

УДК 658.1(075)

СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

А.Г. БАРАНОВСКИЙ, А.П. ТРЕНИХИН

Государственное учреждение высшего профессионального образования
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Могилев, Беларусь

Для того, чтобы инновационная деятельность на предприятии была результативной необходимо наладить её комплексное стимулирование, которое должно включать следующие направления стимулирования: организационное, моральное и материальное.

При этом, особая роль отводится организационному стимулированию. Его назначение в создании благоприятной среды для инновационной деятельности на предприятии и в выявлении стимулов к новаторству у персонала.

Между тем, организационное стимулирование на предприятиях страны в большинстве случаев протекает в своей простейшей форме, как рационализация и изобретательство. Для осуществления этой деятельности на предприятии создаётся бюро рационализации и изобретательства (БРИЗ). Это бюро выполняет следующие функции: составление плана подачи рационализаторских предложений на следующий год, сбор рацпредложений и изобретений рабочих и служащих предприятия, передача предложений в планово-экономический отдел для расчёта экономического эффекта, подготовка приказов на материальное поощрение лучших рационализаторов и изобретателей. Очевидно, что при таком подходе, наблюдается по сути отслеживание (сканирование) инновационной деятельности на предприятии без активного воздействия на неё.

В то же время в зарубежных фирмах используют самые разнообразные формы вовлечения сотрудников в инновационную деятельность: постановка конкретных целей перед коллективами и отдельными новаторами в реализации инноваций, кружки качества, интрапренёрство (внутреннее предпринимательство), целевые программы управления инновационной деятельностью, создание инновационных центров на базе одного из инженерных отделов или как самостоятельного подразделения.

Особого внимания заслуживают кружки качества, которые весьма результативно функционируют на японских предприятиях. Их задачей является проработка и решение проблем совершенствования производства. Тематика работ кружков качества: повышение качества продукции, снижение издержек производства, повышение производительности и безопасности труда, совершенствование обслуживания оборудования. Однако, для того, чтобы кружки качества не превратились в формальность, необходим ряд организационных предпосылок, по опыту японской корпорации “Тоёта”: вовлечение в кружки качества и в работу по обеспечению их функционирования всех работников предприятия от

рабочих до генеральной дирекции; интеграция системы управления кружками качества с организационной структурой управления компанией (например, начальник участка это консультант кружков, а начальник отделения – координатор работы кружков в отделении); обучение участников кружка методам исследований и разработок; организация соревнования за лучший кружок.

Внутреннее предпринимательство имеет целью выявление у сотрудников компании предпринимательского таланта и его использование в интересах компании. Схема интрапренёрства такова. Если, сотрудник предлагает какую либо идею или разработку, которая предположительно имеет коммерческую ценность, и у него имеется “предпринимательская жилка“, то этому сотруднику предлагается за счёт средств компании и при её поддержке создать фирму для вывода на рынок интеллектуального или материального продукта. В случае успеха, интрапренёр возвращает компании выделенные ему средства и в дальнейшем отчисляет часть полученной прибыли.

Моральное стимулирование продолжает материальное и должно обеспечить самореализацию каждого новатора и признание достижений новаторов со стороны коллектива и руководства предприятия. Формы морального стимулирования самые разнообразные: присуждение призовых мест в соревновании, выдача дипломов или свидетельств об использовании изобретений и рацпредложений в производстве, награждение грамотами, публикации в газете предприятия и т.п.

Материальное стимулирование носит завершающий характер и имеет целью подкрепить интерес к инновационной деятельности сотрудника денежным вознаграждением. Методы материального стимулирования следующие: премии, ценные подарки, экскурсии за счёт предприятия, предоставление служебного жилья, выделение дополнительно к заработной плате аналогов грантов на инновационные разработки и т. п. Размер премии должен быть увязан с производственной и социальной значимостью инновации (повышение безопасности или обогащение содержания труда) и величиной полученного экономического эффекта или экономии затрат от внедрения инновации. Материальное поощрение следует сочетать с моральным: например, организация коллективной туристической поездки лучших новаторов, направление на семинары с выплатой повышенных командировочных.

Последовательность стимулирования такова: выявляются мотивы и интересы к инновационной деятельности каждого новатора, подбираются наиболее адекватные направления и методы стимулирования отдельных новаторов и коллективов, проводится расчёт необходимых для стимулирования средств и оценка требующихся организационных изменений.

