

### 3. АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОощРЕНИЯ СОТРУДНИКОВ

*Федоренко Е.А., студент гр.972301, Голда О., ст.преподаватель каф.ЭИ*

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники<sup>1</sup>  
г. Минск, Республика Беларусь*

*Комличенко В.Н. – канд.тех.наук.*

**Аннотация.** В данной статье рассматривается автоматизированная система поощрения сотрудников, которая является веб-платформой для оформления денежных бонусов сотрудникам компании. Денежные бонусы выплачиваются за различные заслуги и помогают повысить мотивацию сотрудников. В статье описываются проблемы, которые решает данный проект, а также цели и задачи, которые перед ним ставятся.

**Ключевые слова.** автоматизация, система поощрения, денежные бонусы, мотивация сотрудников, веб-платформа, заслуги, распределение бонусов, прозрачность системы, эффективность работы, оптимизация бизнес-процессов, ресурсы компании, справедливость, безопасность данных, утечки конфиденциальной информации, права сотрудников, внедрение, эффективный инструмент, перспективный проект, ключевые заинтересованные стороны, значительная выгода.

В любой компании одним из ключевых факторов успеха является работа коллектива. Мотивация сотрудников является одним из наиболее важных условий для повышения эффективности и производительности коллектива. Одним из способов повышения мотивации является использование систем поощрения сотрудников. Такие системы позволяют поощрять сотрудников за достижения и выдающиеся результаты [1].

Проект "Автоматизированная система поощрения сотрудников" был создан с целью решения ряда проблем, которые присутствуют в большинстве компаний, особенно тех, где работает большое количество сотрудников. Одной из главных проблем является отсутствие системы мотивации сотрудников, что приводит к низкой продуктивности и неудовлетворенности работников. Кроме того, без надлежащей системы поощрения сотрудников, компании сталкиваются с проблемой удержания и привлечения талантливых сотрудников, что может серьезно повлиять на ее успех и конкурентоспособность.

Другой проблемой, которую решает данный проект, является сложность в управлении и контроле процесса поощрения сотрудников. Традиционные методы таких систем, основанные на бумажных документах и ручном управлении, могут быть очень неэффективными и приводить к ошибкам. В результате компании могут понести потери, связанные с неправильным распределением бонусов, несправедливостью в процессе выдачи поощрений и задержками в выплате [2].

Наконец, еще одной важной проблемой, которую решает проект, является сложность в оценке и контроле эффективности системы мотивации. Без автоматизированной системы, компания не имеет надежных инструментов для отслеживания эффективности системы поощрения сотрудников и ее влияния на продуктивность и эффективность компании. При использовании новой системы, компания может получить доступ к ценным данным и статистике, которые позволят ей определить, какие виды поощрений наиболее эффективны для мотивации сотрудников и улучшения производительности [3].

Автоматизированная система поощрения сотрудников позволяет решить проблемы, связанные с ручным оформлением бонусов. С помощью данной системы можно автоматизировать процесс оформления бонусов, что существенно сокращает время, затрачиваемое на эту задачу. Более того, автоматизированные бонусы не содержат ошибок и несоответствий, что позволяет избежать недовольства и конфликтов среди сотрудников.

Основная цель проекта - повышение мотивации сотрудников компании. Для достижения этой цели перед проектом стоят следующие задачи:

Разработка и внедрение автоматизированной системы поощрения сотрудников.

Создание удобного интерфейса для работы с системой.

Организация доступа к системе для всех сотрудников компании.

Обеспечение безопасности и защиты конфиденциальности данных, связанных с бонусами.

Наличие системы поощрения в компании позволяет не только повысить мотивацию сотрудников, но и возможность распределения денежных бонусов за различные заслуги. Некоторые

из наиболее желаемых бонусов для сотрудников могут включать повышение заработной платы, дополнительные выходные дни, возможность работы из дому, оплачиваемый отпуск, бесплатное обучение, а также различные подарки или бонусы в виде скидок на услуги или товары [4]. Исследование, которое было проведено с целью узнать желаемые бонусы сотрудников разных компаний, показано на диаграмме 1. Благодаря веб-платформе, разработанной для автоматизации процесса поощрения, руководство компании может быстро и прозрачно распределить бонусы сотрудникам, на основании их заслуг и достижений, что в свою очередь поможет поднять мотивацию и улучшить эффективность работы компании в целом.



Рисунок 1 – Диаграмма, отражающая наиболее желаемые бонусы для сотрудников

Для достижения целей проект использует следующие подходы:

Разработка и внедрение системы происходит в тесном сотрудничестве с ключевыми заинтересованными сторонами, включая руководство компании, HR-отдел и IT-отдел. Это позволяет обеспечить максимально эффективную интеграцию системы в бизнес-процессы компании [5].

