

# СИСТЕМА УЧЁТА ПООЩРЕНИЙ В ИТ-КОМПАНИИ И ЕЁ ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА

*Марусич И.Ю.*

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

*Голда О.А. – ст.преп.*

В настоящее время для поддержания высокого уровня конкурентоспособности ИТ организаций количество и качество используемых ИТ предприятиями информационных технологий стремительно растет. Доказательством этому является увеличение количества сотрудников в подразделениях, основной задачей которых является разработка, внедрение и сопровождение программных продуктов. В сложившейся ситуации перед управляющим звеном встает актуальный вопрос построения эффективного ИТ подразделения. При постоянно растущей численности персонала целесообразно уделить особое внимание мотивации подчиненных.

Искусство управлять людьми – это умение дать понять каждому подчинённому, что его труд очень важен для общего успеха. Хорошая работа без признания приводит сотрудника к разочарованию, поэтому для каждой организации очень важно контролировать механизм вознаграждений. В большинстве случаев, в ИТ-организациях мы имеем дело с двумя главными

типами вознаграждения: внутренним и внешним. Внутреннее вознаграждение дает сама работа – удовлетворение от полученного результата, содержательности и степени значимости выполняемой работы, самоутверждения, как специалиста. Внешнее вознаграждение – форма поощрения, имеющая ценность для сотрудников в рамках мотивации и может быть предложена в качестве стимула к работе. К внешним вознаграждениям относят зарплату, премии, продвижение по службе, символы служебного статуса и престижа, похвала и признание, а также дополнительные выплаты (дополнительный отпуск, автомобиль, оплата определенных расходов и страховок). Чтобы определить, как и в каких пропорциях нужно применять внутреннее и внешнее вознаграждение в целях мотивации, администрация должна определить потребности её работников и разработать категории поощрений.

В настоящее время для учёта поощрений сотрудников в организациях Беларуси используется конфигурация «Моя зарплата 8» на базе «1С: Предприятие. Зарплата и управление персоналом 8». Данная система призвана автоматизировать рабочие места экономиста по ведению штатного расписания, сотрудника отдела кадров и бухгалтера по расчету заработной платы. Также используется комплекс АРМ отдела организации труда и заработной платы (комплекс «Труд и зарплата») автоматизированной системы управления персоналом. Данный комплекс предназначен для выполнения таких задач как формирование штатного расписания, табельный учет и расчет заработной платы, учет материальных поощрений, ведение информации по организации и др. Обе эти системы считаются простыми и доступными для ведения кадрового и зарплатного учета с использованием широкого спектра инструментов. Но учитывая высокую стоимость данного программного продукта, его приобретение будет целесообразным в случае использования полного перечня функций этого продукта. Для решения одной из перечисленных выше задач, например, учета поощрений, более выгодным вариантом будет являться разработка автоматизированной системы, позволяющей контролировать и управлять системой поощрений в IT-организации.

Программный продукт позволяет решить следующие задачи:

- сократить время поиска сотрудника и его менеджера;
- управлять запросами о новых поощрениях (добавлять, удалять, редактировать, отклонять, принимать);
- создавать отчёты;
- формировать шаблоны отчётов;
- группировать сотрудников по менеджерам.

Система состоит из клиентской и серверной части. Серверная часть реализована на языке программирования Java с использованием фреймворка Spring Framework. Сервер генерирует и подключается к базе данных MySQL. Клиентская часть реализована с помощью JavaScript-фреймворка Angular 7, а также набора клиентских библиотек (MaterialUI, RxJS и др.). В будущем планируется переход на микросервисную архитектуру и реализация мобильной версии системы.

Разработанная автоматизированная система значительно облегчит процессы, связанные с организацией поощрений за счёт того, что менеджер и директор смогут в короткий срок и в независимости от их местоположения решать вопрос поощрения сотрудника, что положительно отразится на эффективности работы подразделения.

Список использованных источников:

1. Wikipedia [Электронный ресурс] – электронная энциклопедия. – Электронные данные. – Режим доступа: <http://www.wikipedia.org/>
2. Angular [Электронный ресурс] – электронная энциклопедия. – Электронные данные. – Режим доступа: <https://angular.io/>
3. Методы мотивации сотрудников | Способы мотивировать и стимулировать сотрудников организации [Электронный ресурс] – электронная энциклопедия. – Электронные данные. – Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/>