

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАТИКИ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»

УДК 316.628.5

Елизавета Андреевна АЛЕКСЕЙЧИК

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ В HR-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Специальность - 1-40 80 07 Электронная экономика

Автореферат диссертации
на соискание степени магистра
по специальности 1-40 80 07 «Электронная экономика»

Научный руководитель
канд. эконом. н.
Вероника Святославовна КНЯЗЬКОВА

Минск, 2023

ВВЕДЕНИЕ

Разработка эффективной системы мотивации персонала является важной частью кадровой политики любой компании. Каждый сотрудник заинтересован в том, чтобы его труд был достойно вознагражден, и от того, насколько правильно выбраны методы мотивации, зависят результаты работы сотрудников, а также компании в целом. Многие организации ограничены в выборе методов мотивации сотрудников, используя только метод «кнута и пряника». Однако цифровизация экономики диктует новые тенденции. Идет активное внедрение автоматизированных платформ во все сферы жизни. Использование современных мотивационных технологий позволяет повысить производительность труда, реализовать цели компании и повысить ее конкурентоспособность.

Цифровизация экономики и общества требует создания мотивационной системы, ориентированной на выявление личностных качеств и способностей человека, способности критически мыслить, умения работать в команде, инициативы, настойчивости и коммуникабельности. В результате необходимо скорректировать систему стимулирования на основе достижения баланса между методами материального стимулирования и методами, открывающими возможность самореализации работников, повышающими их интерес к работе и получающими от работы не только материальное, но и моральное удовлетворение.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Современный уровень экономического развития, характеризующийся глобализацией экономики и проникновением информационных технологий во все сферы производства, создал новую парадигму управления, которая выделяет человеческие ресурсы в качестве ключевого элемента и ресурса эффективной организации. Наиболее важной частью процесса управления человеческими ресурсами в организации является мотивация и стимулирование труда.

Целью данной работы является анализ и совершенствование системы мотивации и стимулирования труда персонала как фактора повышения эффективности работы персонала в условиях цифровой экономики.

Для достижения этой цели в работе ставятся следующие задачи:

1. Исследование отечественной и зарубежной литературы по проблеме совершенствования системы мотивации и стимулирования труда;
2. Выявление роли мотивации персонала в HR-деятельности
3. Анализ современных программных средств для работы с

персоналом;

4. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы мотивации и мотивационной работы в организации.

Объект исследования: система мотивации персонала.

Предметом исследования является система мотивации персонала в условиях цифровой экономики.

Элемент научного вклада. Полученные в диссертации результаты позволяют на новой, более совершенной методологической основе решать вопросы стимулирования и мотивации персонала на предприятии. Разработаны методические рекомендации к построению комплексной системы мотивации в условиях цифровизации экономики, включающей материальную и нематериальную составляющие.

Структура работы. Работа включает в себя введение, три главы, заключение, список литературы, приложение. Работа содержит 25 таблиц, 28 рисунков, 1 приложение и список литературы, включающий в себя 72 наименования.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе раскрыты теоретические аспекты мотивации персонала, выявлена роль мотивации в HR-деятельности, а также проведен сравнительный анализ мотивации персонала в отечественных и зарубежных компаниях.

Вторая глава посвящена выявлению особенностей мотивации в условиях цифровой экономики, исследованы инновационные технологии мотивации, а также проведен аналитический анализ современных программных средств для мотивации персонала, таких как: «Мотивация и эффективность персонала» системы «Elma-bpm», KPI MONITOR, «1С:Предприятие 8. Управление по целям и KPI».

В третьей главе разработаны рекомендации по совершенствованию системы мотивации персонала в автотранспортном государственном учреждении «Белтрансспецавто» Управления делами Президента Республики Беларусь. Проведен организационно-экономический анализ учреждения. С помощью анкетирования сотрудников была оценена действующая система мотивации персонала в учреждении, и также выявлены ее недостатки. Разработана система показателей KPI для слесарей авторемонтной мастерской.

ПОЛОЖЕНИЯ ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Основные теоретические аспекты мотивации, ее роль, сущность и функции в управлении организацией, характеристика основных подходов к вопросу мотивации.

2. Система показателей КРІ, разработанная для сотрудников государственного учреждения «Белтрансспецавто» Управления делами Президента Республики Беларусь, базирующаяся на современных цифровых технологиях

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполнения данной работы была достигнута ее основная цель и решены все задачи, поставленные во введении. В заключении сделаем несколько общих выводов по работе.

Мотивация как функция представляет собой процесс, с помощью которого руководство организации побуждает работников действовать так, как было ранее запланировано и организовано, поскольку успех организации в определенной мере зависит от того, насколько эффективно действуют участники производственного процесса. Поэтому, мотивацию организации можно трактовать как побуждение ее членов к действию. При разработке системы мотивации персонала на предприятии одной из важнейших задач является оценка и сравнение результатов труда сотрудников.

Для оценки существующей системы мотивации труда на предприятии, было проведено анкетирование сотрудников. По итогам анкетирования были выявлены определенные недостатки, требующие внимания со стороны HR-отдела предприятия.

С этой целью был разработан план мероприятий, включающий, в том числе, и внедрение системы премирования КРІ, которая позволит оптимизировать фонд оплаты труда и увязать текущую деятельность предприятия и каждого отдельного работника, а именно: помогает более точно определить результаты по достижению стратегических целей

предприятия посредством выполнения целей каждого и закрепить этот результат; позволяет своевременно обнаруживать факторы, влияющие на рост производительности труда и мешающие успешному выполнению поставленных задач, и, следовательно, своевременному принятию решений по их преодолению.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

1. Алексейчик, Е.А. КPI в HR- деятельности. / Е.А. Алексейчик// материалы 56-ой международной научно-технической конференция преподавателей и студентов, Витебск / Витебский государственный технологический университет, 2023

2. Алексейчик, Е.А. Перспективы системы мотивации персонала в условиях цифровизации. / Е.А. Алексейчик// Управление информационными ресурсами/ материалы XIX Международной научно-практической конференция, Минск / Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2023.