например, в I квартале. На отборочном этапе выбираются потенциальные победители и призеры (соискатели конкурса) — в зависимости от решения руководителя подразделения, но не более 1 соискателя от каждого подразделения в каждой из следующих номинаций:

- «Лучший соискатель»;
- «Инноватор года»;
- «Лучший эксперт»;
- «Лучший независимый эксперт»;
- «Лучший менеджер инноваций»;
- «Инновационный лидер»;
- «Инновационный руководитель»;
- «Инновационное подразделение».

Примеры критериев отбора призеров и победителей конкурса по указанным номинациям приведены в табл. 2.

В номинации «Инновационное подразделение» могут использоваться следующие оценочные показатели и их веса, позволяющие определить подразделение подготовившее наибольшее количество предложений, с максимальным экономическим эффектом (табл. 3).

Для обеспечения сопоставимости различных оценочных показателей по отношению к подразделениям разного размера, значения каждого оценочного показателя должно быть соотнесено со штатной численностью подразделения.

В номинациях «Инноватор года» и «Инновационный лидер» предусмотрено сопоставление экономического эффекта от внедрения оцениваемых предложений. Эффект от внедрения (экономический эффект) — измеримое изменение процессов/технологий/продуктов/услуг, достигнутое в ходе внедрения предложения (с учетом всех прямых затрат на ее внедрение и текущую реализацию), выражающееся в изменении потребительских или технологических характеристик, экономии (высвобождении) трудовых, финансовых и других материальных ресурсов, повышении производительности труда, росте доходов или снижении расходов, экономии (высвобождении) тру-

Критерии отбора победителей и призеров конкурса инноваций

| Звание | Критерии |
|-------------------------------|---|
| «Лучший соискатель» | Данная номинация присваивается по итогам конкурса работнику организации, который подал в течение календарного года наибольшее количество предложений, признанные рационализаторскими или инновациями. Алгоритм отбора кандидатов на данную номинацию предполагает выбор из числа работников, подавших наибольшее количество предложений, тех, чьи предложения были признаны рационализаторскими или инновациями, реализованы (или планируются к реализации) в организации в отчетном году |
| «Инноватор года» | Звание присуждается по итогам конкурса работнику – автору предложений, внедрение которых принесло наибольший экономический эффект для организации. Ключевым критерием присуждения этого звания является наибольший экономический эффект. Из числа авторов с наибольшим экономическим эффектом от предложений отбираются те, чьи предложения были признаны рационализаторскими или инновациями, реализованы (или планируются к реализации) в организации в отчетном году |
| «Лучший эксперт» | Данное звание присваивается по итогам конкурса работнику организации из числа экспертов профильных подразделений, наиболее активно и продуктивно участвовавшему в процессе рассмотрения инновационных предложений. Кроме формальных количественных характеристик, при определении победителей могут учитываться качество и соблюдение сроков проведения экспертиз, активность в ходе работы с инновациями |
| «Лучший независимый эксперт» | Это звание присваивается по итогам конкурса работникам организации из числа независимых экспертов (оценивается соответствие выставленных респондентом в течение календарного года оценок по опубликованным предложениям соискателей и фактически принятым решениям). Помимо соответствия оценок фактически принятым решениям в расчет при определении победителя в данной номинации может приниматься также количество проведенных экспертиз в течение года |
| «Лучший менеджер инноваций» | Для данной номинации отбираются сотрудники организации, наиболее активно и продуктивно участвовавшие в процессе отбора предложений, занятые организацией их рассмотрения и внедрения в профильных подразделениях. Ключевым критерием при отборе кандидатов на победу в данной номинации является количество рассмотренных предложений. Также может приниматься во внимание заинтересованность и активность соискателя номинации при организации внедрения инициатив |
| «Инновационный лидер» | Присуждается по итогам работы за год руководителю подразделения организации, сотрудники которого добились максимального экономического эффекта от внедрения предложений. При оценке максимального экономического эффекта должны приниматься во внимание данные по количеству внедрений (в % от количества поданных) по подразделению организации |
| «Инновационный руководитель» | Присуждается по итогам работы за год руководителю подразделения организации, подавшего максимальное количество предложений, признанных рационализаторскими или инновациями в организации. При рассмотрении кандидатов в номинации одновременно может учитываться инновационная активность сотрудников подразделения организации по сравнению с другими подразделениями |
| «Инновационное подразделение» | Присуждается подразделению организации, которое добилось лучших показателей инновационной деятельности, рассчитанных по соответствующей методике, соотношенных со штатной численностью подразделений на конец отчетного периода |

довых, финансовых и других материальных ресурсов, повышении производительности труда.