Создание удобного интерфейса для работы с системой осуществляется с учетом потребностей и требований сотрудников компании. Это помогает сделать систему максимально доступной и удобной в использовании.

Обеспечение доступа к системе для всех сотрудников компании осуществляется с использованием современных технологий, таких как облачные сервисы и мобильные приложения. Это позволяет сотрудникам получить доступ к системе в любое время и из любой точки мира.

Обеспечение безопасности и защиты конфиденциальности данных осуществляется с использованием современных методов шифрования и авторизации. Это помогает защитить данные от несанкционированного доступа и использования.

Проведение обучения и тренингов для сотрудников компании осуществляется с учетом их потребностей и уровня подготовки. Это позволяет сотрудникам эффективно использовать систему и получать максимальную выгоду от ее использования.

На рисунке 2 показана диаграмма вариантов использования.

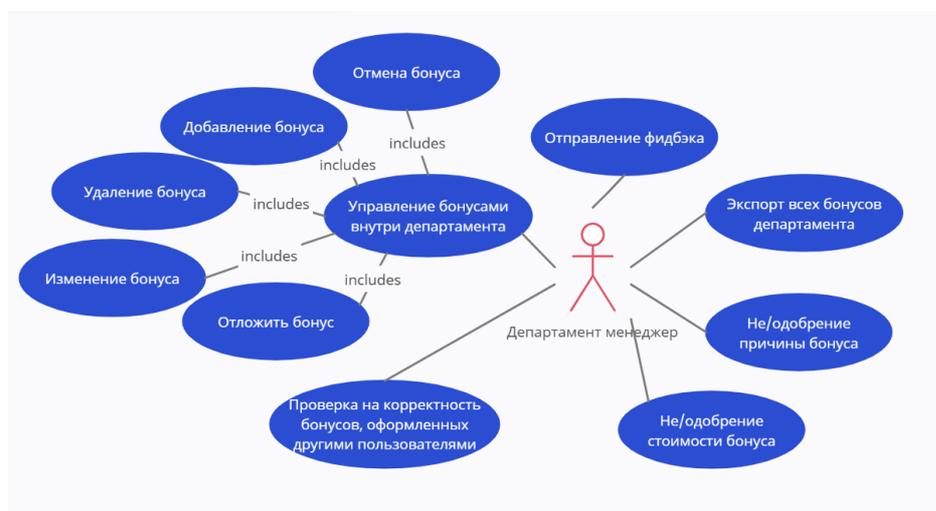


Рисунок 2 – Диаграмма вариантов использования

Проведение обучения и тренингов для сотрудников компании, чтобы они могли использовать систему наиболее эффективно.

Диаграмма последовательности отражает поток событий, происходящих в рамках варианта использования. Все действующие лица показаны в верхней части диаграммы. Стрелки соответствуют сообщениям, передаваемым между действующим лицом и объектом или между объектами для выполнения требуемых функций.

Диаграмма последовательности представлена на рисунке 3. Каждое сообщение на диаграмме последовательности дает экземплярам классов обязанности по отправке и приему сообщения. Для приема сообщения в классе объекта-приемника должна быть одноименная операция. Для отправки сообщения между экземплярами классов должно быть соединение, т. е. между классами должна быть ассоциация. Рассмотрим пример. На диаграмме клиент отправляет сообщение, которое получает сотрудник компании. Поскольку профиль операции до конца не определен, она лишь заготовка будущей операции (операция анализа).

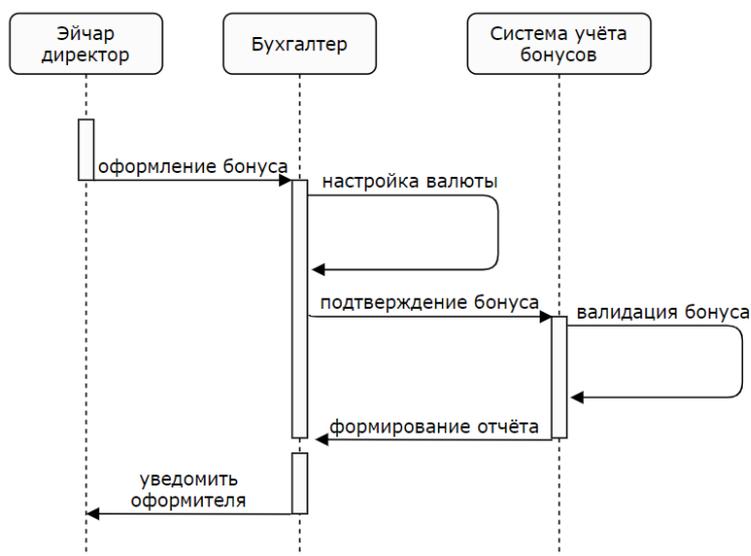


Рисунок 3 - Диаграмма последовательности действий бизнес – процесса «Обработка запроса на оформление бонуса»

На рисунке 4 изображен интерфейс разработанного приложения. На картинке показаны фильтры, которые можно применять к записям, поиск информации по заданным критериям, разные стадии бонусов и виды бонусов.

