

Концептуальные подходы к организации инновационной деятельности банковской сферы (на примере Сбербанка)

В статье проведено обоснование активного применения инноваций для обеспечения стабильного роста и устойчивого преимущества на рынке банковских услуг. Проведен анализ факторов, влияющих на эффективность инновационного процесса, а также выделены уровни инноваций, их виды и формы реализации, что позволило автору сформулировать ключевые задачи и концептуальные предложения по развитию инновационной деятельности в Сбербанке.

Ключевые слова: инновации, банковское дело, предпринимательский сектор.



Е. И. Бондаренкова,
аспирант кафедры прикладной
и инновационной экономики,
Орловский государственный университет
им. И. С. Тургенева; сотрудник бизнес-
подразделения Управления продаж малому
бизнесу Сбербанка России
e.i.shikova@mail.ru

Актуальность исследования

В настоящее время облик Российской банковской системы значительно изменился, прежде всего с тем, что система предоставляет клиентам комплекс разнообразных банковских услуг, оказываемых с помощью современных технологий. Для успешного функционирования и определения лидирующих позиций на финансовом рынке банки вынуждены на постоянной основе поддерживать уровень инноваций.

Объективной причиной является усиливающаяся конкуренция на рынке банковских услуг. В качестве субъективной причины можно отметить желание собственников банков стать не только конкурентоспособными в своем сегменте банковского рынка, но и завоевать лидерские позиции.

Не все банки готовы вкладывать средства в процессы и мероприятия, способствующие удержанию интересов клиентов к своей продуктовой линейке. Принцип партнерства, заложенный в основах банковского бизнеса между банком и клиентом обязывает банк заботиться о своих клиентах путем предоставления современного и полного спектра банковских услуг.

Банки заинтересованы в проведении инновационной политики еще и потому, что внедрение новых технологий позволяет значительно сократить операционные расходы, расходы на заработную плату сотрудникам и стоимость предоставляемых финансовых

услуг, а следовательно, увеличить объем получаемой прибыли.

При этом актуальным вопросом является и рассмотрение высокоорганизованной системы мотивации труда самих сотрудников банковской сферы как одно из главных условий, определяющих успешность организации.

Проблемы, связанные с усилением воздействия мотивации на результаты труда, особенно остро стоят в сфере, использующей высококвалифицированный и интеллектуальный труд работников. Поэтому особенно важно соответствующим образом подходить к вопросу мотивации труда банковских работников.

Основной целью Сбербанка в области инноваций является обеспечение стабильного роста и устойчивого преимущества на рынке банковских услуг за счет внедрения и активного применения передовых технологий и управленческих решений. При этом выделяются следующие ключевые принципы:

- использование интеллектуального потенциала всего коллектива;
- реализация структурных и технологических возможностей, обусловленных уникальными характеристиками Сбербанка;
- активное применение передового мирового опыта и др.

В Сбербанке имеется значительный потенциал для поиска и развития инновационных идей, а также реализуются механизмы работы с инновациями, что требует целесообразности объединения действующих механизмов в единую систему.

Концептуальные подходы к организации инновационной деятельности Сбербанка

Автором работы выделены основные задачи в области инновационной деятельности банковской сферы:

- построение четко работающей взаимоувязанной системы, которая охватывает всех сотрудников и подразделения банка и обеспечивает сквозной процесс подачи, отбора и внедрения предложений;
- формирование инновационной культуры в коллективе, становление инновационности неотъемлемым элементом текущей работы каждого сотрудника банка;
- управление инициативой, через утверждение приоритетных направлений инновационной работы в соответствии с планами развития банка [1].

Следующим важным аспектом для развития инновационной деятельности являются ключевые элементы системы работ с инновациями:

- обеспечение поиска инновационных решений «вне банка»;
- генерация прорывных инноваций не менее 1-2 в год;
- в области единой технологической платформы создание:
 - единой информационной среды и базы данных;
 - открытого механизма обсуждения и оценки предложений;
 - свободного доступа для каждого работника в режиме реального времени.
- в области системы управления и развития инфраструктуры:
 - создание инфраструктуры для отбора и экспертизы предложений;
 - осознание и принятие рисков, связанных с внедрением инноваций;
 - организация системы внедрения инноваций;

- применение системы мотивации, направленной на поощрение инициативы;
- в области целеполагания:
 - позиционирование инновационности, как ключевого элемента корпоративной культуры;
 - повышение активности и инициативности сотрудников.
 - вовлечение всех работников Банка в инновационный процесс.

