

ния критериям поисковой модели списка. Который, в свою очередь, может быть использован для дальнейшего информационного поиска.

Список использованных источников:

1. Материалы международной научно-практической конференции «Информационная революция и вызовы новой эпохи – стимулы формирования современных подходов к информационной безопасности», Минск, 29–30 ноября 2018 г. /– Минск ИНБ, 2019.

ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА ПРОЦЕССОВ РЕЛОКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ИТ-КОМПАНИИ

Ерошенкова П.А.

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

Сторожев Д. А. – м.э.н., старший преподаватель

Релокация как процесс для компании – это эффективный инструмент управления и распределения трудовых ресурсов внутри компании. Релокация для сотрудника – это возможность смены обстановки, ступень в карьерной лестнице и возможность повышения заработной платы. Объектом исследования выступает отдел по управлению и распределению трудовыми ресурсами компании. Предметом исследования являются методы стимулирования и мотивации сотрудника путем механизма релокации, а также сам процесс релокации внутри компании.

Сегодня успешное функционирование любого бизнеса зависит от множества факторов, одним из которых является управление персоналом или трудовыми ресурсами фирмы. Компании с мировым именем давно решили эту задачу. Если сотрудник хочет и готов развиваться, идти по карьерной лестнице, то компания, как правило, готова предоставить ему такую возможность. Однако для больших фирм существует тенденция, когда карьерный рост сопровождается не только сменой позиции, но и сменой команды, города, офиса и даже страны.

Релокация сотрудников – это, в первую очередь, четко выстроенная система переезда работника. Релокация, как процесс для компании, – это эффективный инструмент управления и распределения трудовых ресурсов внутри фирмы. Релокация для сотрудника – это возможность смены обстановки, ступени в карьерной лестнице и повышения заработной платы. Стоит понимать, что релокация – очень сложный и трудоемкий процесс, для успешности которого и компания, и сам сотрудник должны решить ряд вопросов по поводу наличия вакансии, непосредственной релокации и последующей адаптации сотрудника на новом месте.

Актуальность темы на сегодняшний день очевидна: все больше людей склонны к трудовой миграции, если работа в другой стране предполагает больше творчества, перспектив, улучшение качества жизни и больше уровень заработной платы. Только на конец 2017 года количество трудовых мигрантов превысило 164 миллиона человек. Имеется тенденция текучки кадров, когда сотрудник не задерживается в компании больше нескольких лет. Данные проблемы для отдельно взятой ИТ-компании должны решаться на уровне кадровой политики. Многие ИТ-фирмы могут и готовы предоставлять сотрудникам новые интересные позиции и проекты, а сотрудники готовы менять обстановку, однако зачастую процесс релокации сотрудника на новое место становится фактически невыполнимой задачей, с которой не все компании готовы справиться [1]. Основная цель исследования – упрощение процесса релокации сотрудника ИТ-компании, посредством разработки программного модуля.

Разработанный программный модуль поддержки процессов релокации сотрудников помогает решить комплекс задач по процессу релокации сотрудника. Данная система предполагает возможность выбора вакансий для сотрудника, в том числе за границей. После одобрения ресурсным и проектным менеджером сотруднику дается возможность выбора перелета и апартаментов. В итоге и для сотрудника, и для менеджера облегчаются процессы подбора вакансии и непосредственной релокации сотрудника на другое место работы. На рисунке 1 представлена подробная диаграмма основного бизнес-процесса релокации сотрудника.

Основа всей серверной части – это Spring Framework, который упрощает разработку больших корпоративных приложений. Spring – фреймворк с открытым исходным кодом, который предоставляет IOC-контейнер для конфигурирования бинов приложения, аспекты, транзакции, доступ к данным и защиту этих данных и тестирование. Использование Spring Framework предоставляет следующие возможности нашему приложению: улучшенная модульность; управление бинами; простота юнит-тестирования; эффективность создания системы [2].

Доступ к данным, хранящимся в базе данных MySQL, будет проводиться посредством технологии Hibernate. Hibernate API – одна из самых популярных реализаций JPA, предназначенная для решения задач объектно-реляционного отображения. Он предоставляет гибкие возможности по сохранению, удалению данных, построению SQL-запросов средствами языка HQL. По большому счету Hibernate очень упрощает процесс разработки связанный непосредственно с управлением данными. Hibernate легко интегрируется в приложение, просто настраивается, имеет встроенную поддержку транзакций [3].