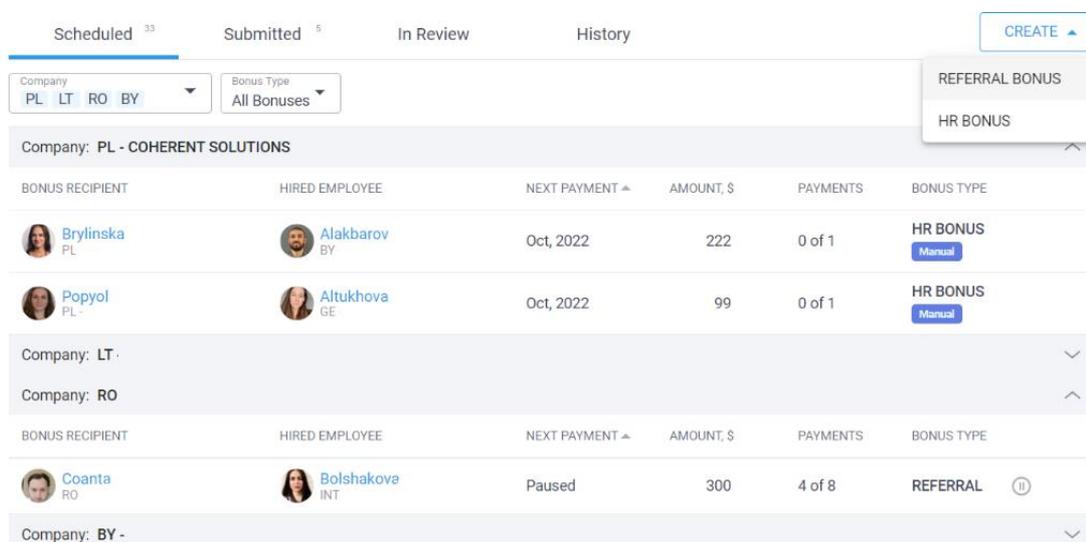


Рисунок 4 – Интерфейс приложения

Таким образом, автоматизированная система поощрения сотрудников является эффективным инструментом для повышения мотивации и эффективности работы коллектива. Она позволяет автоматизировать процесс оформления бонусов, что существенно экономит время и ресурсы компании. Кроме того, система способствует более справедливому распределению бонусов и обеспечивает более прозрачную систему поощрения [6].

Проект по разработке автоматизированной системы поощрения сотрудников имеет ряд преимуществ. Он помогает сотрудникам получать бонусы за свои заслуги, повышает их мотивацию и увеличивает эффективность работы. Кроме того, проект помогает компании экономить ресурсы и улучшить бизнес-процессы.

Однако проект также имеет ряд проблем, которые могут возникнуть в процессе его реализации. Например, могут возникнуть проблемы с безопасностью и защитой данных, что может привести к утечкам конфиденциальной информации и нарушению прав сотрудников [7]. Кроме того, проект может столкнуться с проблемами внедрения, если не удастся достичь достаточного уровня сотрудничества и взаимодействия между ключевыми заинтересованными сторонами.

Тем не менее, проект по разработке автоматизированной системы поощрения сотрудников является эффективным и перспективным инструментом для повышения мотивации и эффективности работы коллектива [8]. Его успешная реализация может принести значительную выгоду для компании и ее сотрудников.

Список использованных источников:

1. Billikopf, Gregorio. "The Importance of Fairness in Employee Incentives and Bonuses." UC Agriculture and Natural Resources, University of California, 2007, p. 1-6, .
2. Shmueli, G., & Koppius, O. (2011). Predictive Analytics in Information Systems Research. MIS Quarterly, 35(3), 553–572.
3. Черникова И. Ю., Мазитова И. Ф. Система стимулирования и мотивации персонала как условие успешного развития организации. Башкирский журнал социальных наук, 2015, №1 (11), с. 61-65.
4. Электронный ресурс: Как оформлять премии и бонусы в денежной форме // [Zarplata.ru](http://Zarplata.ru).
5. Электронный ресурс: Топ-10 бонусов, которые могут мотивировать ваших сотрудников // [Rabota.ua](http://Rabota.ua).
6. Макарова Ю.А. Система стимулирования персонала: методы и инструменты. Москва, Дашков и К°, 2016.
7. Billikopf, Gregorio. "The Importance of Fairness in Employee Incentives and Bonuses." UC Agriculture and Natural Resources, University of California, 2007, p. 1-6, .