

УДК 331.103.6

***СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***

Царикаева Л.В.

Студентка 4 курса финансово-экономического факультета

Финансовый университет при Правительстве РФ

Россия, г. Владикавказ

Саханский Ю.В.

к.т.н. доцент

Финансовый университет при Правительстве РФ

Россия, г. Владикавказ

Аннотация. Статья посвящена организации инновационной деятельности персонала на предприятии. На основе изучения опыта передовых российских предприятий выявляются формы привлечения персонала к новаторству. С целью сбора, обсуждения и оценки идей сотрудников компаниями в настоящее время активно используются современные информационно-коммуникационные технологии (корпоративная электронная почта, интернет (интранет)-порталы, мобильные приложения) и краудсорсинг.

Ключевые слова: инновационный потенциал, инновационная деятельность, новаторство, рационализаторское предложение, мозговой штурм, краудсорсинг, конкурс инноваций.

MODERN FORMS OF ATTRACTING STAFF TO INNOVATE

Tsarikaeva L.V.

4th year student of the faculty of Finance and Economics

Financial University of The Russian Federation

Russia, Vladikavkaz

Sakhanskiy YU.V.

Ph.D., associate professor

Financial University of The Russian Federation

Russia, Vladikavkaz

Annotation. The article is devoted to the organization of innovative activity of the personnel at the enterprise. Based on the study of the experience of advanced Russian enterprises, the forms of attracting personnel to innovation are revealed. In order to collect, discuss and evaluate the ideas of employees, companies are now actively using modern information and communication technologies (corporate e-mail, Internet (intranet)-portals, mobile applications) and crowdsourcing.

Key words: innovation potential, innovation activity, innovation, innovation proposal, brainstorming, crowdsourcing, innovation contest.

Основной созидательной силой организации считается персонал, поэтому его инновационный потенциал должен быть использован максимально. Инновационный потенциал работника – это способность к восприятию новой информации, выдвижению новых конкурентоспособных идей, приращению своих профессиональных знаний, нахождению решений нестандартных задач и новых методов решения стандартных задач [7].

Современные компании в условиях жесткой конкурентной борьбы всё больше и больше проявляют интерес к стимулированию творческой активности сотрудников, которая направлена на исследование новых и полезных технических, организационных либо управленческих предложений. В работе по данному направлению заинтересованы такие передовые российские компании, как ОАО «РЖД», ПАО «Сбербанк России», АК «АЛРОСА» (ПАО), ПАО «ММК», ПАО «Северсталь», ОАО «Сургутнефтегаз» и т.д.

В настоящее время имеется большое число различных форм организации инновационной деятельности персонала в компании. В основе каждой из них лежит система сбора, оценки и реализации рационализаторских и новаторских предложений.

С помощью «ящика предложений», корпоративной электронной почты или корпоративного печатного издания (газеты, журнала) может быть осуществлена аккумуляция данных идей.

Рекомендуется размещать коробку в местах, где можно пообщаться, поскольку персонал во время обеденного перерыва, беседуя с коллегами, обсуждает проблемы компании. Следовательно, в процессе разговора могут быть «рождены» новые идеи для улучшения бизнеса или оптимизации производственного процесса. Корпоративная электронная почта также может быть инструментом для сбора предложений сотрудников. Вы можете отправить свои идеи по улучшению производства или представить что-то новое по конкретному адресу. Если в компании есть газета или журнал, предложения сотрудников могут быть опубликованы в специальном разделе. Для этого сотрудник должен заполнить специальную форму и отправить ее в соответствующий отдел. Этот метод характерен для крупных компаний.

В последнее время компании начали активно использовать формы коллективного развития идей. Самым простым способом считается «мозговой штурм», целью которого является стимулирование группы людей быстро генерировать большое количество идей.

На наш взгляд, интересным опытом является использование краудсорсинга, технологии, позволяющей мобилизовать интеллектуальные ресурсы большого числа людей через компьютерные сети для совместной работы при решении любой проблемы [10].

Так, ПАО «Сбербанк России» начал использовать краудсорсинговые технологии в 2009 году, когда была создана «система обмена идеями», внутренняя бизнес-система для работы с инновациями. В рамках этого

внутреннего краудсорсингового проекта каждый сотрудник может представить предложение по улучшению работы, в то время как другие участники и эксперты помогут ему доработать идею и реализовать ее.

В 2011 году банк расширил свой опыт использования технологий краудсорсинга, создав уникальный и не имеющий аналогов проект «Сбербанк-21» (www.sberbank21.ru), в котором могли принять участие все граждане России. Эта платформа была разработана для решения важных бизнес-задач банка и его клиентов и доступна всем пользователям Интернета.

С 2012 года ПАО «Сбербанк России» открывает новую главу в сфере инноваций. Сбербанк-краудсорсинг - это национальный проект, в который приглашаются как сотрудники банка, так и клиенты, а также все заботливые люди. Проект предполагает создание профессиональных сообществ, в которых филиалы банка подают целевые запросы для решения проблем [5].

Почему технология краудсорсинга сегодня так популярна? По словам Джеффа Хоу, «... коллективный разум более продуктивен, чем личность, даже самая изобретательная». Вездесущность Интернета и стремление большого количества людей решать сложные проблемы позволяют каждой компании использовать потенциал энтузиастов со всех уголков планеты. Это недорого и качество решений часто намного выше, чем у профессионалов [9].