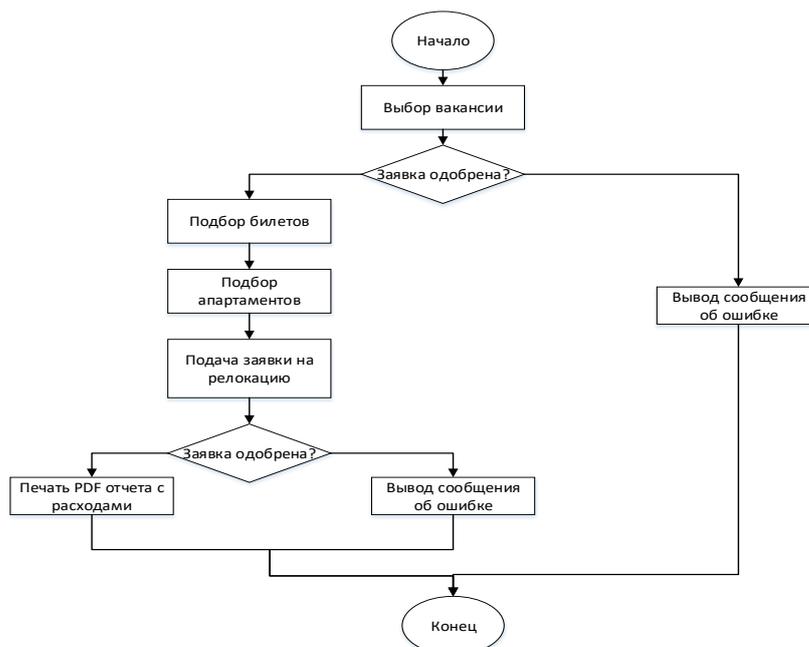


Рисунок 1 – Диаграмма процесса релокации сотрудника IT-компании

Дополнительные данные, например, данные об авиабилетах или апартаментах, будут с получены с помощью сторонних API, например, SkyScannerAPI, посредством методологии REST с помощью библиотеки Retrofit2 – типобезопасный HTTP-клиент, который упрощает работу с API.

Gradle был выбран как система управления зависимостями и сборками, которая предоставляет гибкие инструменты для кастомизации процессов сборки.

Интерфейс пользователя должен быть интуитивно понятен, прост и использовании и функционален. Для его разработки будут использоваться технологии HTML, CSS, Javascript, jQuery. Большинство запросов будет происходить с помощью технологии Ajax, которая придаст приложению требуемую простоту и быстроту.

Таким образом, разработанный программный продукт поддержки процессов релокации сотрудников IT-компании решает комплексную задачу по подбору позиции для сотрудника и его последующей релокации, экономя временные и денежные ресурсы. Она позволяет менеджерам контролировать весь процесс релокации субординатов, а самому сотруднику упростить понимание процесса релокации.

Список использованных источников:

1. Саввина А.Ю. Мобильность персонала как способ решения кадровых проблем организации: Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 2441–2445.
2. Крейг Уоллс. Spring в действии. – ДМК Пресс, 2017. – 1089 с.
3. Кристиан Бауэр, Гэвин Кинг, Гэри Грегори. Java Persistence API и Hiber-nate. – ДМК Пресс, 2017. – 1089 с.

МОТИВАЦИЯ НА БАЗЕ КРІ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Квачёва М.В.

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

Салапура М.Н. – м.э.н., ассистент

Каждая организация ставит себе стратегические и тактические цели. Главным ресурсом по достижению этих целей является персонал. Эффективность работы каждого сотрудника в отдельности и организации в целом определяет способность к достижению целей организации. Главным процессом для побуждения персонала к эффективной работе является мотивация. Важную роль в построении объективной и эффективной системы мотивации играет Ключевой показатель эффективности. В настоящее время саму методику определения результатов и создания механизмов определения денежного вознаграждения называют системой мотивации на базе KPI.

Мотивация – это побуждение сотрудников к достижению целей компании при соблюдении своих интересов. Очень важно, чтобы все сотрудники компании понимали, что только при достижении целей компании могут быть достигнуты цели сотрудника.