

ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА УПРАВЛЕНИЯ СИСТЕМОЙ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Романчук И. Г.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь

Сторожев Д. А. – ст. преп.

Современные реалии экономики заставляют руководителей компаний искать пути решения того, как стимулировать рост эффективности труда своих сотрудников. Обычно для достижения подобных результатов выплачивают премии и повышают уровень зарплат. Но высокая зарплата и прочие финансовые поощрения закрывают только низшие ступени потребностей из пирамиды Маслоу. Поэтому денежная мотивация имеет лишь краткосрочный эффект. Чтобы система стимулирования персонала работала, как часы, необходимо включить в нее эффективные способы нематериальной мотивации сотрудников. Именно они апеллируют к высшим уровням потребностей человека: жажда уважения, саморазвитие и реализация потенциала.

Объектом исследования является отдел по управлению человеческими ресурсами на предприятии.

Предметом исследования является методы развития персонала и способы управления мотивацией сотрудника, применяемые на предприятии.

Цель исследования: повышение эффективности деятельности отдела кадров посредством разработки программной поддержки для управления развитием персонала и системой нематериальной мотивации сотрудников.

Роль системы нематериальной мотивации сотрудников – помощь руководству компании в определении оптимальных способов мотивации для того или иного сотрудника, учет доступных вариантов, а также анализ достижений сотрудника для дальнейшего его поощрения. Что в итоге помогает повысить уровень производительности сотрудника и его мотивацию [1].

Нематериальная мотивация – это одна из приоритетных составляющих стиля управления в компании, которая используется в совместимости с материальной мотивацией. Нематериальная мотивация – это поощрения сотрудников за качественную работу, которая никаким образом не влияет на их заработную плату и прочие выплаты.

Цель нематериальной мотивации достаточно проста: повысить заинтересованность сотрудника в своей работе, которая отразится на повышении производительности труда и, соответственно, на увеличении прибыли компании [2].

Существует множество правил для грамотного построения системы нематериальной мотивации. Выделим пять наиболее важных (см. рисунок 1).

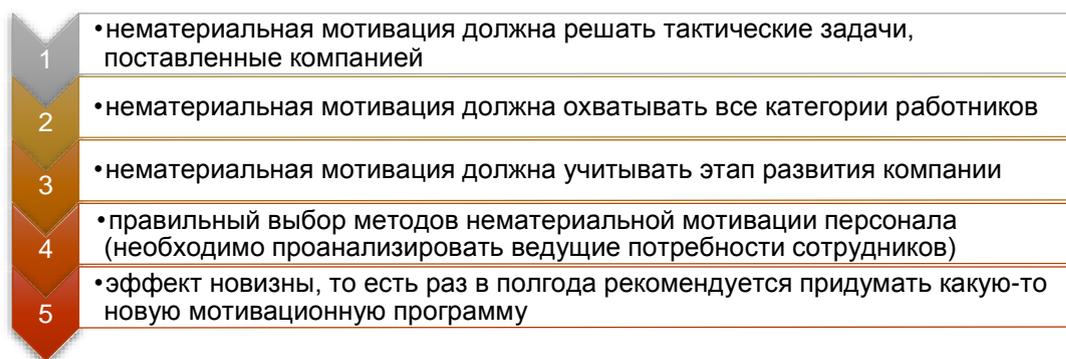


Рисунок 1 – Правила грамотного построения системы нематериальной мотивации

Основные варианты нематериального стимулирования:
возможности профессионального обучения и повышения квалификации;
благоприятный психологический климат в коллективе;
возможность участия в конференциях, круглых столах с докладами;
социальная инфраструктура: стадион, детский оздоровительный лагерь, база отдыха, социальная помощь неработающим пенсионерам;
система обратной связи и транслирование ценностей корпоративной культуры;
регулярные встречи рядовых работников с руководством;
оплата обедов для работников, а также оплата ужина, если сотрудники работают сверхурочно;
дисконты в торговых сетях компании и в торговых сетях партнеров;
корпоративные праздники с вручением подарков.
Целью проекта является повышение эффективности деятельности отдела кадров

посредством разработки программной поддержки для управления развитием персонала и системой нематериальной мотивации сотрудников.

Автоматизированная система должна осуществляться на основе данных из пройденных опросов, тренингов, степени выполнения заданий, статистик и другой информации. По мере поступления эти данные должны накапливаться и храниться в базе данных в течение регламентированного периода [3].

На основе уже существующих данных по запросу пользователя (руководителя) возможно формирование различных статистик. Данные таких статистик в сочетании с другой информацией будут служить основой для принятия решения о назначении поощрения.

На диаграмме вариантов использования (см. рисунок 2) представлен контекст системы с описанием действующих лиц, окружающих данную систему.

На диаграмме представлены пользователи, которые могут взаимодействовать с системой:
руководитель;
сотрудник.

