

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕЁ ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА НА ПРИМЕРЕ IT-ОРГАНИЗАЦИИ

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

Воронович А.И.

Унучек Е. Н – ст. преп.

Залогом успешного осуществления деятельности руководителя организации в сфере IT является обладание им следующими тремя характерными чертами: он отличный менеджер; он владеет искусством управления проектами; он детально знает специфику деятельности компании и ее потребности. [1].

В процессе решения задач по планированию, контролю, анализу собственной деятельности руководителю необходимо взаимодействовать с различными объектами управления, и руководитель должен обладать знаниями и навыками организации необходимого взаимодействия [2].

Компетенция руководителя охватывает следующие главные компоненты:

- контроль знаний и навыков сотрудников;
- управление проектами;
- осуществление, планирование и контроль организационных процессов в организации;
- управление собственным рабочим временем [2].

Управление персоналом организации включает в себя разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом и при компетентном подходе способствует созданию позитивного психологического климата в коллективе, утверждению авторитета руководителя, что напрямую влияет на повышение эффективности деятельности организации в целом [3].

В области управления проектами разработано множество методологий и схем разработки, от традиционных (каскадных, или водопадных) до наиболее современных – итерационных, или гибких (Agile). В отличие от традиционной методологии, в гибких методологиях отсутствует долгое и тщательное проектирование и анализ требований до начала проекта, они требуют от команд завершения вполне определенного объема работы, который можно предоставить пользователю в конце каждой итерации, которые планируются быть короткими и фиксированными по времени [4].

Наиболее важными процессами, предопределяющими эффективность управления рабочим временем, являются анализ использования рабочего времени, постановка целей в ходе использования тайм-менеджмента, планирование времени, устранение причин нерационального использования времени, контроль выполнения разработанных планов [5]. Анализ позволяет выявить «узкие» и «широкие» места в деятельности руководителя, выявить нерациональное планирование времени, его причины. Постановка целей помогает ориентироваться в том, какие методы управления временем следует применять. Цель описывает конечный результат и способы его достижения. В качестве существующих продуктов, направленных на программную поддержку перечисленных задач, а также других процессов деятельности руководителя в сфере IT, были выбраны: Redmine, Jira, MicrosoftOutlook, в целях осуществления сравнительного анализа данных систем выделены критерии оценки, которые представлены в таблице 1.1. Для каждого критерия были выставлены оценки от нуля до пяти. Результаты сравнительного анализа представлены в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Сравнительный анализ программных продуктов

Критерии для сравнения	Оценка программ		
	Redmine	Jira	MicrosoftOutlook
1) наличие функционала по поддержке управления персоналом IT-организации	4	0	4
2) наличие функционала по поддержке управления проектами	5	5	1
3) наличие функционала по поддержке управления рабочим временем руководителя	2	0	5
4) наличие функционала по работе с документами и отчетами	4	4	5
5) возможности анализа эффективности работы персонала	4	3	0
6) возможности анализа эффективности управления рабочим временем	4	3	3
7) удобство интерфейса	4	4	4
Сумма баллов	27	19	22

Как видно из результатов анализа, максимальное количество баллов набрала программа Redmine, однако и функционал Redmine не может удовлетворить потребности руководителя IT-организации, т.к. в первую очередь предназначен для трекинга, для создания и распределения задач, создания документов, однако другие функции, необходимые руководителю, не поддерживаются. В процессе разработки и проектирования программного продукта были учтены необходимые группы функционала – по управлению сотрудниками, проектами и рабочим временем и др. В результате было разработано приложение, предоставляющее перечень функциональных возможностей, полностью удовлетворяющих потребностям руководителя IT-организации. Эти возможности представлены на диаграмме use-case на рисунке 1.1