В работе проведен анализ факторов, влияющих на эффективность инновационных процессов (табл. 1).

Автором работы исследуются уровни инноваций, их виды, содержание и формы реализации, которые позволяют предложить различные подходы к организации инновационной деятельности Сбербанка на основе концептуального подхода (табл. 2).

В рамках системы работы с инновациями выделяются следующие коммуникации: внутренний портал, автоматизированная система «Биржа идей», газета «Мой Сбербанк», Сбербанк-ТВ, информационные материалы, внутренние коммуникации, обучающие мероприятия, система управления, мероприятия подразделений, публикации в прессе [3].

Остановимся подробнее на некоторых из них. Так, например, централизованная автоматизированная база данных «Биржа идей» — это информационный инкубатор инвестиционных идей, созданный для открытого обсуждения идей среди сотрудников, топ-менеджеров и экспертов, который включает:

- единый поток предложений: инноваций и лини инициатив;
- структурированную иерархическую модель отбора и оценки;
- активное вовлечение бизнес-подразделений;
- управление инновационной активностью с учетом стратегии и бизнес-планов;
- новые механизмы внедрения системы мотиваций и др.

Таблица 1

Анализ факторов, влияющих на эффективность инновационных процессов

Этапы	Позитивные факторы	Негативные факторы	Анализ причин
Продажа продукта/услуги	Значительная доля предложений по новым продуктам/услугам	Низкая степень коммерциализации (недостижение эффекта, проблемы с реализацией); необходимость доработки ИТ для реализации (длительные сроки внедрения)	Низкая вовлеченность бизнес-подразделений на этапе отбора и оценки предложений; недостаточная мотивация на внедрение инновационных идей
Продвижение и внедрение бизнес-идей экспертами	Формирование групп экспертов; внедрение включается в планы подразделений	Низкий процент внедрения; низкая заинтересованность бизнес-подразделений; недостаточная мотивация и подготовка экспертов	Недостаточный уровень инновационной культуры в банке
Поиск и отбор идей для развития инновационных процессов	Высокая активность авторов; формирование большого количества предложений; внедрение автоматизированной системы «Биржа идей»	Низкий уровень авторской проработки предложений; дублирование поданных идей; недостаточный уровень подготовки участников инновационного процесса	Отсутствие механизма контроля за подбором и внедрением инновационных идей
Определение основных направлений развития инновационных процессов	Проведение конкурсов; участие сотрудников профильных подразделений в совместных конкурсах; доведение основных положений стратегии банка до каждого сотрудника	Основные направления не установлены; продолжают использоваться дублирующие каналы подачи предложений	Трудности в оценке экономического эффекта инновационных процессов

Уровни инноваций: основные виды и форма реализации

Сравнительная характеристика	Бизнес-модель «стартап»	Бизнес-модель «спин-офф»	Бизнес-модель «спин-аут»
Функциональная структура	Четко определена	Не имеет четких границ	Не имеет четких границ
Перспективы выхода на рынок	Самостоятельная компания/ покупка рыночным игроком	Интеграция в корпорацию/ продажа проекта	Сохранение контроля со стороны вуза в части финансовых и оперативных связей
Результат деятельности	Товар/продукт	Технология/проект	Технология/проект
Источники финансирования	Венчурный капитал	Гранты/ собственные средства	Гранты/собственные средства
Организационная структура	Линейная	Адхократическая	Адхократическая
Основа системы управления	Самоуправляемость	Подчиненность научному руководителю	Подчиненность научному руководителю
Ресурсная база	Привлеченные средства/самообеспечение	Предоставляется вузом	Предоставляется вузом
Отрасль возникновения	Рыночная среда	Научная среда	Научная среда

При этом функционирование базы данных «Биржа идей» основано на ряде принципов:

- разработка предложения может осуществляться автором индивидуально или в соавторстве;
- до подачи предложения автор должен ознакомиться со всеми предложениями, представленными в базе данных по рассматриваемой тематике, с целью исключения дублирующей идеи.
- предложение, размещаемое в базе данных должно содержать описание сути, способа внедрения, расчета экономического эффекта описания механизма внедрения, учитывающего специфику работы Банка и др.