В данном контексте они представлены как роли пользователей, один из которых взаимодействует с системой с некоторыми ограничениями, а второй получает преимущества, которое выражается за счёт доступа к большему числу функций системы.

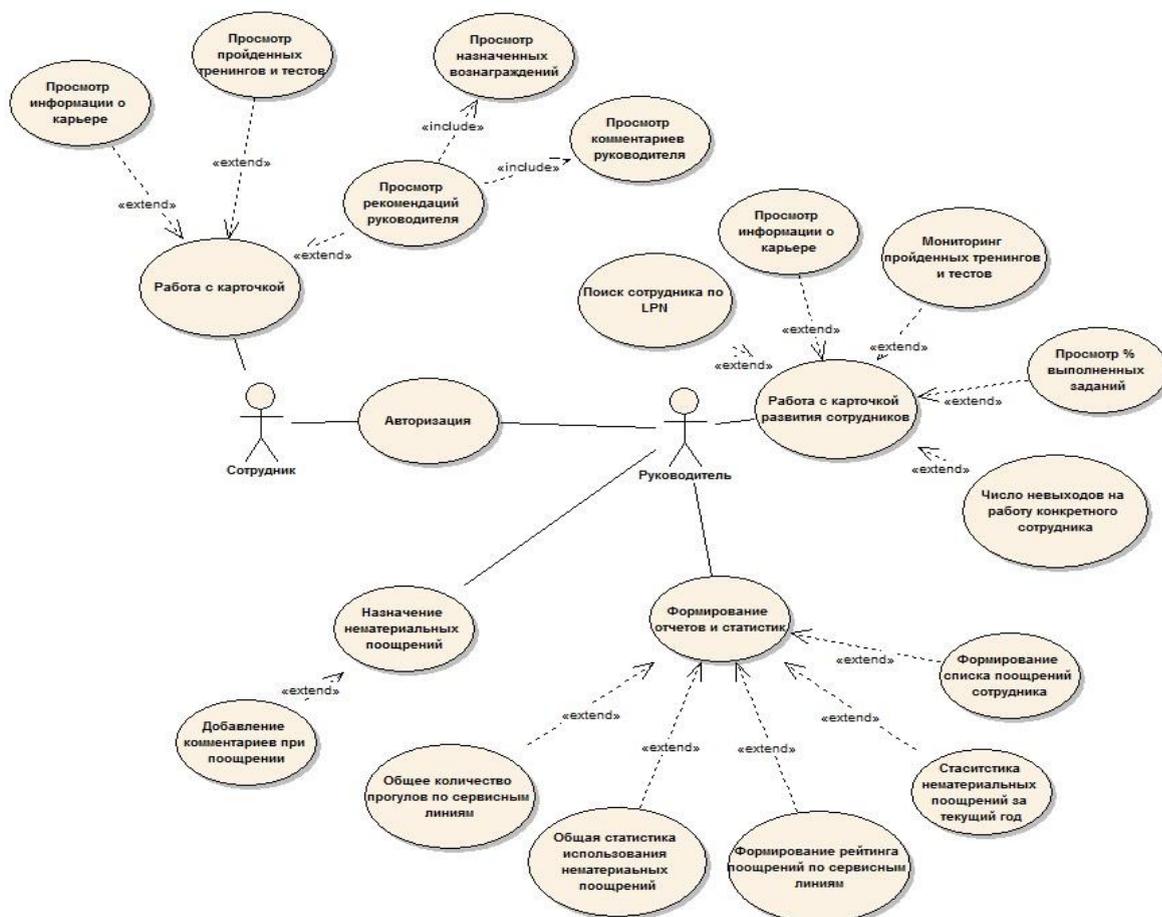


Рисунок 2 – Диаграмма вариантов использования UML

Среди основных достоинств системы стоит выделить:
русифицированный интерфейс, понятный и удобный пользователю;
реализация оптимального набора функций;
поддержка высокого уровня безопасности.

Вместе с тем существует ряд перспективных направлений, связанных с улучшением и усовершенствованием проекта. Такие как, например, формирование механизма хранения и извлечения из базы данных фотографий сотрудников при работе с конкретной карточкой. Также возможно добавление функции смены языка интерфейса. Возможно улучшение пользовательского интерфейса, введение дополнительных функций и оптимизация существующих.

Следует подчеркнуть, что данная система ориентирована на компетентного пользователя, который сможет воспользоваться результатами работы программы, опираясь на знания о развитии персонала, механизмах формирования мотивационных механизмов персонала и их особенностей.

Список использованных источников:

1. Артюхова, И.В., Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И.В. Артюхова, И.В. Мезенцева // Экономика Крыма. – 2019. – № 1. – С. 396-399
2. Баженов, С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2018. Том 7, №4. С. 84-85
3. Степанова, С.М., Мальцева, Е.С., Родермель Т.А. О некоторых аспектах создания мотивационного механизма в трудовой деятельности // Экономические науки. Сургут. 2019. № 2. – С. 8