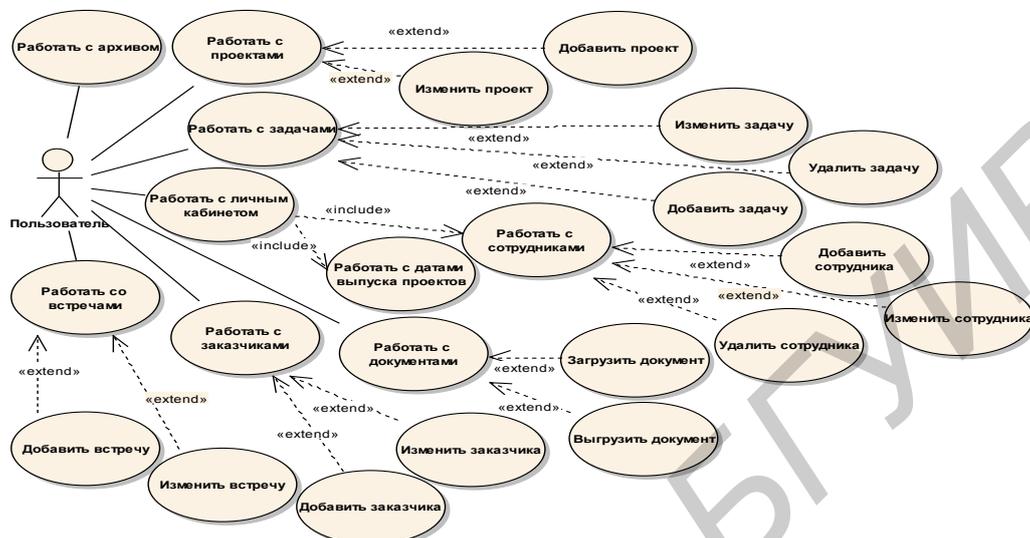


Рисунок 1.1 – Диаграмма вариантов использования программного продукта по поддержке деятельности руководителя IT-организации

Список использованных источников:

1. Кулинич А. А. «Секреты управления персоналом» // [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <http://otdelkadrov.by/number/2004/3/380/>
2. Журавлев Р. А. «Управление персоналом в IT» // [Электронный ресурс]. // Режим доступа: <http://www.slideshare.net/Cleverics/webinar-hrm-310512-v1>
3. Мурашко Н. И. «Управление персоналом организации» // Компас, 1997.
4. Книберг Х. «Scrum и XP: заметки с передовой» // C4Media, 2011
5. Кинан К. «Самоменеджмент» // Эксмо, 2001

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА И ПРОГРАММНАЯ ПОДДЕРЖКА ПРОЦЕССОВ НЕМАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ КОМПАНИИ

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

Солопанова О. Н.

Унучек Т. М. – ст. преп.

Одним из факторов экономического и инновационного прогресса государства является стабильность функционирования и развития предприятий, способствующая обеспечению экономического роста и, как следствие, повышению благосостояния общества. В условиях рыночной экономики «человеческий фактор» становится ключевым элементом роста производительности труда, повышения эффективности и конкурентоспособности предприятий. В связи с чем, сегодня постепенно начинает увеличиваться интерес со стороны менеджеров к развитию и поддержке процессов нематериальной мотивации сотрудников компаний.

Актуальность темы обусловлена тем фактом, что сегодня в нашем мире все изменения происходят очень быстро, компаниям приходится подстраиваться под внешние условия, следовательно, это влияет на сотрудников. Поэтому важно анализировать уже имеющиеся теории мотивации и создавать новые для того, чтобы сотрудникам хотелось работать, как для личной выгоды, так и для успеха компании. Только так компании смогут лучше использовать ресурсы, которые имеются у сотрудников, повысить эффективность их работы, выйти на новый уровень развития и достичь успехов, при этом идя в ногу со временем.

Не смотря на большой интерес к проблемам развития персонала и мотивационной политике в целом, не все их аспекты в достаточной степени разработаны. В частности, относительно малоизученную область представляет собой исследование проблемы нематериальной мотивации работников в современных условиях экономической нестабильности и высокого уровня конкуренции между предприятиями.