Центры инноваций центрального аппарата/территориальных банков на регулярной основе формируют рейтинги активности участников инновационной деятельности на основе данных автоматизированной системы «Биржа идей». На основании составленных рейтингов проводятся ежегодные конкурсы для участников инновационной деятельности, с соответствующим вознаграждением авторам, соавторам (табл. 3).

Дополнительно применяется нефинансовая мотивация, включая награждение наиболее активных участников инновационной деятельности по итогам года.

В настоящее время в Сбербанке активно внедряется технология Agile (англ. быстрый) — гибкая методология проектной работы, которая позволяет эффективно работать силами небольших кросс-функциональных команд. В настоящее время в Agile активно работают мировые лидеры Google, Microsoft, Amazon.

Цель внедрения технологии Agile — научиться работать оперативно, сокращая среднее время разработки программных продуктов с 1 года до 6 месяцев. Agile-методы делают упор на непосредственное обще-

ние лицом к лицам, что определяется принципами Agile:

- личности и их взаимодействия важнее, чем процессы и инструменты;
- работоспособное программное обеспечение важнее, чем обширная документация;
- сотрудничество с заказчиком важнее, чем переговоры по контрактам.

Применяется эффективная практика организации труда небольших групп, которые делают однородную творческую работу в объединении с их управлением, комбинированным (либеральным и демократическим) методом [4].

Далее представлена схема взаимодействия и организации работы с инновациями в Центральном аппарате Сбербанка (рис. 1).

Механизм взаимодействия и организации работы с инновациями обеспечивает:

- определение основных направлений, поиск и отбор идей, продвижение и внедрение и продажа продукта/услуг;
- внедрение и коммерческое применение инновационных решений;
- активное вовлечение бизнес-подразделений в работу с инновациями на всех этапах;
- формирование инновационного менталитета сотрудников банка;
- обучение и развитие участников процесса и др.

Центр инноваций центрального аппарата (УБП) нацелен на инициирование и внесение изменений во внутренние нормативные документы; вынесение проектов решений на Комитет по процессам и технологиям; вынесение предложений на профильные комитеты [2].

Организация работы с инновациями в центральном аппарате: осуществляется поэтапно, включая

Таблица 3

Примерные размеры дополнительных выплат участникам инновационной деятельности

Инновация уровня Сбербанка	10% от величины подтвержденного годового эффекта, но не более 350000 руб.	До внедрения 25% от предполагаемого эффекта не более 87500 руб.	После внедрения разница от 10% подтвержденного годового экономического эффекта, полученного после завершения внедрения предложения и уже сделанной 1-й выплаты
Инновация уровня ЦА/ТБ	10% от величины подтвержденного годового эффекта, но не более 200000 руб.	не более 50 000 руб.	