Для оценки экономической эффективности предложений должны рассчитываться два показателя: экономический эффект и рентабельность расходов. Экономический эффект – это измеримое изменение процессов/технологий/продуктов/услуг, достигнутое в ходе внедрения предложения (с учетом всех прямых затрат на его внедрение и текущую реализацию), выражающееся в изменении потребительских или технологических характеристик товаров и услуг, повышении производительности труда, росте доходов или снижении расходов, экономии (высвобождении) трудовых, финансовых и других материальных ресурсов. Данный показатель исчисляется, как правило, в конкретных единицах измерения: стоимостных (рублях, долларах США и т. п.), трудовых (человеко-часах, человеко-днях и т. п.), натуральных (штуках, единицах и т. п.) и т. д.

Оценка экономического эффекта (ЭФ) от инновации сотрудника заключается в определении разницы между дополнительными доходами и расходами, возникающими в результате внедрения предложения. Расчет экономического эффекта должен производиться за один год, предшествующий году проведения конкурса. Подробное описание подходов к расчету отдельных показателей в рамках оценки эффективности инновационных предложений приведено в работе [3].

Общие подходы к оценке эффективности инноваций представлены в публикации Д. Хомутского [4].

Под дополнительными доходами (экономией)/расходами понимаются те доходы (экономия)/расходы, которые возникли в связи с внедрением предложения. Доходы/расходы, которые остаются без изменения в результате внедрения предложения, не должны браться в расчет.

Экономический эффект может быть рассчитан по следующей формуле:

$$\text{ЭФ} = \Delta\text{Д} - \Delta\text{Р} - \text{Рвн},$$

где $\Delta\text{Д}$ – дополнительные доходы, которые складываются из экономии материальных затрат, экономии трудозатрат рабочего времени и эффекта от снижения затрат; $\Delta\text{Р}$ – дополнительные расходы складываются из дополнительных материальных затрат и дополнительных трудозатрат рабочего времени, связанных с осуществлением предложения после его внедрения; Рвн – расходы на внедрение предложения складываются из материальных затрат и трудозатрат рабочего времени, связанных с внедрением предложения.

Рентабельность расходов (РР) может быть определена по формуле:

$$\text{РР} = \text{ЭФ}/(\Delta\text{Р} + \text{Рвн}).$$

Таблица 3

Оценочные показатели инновационной деятельности и их веса с целью определения победителя в номинации «Инновационное подразделение»

| Наименование | Вес показателя |
|--|----------------|
| Количество зарегистрированных предложений, шт. | 0,1 |
| Количество проведенных подразделением экспертиз, шт. | 0,1 |
| Доля одобренных предложений (отношение одобренных предложений к зарегистрированным), % | 0,1 |
| Качество предложений, шт.: | 0,2 |
| Количество предложений, одобренных без классификации | 0,02 |
| Количество предложений, признанных производственной инициативой | 0,05 |
| Количество предложений, признанных рационализаторскими | 0,06 |
| Количество предложений, признанных новшеством | 0,07 |
| Количество внедренных предложений, шт. | 0,25 |
| Экономический эффект от внедренных предложений, руб. | 0,25 |

Инновационное предложение может быть признано экономически эффективным в случае, если рентабельность связанных с ним расходов больше 25%. Если рентабельность расходов окажется меньше 25% и более 0%, то данное предложение является экономически нецелесообразным, однако может быть принято к внедрению с учетом важности для бизнеса. Такое предложение может рассматриваться в качестве новшества в рамках инновационной деятельности.

