



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.

KPI (ключевые показатели эффективности) определяют как показатели деятельности сотрудника, подразделения, которые помогают организации в достижении стратегических и тактических целей организации.

Основные характеристики KPI:

- адресная принадлежность. Каждый KPI находится в зоне индивидуума, за которых он закреплён.
- правильная ориентация. KPI привязаны к целям организации, ключевым бизнес процессам.
- достижимость.
- открытость к действиям.
- обеспечение прогнозирования.
- ограниченность. KPI не должны рассеивать внимание пользователей на многие мелкие задачи.
- легкость восприятия.
- сбалансированность и взаимосвязанность.
- инициирование изменений.
- простота измерения
- подкрепленность соответствующими индивидуальными стимулами.
- релевантность. KPI необходимо постоянно отслеживать, пересматривать и обновлять.
- сопоставимость.
- разумность. Каждый показатель должен нести смысл и являться базой для анализа. [2]

Система формирования переменной части денежного вознаграждения на базе KPI стимулирует сотрудника к достижению высоких индивидуальных результатов, а также к увеличению его вклада в коллективные результаты и достижения в выполнении стратегических и тактических целей организации. При этом показатели KPI в системе формирования переменной части заработной платы на базе KPI должны быть достаточно просты и понятны сотрудникам, а размеры переменной части компенсационного пакета – экономически обоснованы.

Формирование мотивации на базе KPI состоит из трех основных частей: константной части, переменной части, а также нерегулярных премий. Константная часть состоит из базового оклада, тарифа и грейда. Переменная часть – часть денежного вознаграждения, которая выполняет роль четкой привязки мотивации сотрудников к результатам их деятельности через KPI и выплачивается за достижение результатов KPI. Условия премирования учитывают особенности достижения каждого из KPI и отражают требования к исполнителю по его достижении.

На рисунке 1 приводится типовая формула расчета премии и компенсационного пакета сотрудников. [2]



Рисунок 1 – Типовая формула премирования

Удачная разработка и применение в организации ключевых показателей эффективности определяются соблюдением или несоблюдением четырех основных принципов:

Принцип партнерства. Подразумевает готовность к принятию и проведению в жизнь KPI, совместную разработку стратегии их внедрения и вовлеченность.

Принцип перенесения усилий на главное направление. Означает эффективное действие вертикальной коммуникации, передачу полномочий сотрудникам за выбор и разработку собственных KPI, за изменение и устранение негативно влияющих KPI, за обеспечение проведения тренингов по расширению KPI, дополнительную помощь сотрудникам.

Принцип интеграции процессов оценки показателей, отчетности и повышения производительности. Подразумевает интегрированную разработку стратегий повышения производительности и оценку производственных показателей, модернизацию системы отчетности и корректировку показателей в соответствии с параметрами, выработанными на уровне команд.

Принцип согласования производственных показателей со стратегией. Означает наличие организации хорошо продуманной и грамотно продуманной стратегии и сформулированного своего видения, миссии и ценностей. [3]

Основной целью использования системы KPI-показателей в логистике является мониторинг, контроль и оценка эффективности работы логистической системы в целом. Логистика развивается и

сегодня имеет определенную систему показателей, которая комплексно оценивает ее эффективность с помощью:

- Общих логистических издержек.
- Качества предоставляемых услуг.
- Длительности логистических циклов.
- Общей производительности.

Уровень возврата средств для дальнейшего инвестирования в эту сферу. [1]

Применение системы KPI непосредственно для оценки работы экспедиторов в логистической организации позволит повысить эффективность перевозок, сократить время доставки продукции, снизить затраты на ее транспортировку и т.д.

Мировая практика убедительно доказывает, что внедрение системы KPI и ее автоматизация увеличивает прибыль компаний от 10 до 30%, поскольку ориентирует работу сотрудников на результат, повышая и мотивацию, и лояльность персонала. [2]

Система оплаты труда за результат, когда определенная часть заработка ставится в зависимости от индивидуальной и общей эффективности работы, обеспечивает возможность избежать увольнений или сокращений заработной платы во времена мирового кризиса и повысить производительность труда.

Автоматизация процесса администрирования системы KPI снижает затраты на сбор данных об исполнении, их обработку и планирования KPI до 80%. Это в свою очередь ведет к сокращению сроков бизнес-процессов, ведущее непосредственно к снижению постоянных и переменных затрат от 15% и выше. Кроме того, автоматизированная система KPI позволяет оценивать параметры в режиме реального времени

Список использованных источников:

1. Ключевые показатели эффективности [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://acris.com.ua/statii/klyuchevye-pokazateli-effektivnosti-logistiki/>
2. А.К. Клочков. «KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов», Москва, 2019, 103 с.
3. Д. Парменер. «Ключевые показатели эффективности. Разработка, внедрение и применение решающих показателей», Москва, 2008.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЦЕПИ ПОСТАВОК НА ОСНОВЕ СЕТЕВОЙ МОДЕЛИ С ПРОМЕЖУТОЧНЫМИ ПУНКТАМИ

Макаревич Е.А.

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

Поттосина С.А. – к.ф.-м.н., доцент

В современном мире самым распространённым видом логистики является транспортная логистика. Одним из способов решения задач транспортной логистики является организация цепи поставок на основе сетевой модели с промежуточными пунктами, которая позволяет нам путем нехитрых вычислений построить оптимальный план поставки грузов и минимизировать затраты при перевозке.

Транспортная логистика – перемещение требуемого количества товара в нужную точку, оптимальным маршрутом за оптимально-требуемое время и с наименьшими издержками. Транспорт – связующее звено между элементами логистических систем, осуществляющий передвижение материальных ресурсов.

Цепь поставок – совокупность организаций, людей, видов деятельности и информации, вовлеченных в процесс преобразования первичного сырья в готовый продукт и движения сырья от поставщика первичного сырья до конечного потребителя.

Управление цепями поставок – комплекс методов и подходов, направленный на интеграцию усилий всех участников цепи поставок по удовлетворению спроса потребителей максимально эффективным путем.

Задачи управления цепями поставок:

- Обеспечение целевого уровня обслуживания потребителей;
- Оптимизация затрат по всей цепи поставок.

Цель управления цепями поставок – достижение заданного уровня обслуживания заказчиков наиболее экономически эффективным способом.

Применение сетевого подхода в логистике подразумевает использование графических методов планирования в сочетании с элементами вероятностных моделей распределения длительностей отдельных этапов работ.

Инновации в управлении цепями поставок уменьшают вероятность возникновения ошибки в логистической цепи. Поэтому и в складском хранении, как элементе цепи поставок, также важны точность учета и соблюдения сроков товарообработки. Для этого компании имеют зональные оптовые