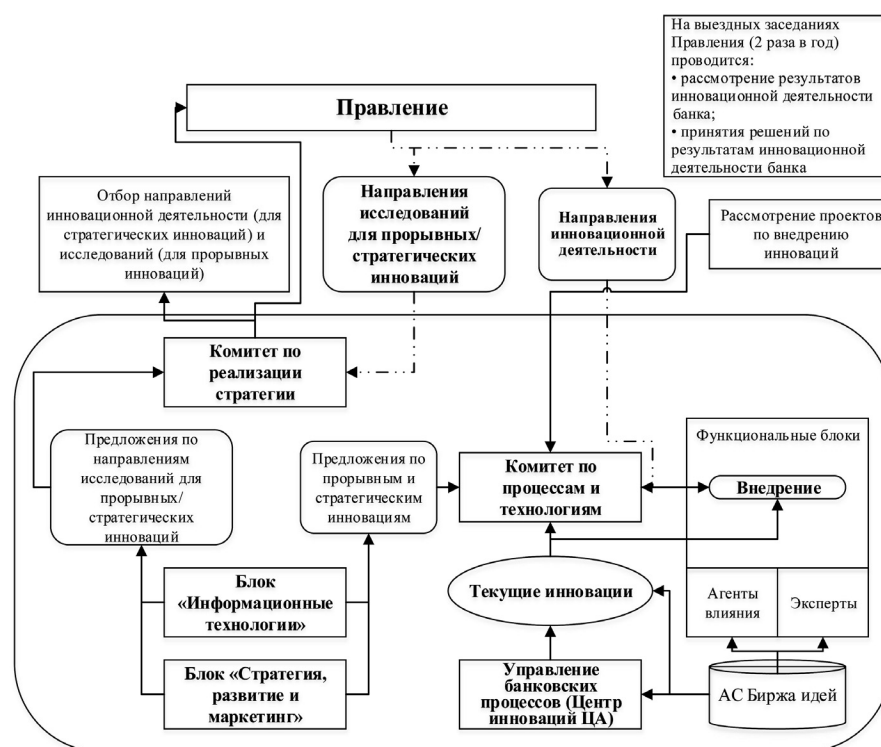


Рис. 1. Схема взаимодействия и организации работы с инновациями в центральном аппарате Сбербанка

- первичное рассмотрение предложений;
- проведение экспертизы профильного подразделения;
- принятие решения о реализации;
- рассмотрение предложения на заседании;
- осуществляется внедрение инноваций посредством изменений внутренней нормативной документации, распоряжения.

Работа с инновациями направлена на поиск и внедрение наиболее интересных и значимых для бизнеса предложений, а значит, повышает качество работы по всем направлениям и обеспечивает положительную динамику всех групп показателей (табл. 4).

Современные электронные технологии для развития инновационных процессов в Сбербанке

По мнению автора статьи, одним из самых успешных инновационных проектов, применяемых на практике, является OperSale — система управления продажами, направленная на повышение эффективности сотрудников за счет операционализации процессов. Инструменты OperSale:

- Атомарный ПОМ — перечень обязательных мероприятий, которые должен выполнять руково-

дитель в случае невыполнения нормы метрики по показателю.

- Dashboard'ы — данные о текущем выполнении контролируемого показателя с маркированием попадания в «красную» и «зеленую» зоны по всем уровням управления.
- Генератор ПОМ — электронный файл, автоматически катализирующий отклонения по показателям и генерирующий перечень мероприятий для их устранения.

Внедрение системы OperSale в июне 2015 г. позволило повысить эффективность работы клиентских менеджеров внутренних структурных подразделений УПМБ на 30% по состоянию на 2016 г., повысив уровень продажи отдельных банковских продуктов до трех раз.

E-learning: вызовы нового времени

В настоящее время в Сбербанке принята стратегия, направленная на повышение уровня вовлеченности и удовлетворенности сотрудников по всем элементам HR-цикла. Одним из этих элементов является система обучения и развития персонала. Несомненно, наличие в компании возможностей и ресурсов для обучения очень важно.

Таблица 4

Существующая система ключевых показателей эффективности в банке контролирует основные направления работы подразделений

	Механизм реализации	Система контроля
Выполнение бизнес-плана	Текущая работа подразделений	КПЭ бизнес-плана
Расширение/развитие	Внедрение новых продуктов/услуг и реализация проектов в рамках стратегии банка, плана развития подразделения	КПЭ проектов
Повышение эффективности деятельности	Оптимизация процессов	КПЭ по процессам

70%	*россиян трудоспособного возраста пользуются интернетом хотя бы 1 раз в месяц (из них 79% пользуются интернетом каждый день)
15%	*в год средний прирост пользователей Рунета
40%	*пользователей Рунета - жители небольших городов и сел
58%	*пользователей используют мобильные устройства
63%	*пользователей общаются в социальных сетях
37%	*россиян в возрасте от 18 лет использовали компьютер / интернет для обучения (у людей в возрасте от 18 до 30 лет показатель составляет 69%)

Рис. 2. Статистика проникновения сети Интернет в России (по данным исследований Фонда общественного мнения и группы компаний TNS, 2013 г.)

Также актуален вопрос организации удобного и понятного доступа к этим ресурсам для сотрудников. Распространение Интернет, мобильных устройств, социальных медиа и новых форматов обучения приводит к изменению ожиданий сотрудников от функции корпоративного обучения (рис. 2).