В рамках подготовительной работы ответственные за организацию конкурса в организации должны собрать и оценить всю необходимую для определения победителей информацию, она должна включать в себя по каждому кандидату:

- ФИО;
- полное официальное наименование его должности;
- рассчитанный и подтвержденный финансовым подразделением экономический эффект по предложению или количество предложений (в зависимости от номинации);
- основания для включения в список кандидатов (краткое обоснование, исходя из критериев отбора победителей, представленных в табл. 1);
- дополнительная информация (о наличии дисциплинарных взысканий за последний год, трудовой стаж в организации и др.).

Не позже чем через месяц после проведения отборочного этапа должен быть проведен итоговый этап конкурса. На основании ранее сформированных списков потенциальных победителей и призеров конкурса, на итоговом этапе конкурса, с учетом решения итоговой комиссии конкурса, отбираются победители и призеры конкурса. Победитель конкурса — это работник/группа работников организации, занявший по результатам отбора первое место в номинации конкурса, в свою очередь, призер конкурса — это работник/группа работников, занявший по результатам отбора второе или третье место в номинации конкурса.

Награждение по итогам конкурса должно проводиться в торжественной обстановке в присутствии руководителей подразделений. Для поощрения участников конкурса инноваций могут использоваться специальные знаки отличия установленного образца. Применение утвержденной символики является обязательным при производстве всех знаков отличия, поощрительных призов и сувенирной продукции для участников инновационной деятельности.

Единовременное премирование победителей конкурса инноваций

Победителям конкурса инноваций может выплачиваться денежное вознаграждение, существует большое количество подходов к стимулированию персонала к генерации и внедрению инновационных идей [5], однако автор считает, что в рамках конкурса инноваций должна использоваться система единовременного максимального поощрения, предусмотренного положениями и возможностями организации. Варианты единовременных поощрений для победителей конкурса приведены в табл. 4. Они могут быть скорректированы исходя из возможностей организации и принятых в ней традиций поощрения победителей конкурсов.

Менеджеры, победившие в номинации «Инновационный лидер» и «Инновационный руководитель» не получают денежное вознаграждение. Возможные размеры вознаграждения для победителей в других номинациях приведены в табл. 5 (предложенные варианты вознаграждения условны и могут быть скорректированы организацией по своему усмотрению, но до начала отчетного периода конкурса).

Победитель конкурса среди подразделений награждается переходящей стелой/кубком, дипломом и денежным поощрением в размере 30 тыс. руб. Подразделения, занявшие 2-е и 3-е призовые места, награжда-

Таблица 4

Виды поощрений для победителей конкурса

| Номинация | Вид поощрения | | | |
|-------------------------------|------------------|---------------|------------------|-----------------------|
| | Стелла/кубок | Свидетельство | Нагрудный знак | Единовременная премия |
| «Лучший соискатель» | Не предусмотрено | + | + | + |
| «Инноватор года» | + | + | + | + |
| «Лучший эксперт» | Не предусмотрено | + | + | + |
| «Лучший независимый эксперт» | Не предусмотрено | + | + | + |
| «Лучший менеджер инноваций» | Не предусмотрено | + | + | + |
| «Инновационный лидер» | + | + | Не предусмотрено | Не предусмотрено |
| «Инновационный руководитель» | + | + | Не предусмотрено | Не предусмотрено |
| «Инновационное подразделение» | + | + | Не предусмотрено | + |

Таблица 5
Размеры единовременного вознаграждения для победителей конкурса инноваций

| Номинация | Размер вознаграждения, руб. | | |
|-------------------------------|-----------------------------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Место в рейтинге | | | |
| «Лучший соискатель» | 50000 | 40000 | 30000 |
| «Инноватор года» | 100000 | 80000 | 60000 |
| «Лучший эксперт» | 40000 | 30000 | 20000 |
| «Лучший независимый эксперт» | 40000 | 30000 | 20000 |
| «Лучший менеджер инноваций» | 50000 | 40000 | 30000 |
| «Инновационное подразделение» | 30000 | 20000 | 10000 |

даются вознаграждением и дипломами организации. Также может быть предусмотрено награждение подразделения, которое продемонстрировало наилучшие показатели по инновационной деятельности, переходящей памятной статуэткой.