Некоторые компании запускают мобильные приложения для сбора, обсуждения и оценки идей сотрудников. В 2016 году мобильное приложение «Эволюция» было разработано на металлургическом комбинате ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» с целью привлечения сотрудников к активным рационализаторским мероприятиям сбора инновационных идей.

Оно работает на iOS и Android. Это инновационный ИТ-проект, впервые реализованный в металлургической компании в России. Фабрика уже признала эффективность внедрения мобильного приложения.

Количество поданных предложений и их качество возросли. В 2016 году сотрудники ПАО «ММК» представили в экспертные комитеты структурных подразделений завода 6172 идеи, большинство из которых были названы рационализаторскими, тогда как в предыдущем году их доля составила 48,7%. Экономический эффект от внедрения рационализаторских предложений увеличился на четверть по сравнению с предыдущим годом и составил 584,5 млн. руб. [8].

Еще одной формой стимулирования инновационного потенциала у персонала является Конкурс инноваций, организуемый компанией на постоянной основе. В рамках этого мероприятия проводится презентация и отбор лучших проектов, определяются лучшие практики, которые в дальнейшем рассматриваются соответствующими подразделениями организации и внедряются в качестве приоритетных [3].

ПАО «АЛРОСА» ежегодно проводит конкурс рационализаторов и изобретателей. В 2016 году было объявлено 590 конкурсных проектов, в том числе 553 конкурента с инновационными проектами и 37 участников с изобретательскими проектами [6].

Многие компании стремятся объединить молодых сотрудников, которые могут творчески мыслить и обладают передовыми знаниями, навыками и компетенциями в инновационной деятельности. С этой целью в рамках реализации молодежной политики организуются различные мероприятия: молодежные инициативные форумы, научно-технические конференции, молодежные собрания и т. д.

По мнению руководства ПАО «ТАТНЕФТЬ» конференции, семинары по направлениям деятельности компании и конкурсы дают возможность раскрыть научно-производственный потенциал. Всего в 2016 году молодые работники было представили 17 000 рационализаторских предложений, получено 80 патентов [2].

Некоторые компании комплексно подходят к организации инноваций, внедряя целую систему мероприятий. В этом случае можно представить успешный опыт российских железных дорог. Компания проводит тематические видеоконференции по организации рационализаторских мероприятий в железнодорожных тренировочных лагерях, разрабатываются памятки для рационализаторов, ежегодно проводится обзор изобретений и рационализаторских предложений «Идея ОАО РЖД».

Так, в 2016 г. было подано 37 403 рационализаторских предложения, из них использовано 35 136 штук. Экономический эффект составил 674 799, 4 тыс. рублей [4].

Таким образом, одним из наиболее эффективных инструментов повышения эффективности и достижения конкурентных преимуществ предприятия является вовлечение персонала в инновационную деятельность. Формы организации этой работы могут быть самыми разнообразными, начиная от самых примитивных до нетривиальных. Передовые компании в настоящее время активно используют современные информационные и коммуникационные технологии (корпоративная электронная почта, интернет (интранет)-порталы, мобильные приложения) и краудсорсинг.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Александрова Н.А., Напольских В.Б. Рационализаторская деятельность: пути активизации творческого потенциала работников// Управление персоналом в инновационной среде: сборник научных статей / под ред. Н. И. Шаталовой. – Екатеринбург : УрГУПС, 2016. – 215 с. – (Труды / УрГУПС ; вып. 99 (182)/2), С. 64-71.
2. Годовой отчет компании «ТАТНЕФТЬ» за 2016 год. – 292 с.
3. Долженко Р.А. Стимулирование инновационной деятельности сотрудников с помощью организации с помощью конкурса инноваций// Инновации. – 2016. – № 4 (210). – С. 111-116.

4. Инновационный дайджест ОАО «РЖД»: сайт. – 2012 [Электронный ресурс]. – URL: <http://rzd-expo.ru/innovation/> (дата обращения: 03.08.2019).
5. Сбербанк-краудсорсинг: сайт. – 2012 [Электронный ресурс]. – URL: <http://sberbank21.wikivote.ru/crowdsourcing.html> (дата обращения: 03.08.2019).
6. Социально-экологический отчет АК «АЛРОСА» (ПАО) 2016 г. – 160 с.
7. Управление персоналом: Толковый словарь / Авт.-сост. В. М. Маслова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко». – 2015. – 120 с.
8. Ферге А. ММК разработал мобильное приложение для рационализаторов / // Южноуральская панорама. – 2017 г. – 24 янв [Электронный ресурс]. URL: <https://up74.ru/articles/news/91574/> (дата обращения: 03.08.2019).
9. Хау Дж. Краудсорсинг: Коллективный разум как инструмент развития бизнеса / Джефф Хау; Пер. с англ. – М.: Альпина Пабл., 2016. – 288 с.
10. Чуланова О.Л., Вишнякова Т.С. Краудсорсинг, краудрекрутинг и краудфандинг как инструменты системы подбора персонала в организации// Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2016. – № 1(22). – С. 61-73.

Оригинальность 96%