Данные свидетельствуют, что на сегодняшний день в России люди уже тесно связаны с сетью Интернет и друг с другом посредством многочисленных устройств, количество которых растет стремительными темпами. При этом пользователи Интернета непрерывно обучаются, имея в своем распоряжении доступ к многочисленным сообществам по интересам и к самой большой библиотеке в мире. Сегодня большинство сотрудников ожидает, что работодатели обеспечат им постоянный доступ к Интернету для получения информации и взаимодействия с коллегами.

Социальные медиа — Youtube, Facebook, Instagram — ознакомили новый этап развития Интернета. Эти технологии оказывают огромное влияние на сферу корпоративного обучения, и уже многие компании используют их для повышения эффективности процесса обмена знаниями, развития системы наставничества и формирования культуры самообучающейся организации. Образовательные технологии, сокращая временной ресурс и увеличивая скорость внедрения новых ИТ-технологий, существенно сокращают свои издержки. На сегодняшний день в компаниях из списка Fortune 500 более 80% дистанционного обучения проводится с использованием Интернет-технологий.

Сбербанк E-learning: текущее положение

В рамках HR-стратегии выделено направление «Система E-learning для персонала массовых специальностей» и заданы целевые показатели соотношения времени очного и дистанционного обучения сотрудников — 20/80 соответственно. К 2018 г. система E-learning должна стать основой функции обучения и развития специалистов Сбербанка.

Сегодня система E-learning в банке представлена двумя разнородными решениями, не интегрированными между собой. Всем сотрудникам компании доступна внутренняя система — АСПК (автоматизированная система повышения квалификации), реализованная во внутренней сети банка (Интранет) и предостав-

ляющая возможность изучения дистанционных курсов только на рабочем месте. Руководителям, помимо АСПК, доступна внешняя система — виртуальная школа Сбербанка, предоставляющая широкий спектр возможностей дистанционного обучения с любого компьютера, подключенного к сети Интернет.

На данный момент специалисты банка имеют ряд ограничений в доступе к базе профессиональных знаний и к площадке для обмена опытом. Не все из них связаны непосредственно с используемыми системами дистанционного обучения. Среди других ограничений можно назвать пропускную способность внутренних каналов связи, мощности которых едва хватает для передачи объемного мультимедийного контента.

Одним из проектов в рамках развития системы E-learning, который поможет значительно улучшить текущую ситуацию и обеспечить специалистов Сбербанка дополнительными возможностями дистанционного обучения, является создание многофункционального учебного портала, доступного в сети Интернет.

Перевернутый класс (Flippedclassroom)

В перевернутом классе сотрудники самостоятельно изучают предложенную тему еще до урока (по рекомендованным материалам). Благодаря этому в классе у них появляется больше свободного времени, которое используется для совместной работы или индивидуальных консультаций с преподавателем.

Адаптивное обучение (Adaptivelearning)

Адаптивная программа строит персональную траекторию обучения для сотрудника. Для этого она анализирует доступную информацию о нем: знания, предпочитаемый темп обучения, достигнутый прогресс и т. д. В результате каждый сотрудник получает удобную и эффективную программу обучения, адаптированную под его потребности.

Массовые открытые онлайн-курсы (МООС)

Это форма дистанционного обучения, открытого для всех желающих. Основная особенность МООС, заключается в том, что в процессе обучения студенты контактируют не только с преподавателем, но и друг с другом. Это дает возможность вступать в научные дискуссии и лучше усваивать материал в процессе общения и обмена мнениями.

Центры совместного обучения (Co-learningcenters)

По аналогии с существующими «co-working» площадками, предоставляющим физическим лицам и командам временные рабочие места для реализации проектов, «co-learning» центры смогут размещать на своей площадке всех желающих получить образование в формате открытых онлайн-курсов.

Социальное обучение (Sociallearning)

Определяющее значение имеет фактор совместного создания контента самими пользователями (каждый читатель/подписчик может выполнять функции комментатора, автора и/или редактора). Социальные сети используются как площадка для обмена опытом.

Онлайн-наставничество (Onlinetutoring)

Вид наставничества, позволяющий участнику получать персональные рекомендации посредством коммуникационных технологий. Фокус в подобных решениях направлен на управление знаниями, выявление экспертов, формирование проектных групп и организацию процесса передачи знаний между участниками.

