

5. ПРОГРАММНОЕ СРЕДСТВО ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА И СИСТЕМОЙ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Сторожев Д.А., ст. преподаватель кафедры ЭИ, Аврамчик А.С., студентка гр. 973601

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

Комличенко В.Н. – канд. тех. наук, доцент кафедры ЭИ

Аннотация. Во многих компаниях на современном рынке существуют проблемы с текучкой кадров. Это связано с тем, что в мотивационной системе на первом месте в таких организациях стоит материальное стимулирование. Высокая зарплата, премиальные и денежные бонусы – это очень важно, но это далеко не все, чем можно стимулировать персонал. Есть еще нематериальная мотивация, она работает также хорошо, а иногда и лучше материальной. В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Ключевые слова. Программное средство, мотивация, стимулирование, нематериальная мотивация сотрудников, развитие персонала.

Мотивация – составляющее общей корпоративной культуры предприятия. Это система методов, используемая в компании для побуждения сотрудников к эффективной работе с полной самоотдачей. При этом разработка системы мотивации персонала, если она проведена грамотно, позволяет работодателю быстрее достичь стратегических целей и реализовать планы развития, а работникам – получать удовлетворение от своей трудовой деятельности.

Ключевая цель мотивации и стимулирования заключается в том, чтобы добиться отождествления целей каждого работника с целями компании. Благодаря этому происходит

стимулирование деятельности персонала и, как следствие, увеличение производительности. Если работник заинтересован и вовлечен в процесс, то он лучше выполняет свои трудовые обязанности [1].

На рисунке 1 представлено схематичное изображение системы стимулирования сотрудников.



Рисунок 1 – Стимулирование сотрудников

Под стимулированием понимается внешние инструменты активизации работников, то есть побуждение с помощью материальной или нематериальной заинтересованности. Ключевая цель мотивации и стимулирования заключается в том, чтобы добиться отождествления целей каждого работника с целями компании. Благодаря этому происходит стимулирование деятельности персонала и, как следствие, увеличение производительности. Если работник заинтересован и вовлечен в процесс, то он лучше выполняет свои трудовые обязанности.

Успешность любого бизнеса зависит, не в последнюю очередь, от квалификации персонала предприятия, его умения и желания продуктивно работать. Следовательно, вопросы продуманного управления персоналом должны занимать одно из ключевых мест в общей стратегии развития предприятия.

Развитие персонала – этот тот инструмент, который в современных условиях позволяет улучшить работу сотрудников и значительно повысить качество деятельности компании. Развитие персонала представляет собой систему взаимосвязанных действий, элементами которой являются выработка стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах той или иной квалификации, управление карьерой и профессиональным ростом; организация процесса адаптации, обучения [2].

Поскольку мотивация явление управляемое, то есть подверженное целенаправленному внешнему воздействию, оценка системы мотивации персонала, действующей в компании, должна проводиться регулярно. Частота ее проведения зависит от этапа внедрения. Если вопрос повышения мотивированности сотрудников находится на начальном этапе своего решения, оценочные мероприятия следует проводить часто, чтобы в максимально короткий срок выявить те факторы, которые станут для сотрудников наиболее действенными стимулами. Впоследствии, мониторинг и оценка уровня мотивации персонала может проводиться реже, но с учетом того, как быстро меняется ситуация в экономике и в самой компании.

В данных обстоятельствах закономерно возникает необходимость в переходе от ручного процесса управления развитием персонала к автоматизированному.

Программное средство для поддержки процесса управления развитием персонала и нематериальной мотивации сотрудников может быть реализовано в виде веб-приложения. Диаграмма развертывания представлена на рисунке 2.

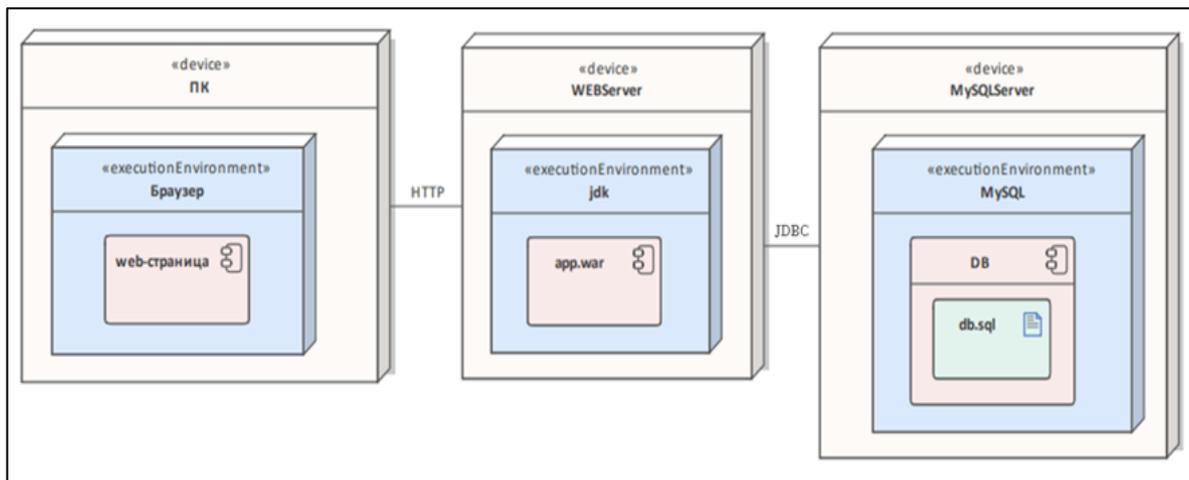


Рисунок 2 – Диаграмма развёртывания

Для разработки приложения в данном проекте выбран современный объектно-ориентированный язык программирования Java. Hibernate – это популярный фреймворк, который связывает реляционную базу данных и Java классы. Maven – это межплатформенная система сборки и управления Java проектами. Spring Boot – это фреймворк, позволяющий ускорить разработку приложений на основе Spring Framework и его составляющих, входящих в Spring Date, Spring Security.

В программном средстве будет использовано 7 таблиц с данными, а именно: данные о пользователях, данные о мотивациях, данные о тренингах, данные о заблокированных сотрудниках, данные о задачах и история полученных поощрений. Сущностями данной модели являются пользователь, тренинги, история, черный список, история и задачи, а также записи.

В итоге разработанное Web-приложение позволит контролировать рабочий процесс поддержки управления развитием персонала и системой нематериальной мотивации сотрудников, хранить все данные в удобной форме, а также обеспечить комфорт сотрудникам отслеживания своих показателей работы и поощрений.

Список использованных источников:

1. Обучение и развитие персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cadrsluzhba.ru/799932>. – Дата доступа: 01.03.2023

2. Балашов Ю. К. Мотивация и стимулирование персонала : основы построения системы стимулирования / Ю. К. Балашов, А. Г. Коваль // Кадры предприятия. – 2021.