Акцент только на денежном вознаграждении победителей и участников конкурса неприемлем, так как его цель — сформировать определенное отношение персонала к инновационной деятельности, сделать ее частью культуры организации. В случае только материальной заинтересованности работников в результатах конкурса сама идея конкурса будет нивелирована до сиюминутных выгод для участников. Именно поэтому должна быть сформирована подсистема признания победителей инновационных конкурсов в системе внутренних коммуникаций. Она может включать такие направления, как:

- вручение поощрительных призов;
- награждение благодарственными грамотами, почетными грамотами;
- занесение благодарности в личное дело/трудовую книжку победителя конкурса;
- встреча с руководителем организации в неформальной обстановке;
- проведение обучения победителем конкурса персонала в организации на связанные, с предложенной им инновацией, темы;
- размещение информации о реализованной инновации сотрудника в корпоративных СМИ;
- предоставление свободного времени победителям конкурса для самообразования работника;
- преимущественный учет пожеланий победителей конкурса при формировании графика отпусков;
- дополнительное увеличение стоимости социального пакета, для сотрудника, предложившего экономически эффективную инновацию, в случае использования системы «кафетерий» при формировании компонентов социального пакета;
- размещение фотографии победителей конкурса на доске почета, либо специально созданной для этих целей «Галереи инноваторов» и др.

Кроме того, для облегчения включения в инновационные процессы заинтересованных сотрудников должна быть организована горячая линия по расчету экономического эффекта инноваторов, сформирована библиотека для наставников и координаторов, создана страница на корпоративном портале, на которой в оперативном порядке будет размещаться и актуализироваться информация по выполнению показателей

инновационной деятельности среди подразделений организации и другие инструменты облегчения работы сотрудников в этом направлении.

Заключение

В современных условиях любая организация, которая планирует продолжить успешное существование на рынке должна понимать, что без повсеместного внедрения инноваций в своей деятельности она не сможет добиться достижения данной цели. Одновременно, никакие нововведения не будут эффективны без соответствующей поддержки со стороны сотрудников, значит, единственный путь для работодателя — организация инновационной деятельности сотрудников и их стимулирование к поиску и внедрению различных инновационных идей. Традиционные формы стимулирования не должны мешать этому процессу, более того, они должны помочь ему осуществиться. Работники должны работать в условиях, которые максимально побуждают их к поиску инноваций и внедрению их в организационную деятельность. Одним из инструментов стимулирования сотрудников к реализации инновационной деятельности являются конкурсы инноваций. Их использование в любых компаниях, независимо от размеров и организационно-правовой формы, позволит бизнесу значительно усилить эффективность инновационной деятельности персонала, а работникам — получить возможность выиграть вознаграждение за лучшие инновационные решения, доказать коллегам и себе, что статус инноватора получен заслужено.

* * *

Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ, в рамках государственного задания вузам в части проведения научно-исследовательских работ на 2014-2016 гг., проект № 2378 «Инновационные методы управления экономикой и формирования человеческого капитала в развитии социально-экономических, трудовых и предпринимательских отношений».

Список использованных источников

1. Экономика труда (социально-трудовые отношения)/Под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Экзамен. 2002.
2. Т. В. Лукьянова, Т. А. Алексеева. Инновационные кадры в современной экономике//Кадровик. Кадровый менеджмент. № 5. 2010. С. 58-64.
3. Р. А. Долженко. Оценка эффективности инновационных предложений в организации//Труд и социальные отношения. № 12. 2013. С. 60-74.
4. Д. С. Хомутский. Как измерить инновации?//Управление компанией. № 2. 2006. С. 40-45.
5. Р. А. Долженко. Стимулирование инновационной деятельности банковского персонала//Кадровик. № 10. 2012. С. 85-90.

Incentive of innovation activity of employees in the organization based on innovation competition

R. A. Dolzhenko, PhD, assistant professor, National Research University Higher School of Economics.

The article discusses the essence of innovation activity of the employees based on innovation competition. The key concepts of innovation are specified. The possibilities of using the one-time bonuses for employee's incentives in the innovation competition are analyzed. The variants of rewards for winning the contest of innovation are presented. The important of information support of the competition that can attract the attention of employees, not involved in the process of ideas generation and proposals, to demonstrate to them examples of the best decisions of my colleagues is showed.

Keywords: innovation, innovation activities, incentive of innovation activities, one-time bonus, innovation competition.