Электронный класс (Digitalclassroom)

Учебный класс, оснащенный технологическими решениями, помогающими в учебном процессе — например, программами для быстрого записывания и воспроизведения лекций, совместной онлайн-работы, моделирования виртуальной реальности и др.

Мобильное обучение (Mobilelearning)

Обучение на основе использования мобильных устройств. Форматы обучения могут различаться: это и видеоуроки, и книги, и обучающие игры, и специально разработанные приложения. Преимущество в том, что контакт с учеником может быть практически постоянным.

Контекстное обучение (Context based learning)

Алгоритмы, предоставляющие учебный контент в соответствии с информацией о пользователе — его геоположении, загруженными фотографиями, видео, текстом, поисковыми запросами и другой доступной информацией об окружающем мире и пользователе в текущий момент времени.

Обучение по запросу (Learning on demand)

Программное решение, позволяющее получить необходимую информацию по запросу в сжатый период времени. Решения могут включать как функции «умного» поиска по библиотекам контента, так и функции организации быстрого взаимодействия пользователя с экспертами для оказания онлайн-консультации.

Бизнес-симуляторы (Business-simulations)

Программы, симулирующие реальные процессы в виртуальной среде. Пользователю предлагается выступить в роли лица, принимающего решения, которые влияют на итоговый результат. Симуляторы базируются на сложных математических моделях человеческого поведения, социальных и экономических процессах.

Многопользовательские виртуальные среды (Virtualworlds)

3D-пространства, в которых участники представлены своими аватарами, и линия поведения определяется самими участниками. Пользователи могут исследовать окружающую среду и цифровые объекты, общаться друг с другом, участвовать в виртуальных лекциях, семинарах, презентациях и т. д.

«Фитнес для мозга» (Brain fitness)

Программы развития когнитивных способностей — это онлайн-инструмент для улучшения способностей к умственному восприятию и переработке внешней информации. Подобные обучающие сервисы предлагают различные упражнения тренировки памяти, внимания, реакции, решения задач и познавательной гибкости.

Игрофикация (Gamification)

Процесс обучения преподносится в игровой форме. Цель игры — выполнять миссии и зарабатывать очки, изучая электронный контент, выполняя задания, и обмениваясь опытом. По итогам набранных очков участникам присуждаются различные знаки отличия/достижения.

Инструменты создания контента (Authoringtools)

Программы, предназначенные для создания электронного образовательного контента. Инструменты могут быть элементом комплексной системы управления контентом (CMS), поддерживающих весь процесс, включая создание, распространение, индексацию, поиск, рейтингование.

Заключение

В заключение необходимо выделить ключевые задачи по развитию инновационных процессов в Сбербанке:

- вовлечение максимального количества работников в инновационный процесс;
- повышение инновационной активности работников: проведение консультационной и разъяснительной работы в коллективах о необходимости участия в инновационном процессе и преимуществах, которые дает это участие;
- организация обучающих семинаров в целях повышения инновационной грамотности работников;
- поиск рационального зерна в каждом предложении; доработка «сырых» предложений до уровня «результативных»;
- активизация деятельности агентов влияния и экспертов;
- повышение качества экспертных заключений;
- развитие каналов «обратной связи» с соискателями.

1. Б. Кинг. Банк 3.0. М.: Издательство «Олимп-Бизнес», 2014. – 520 с.
2. Д. Сазерленд. Scrum. Революционный метод управления проектами. М.: Издательство «Манн, Иванов и Фербер», 2015. – 288 с.
3. Р. А. Долженко. Стимулирование инновационной деятельности банковского персонала // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом), № 10, 2012. С. 127-133.
4. К. Прайс, С. Келлер. Больше, чем эффективность. Как самые успешные компании сохраняют лидерство на рынке. М.: Издательство «Альпина Паблишер», 2015. – 416 с.
5. Д. Я. Родин, Л. В. Глухих. Развитие банковских инноваций, основанных на оптимизации бизнес-процессов коммерческого банка // Финансовая аналитика: проблемы и решения, № 32, 2013. С. 2-10.

**Conceptual approaches to the organization of innovative activity of the banking sector
(on the example of Sberbank)**

E. I. Bondarenkova, postgraduate student, Applied and Innovative Economics Department, Orel State University n. a. I. S. Turgenev; member of business unit Management sales small business of Sberbank of Russia.

The article presents the rationale for the active use of innovation to ensure stable growth and sustainable advantage in the market of banking services. The analysis of factors affecting the efficiency of the innovation process, as well as the levels of innovations, their types and forms of implementation that allowed the author to formulate key objectives and conceptual suggestions on development of innovative activity in the savings Bank.

Keywords: innovation, banking, and the business sector.

**ФОНД ОБЪЯВЛЯЕТ О НАЧАЛЕ ОТБОРА ПРОЕКТОВ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ МИП
В ОБЛАСТИ МЕДИЦИНЫ (КОНКУРС «МЕДИЦИНА-2017»)**

Конкурс «Медицина-2017» направлен на поддержку развитых предприятий, которые имеют положительную деловую репутацию и опыт продаж наукоемкой продукции на рынке, но ощущают необходимость проведения дополнительных НИОКР, позволяющих повысить эффективность работы путем диверсификации своего производства, создания и освоения новых рынков сбыта медицинской продукции.

Итогом реализации проекта должна стать новая продукция в области медицины, готовая к коммерциализации сразу после получения регистрационного свидетельства Росздравнадзора.

Основные параметры конкурса:

- Направление расходов – выполнение НИОКР по одной из тематик, предложенных ведущими медицинскими научными центрами (ФГБУ «Новосибирский научно-исследовательский институт патологии кровообращения имени академика Е.Н. Мешалкина», ФГБУ «Российский онкологический научный центр им. Н. Н. Блохина», ФГБУ «Федеральный научно-клинический центр детской гематологии, онкологии и иммунологии им. Дмитрия Рогачева», ФГБУ «Центральный научно-исследовательский институт травматологии и ортопедии им. Н.Н. Приорова», ФГБУ «СЗФМИЦ им. В.А. Алмазова», ФГБУ «НЦАГиП им. В. И. Кулакова»).
- Размер гранта – не более 20 млн руб. (но не более 15 млн руб. в год) при условии софинансирования из внебюджетных средств в размере не менее 50% от суммы гранта. При этом не менее 50% от объема софинансирования должно быть показано в период выполнения НИОКР, оставшаяся часть – в течение года после завершения НИОКР.
- Срок выполнения проекта – от 24 до 36 месяцев (в том числе срок НИОКР – 12-18 месяцев).
- Участники – малые предприятия согласно федерального закона № 209-ФЗ от 24.07.2007 г., не имеющие открытых договоров с Фондом.

По результатам выполнения НИОКР грантополучателем должны быть достигнуты следующие результаты:

- создана интеллектуальная собственность, права на которую должны быть оформлены согласно Гражданскому кодексу РФ на предприятие – получателя гранта (в период НИОКР);
- подготовлен и подан в уполномоченный орган комплект документации для получения регистрационного свидетельства на созданную медицинскую продукцию (в течение 1 года после завершения НИОКР);
- объем реализации инновационной продукции, созданной в результате выполнения проекта, в том числе от патентно-лицензионной деятельности МИП, финансируемой за счет полученного гранта, должен составить не менее 50 млн. рублей (данный результат должен быть достигнут в течение 3 лет после закрытия договора гранта), в том числе не менее 50% продукции должно быть реализовано российским медицинским учреждениям.

Заявки принимаются с 13:00 (мск) 03 апреля 2017 года до 10:00 (мск) 02 мая 2017 года.

Подать заявку можно через систему АС Фонд-М по адресу: <http://online.fasie.ru>.

Контактные лица по конкурсу (обращение только по электронной почте): Дворниченко Павел Алексеевич (dvornichenko@fasie.ru); Толстых Денис Валерьевич (tolstyk@fasie.ru).

В случае технических проблем просим обращаться в службу технической поддержки: support@fasie.ru, тел.: +7 (495) 231-19-06 доб. 196.

Обращаем ваше внимание, что Фонд НЕ сотрудничает с компаниями, оказывающими услуги по подготовке заявок, содействию в «прохождении» заявок и сдаче отчетности. Аккредитованных организаций подобного профиля при Фонде нет. Фонд не несет ответственности за деятельность таких организаций и заверяет, что компании, гарантирующие успешное прохождение заявок, могут быть квалифицированы как мошеннические и подлежат преследованию в соответствии с действующим законодательством.