

АВТОМАТИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

Никонова Екатерина Викторовна

студент, Санкт-Петербургский Государственный Экономический Университет, РФ, г. Санкт-Петербург

Любая организация, заинтересованная в укреплении своих позиций на рынке, заинтересована также и в том, чтобы эффективно использовать располагаемый человеческий капитал, который при верном управлении предоставляет максимальные возможности для развития. Становится очевидным, что для качественного управления необходима не только четкая кадровая политика, но и хорошо обоснованная система мотивации сотрудников. Данная система направлена на максимизацию человеческого потенциала, который, в свою очередь, дает организации возможность укреплять свои позиции, а именно повышать престиж компании и создавать условия для привлечения новых трудовых ресурсов.

Система мотивации и стимулирования в данном контексте играет ключевую роль в достижении производственного успеха, так как какой бы не была стратегия предприятия, ее миссия, цели и планы развития не имеют значения при отсутствии стимулирования со стороны руководства. Производственный и административный персонал должен не только работать согласно своей должностной инструкции, но и быть заинтересованным в максимизации возможных показателей организации. Создание программных продуктов для управления персоналом могут улучшить работу сотрудников. К сожалению, на сегодняшний день практически нет развитого программного обеспечения для непосредственного управления мотивацией персонала и использования человеческого труда для стимулирования из-за субъективности, разницы в образовании, квалификации и т. д. не всегда оптимален.

Исходя из вышеизложенного, тема исследования и разработки в области улучшения экономической эффективности организации, основанная на автоматизации мотивации персонала управления, можно разумно считать актуальной, целесообразной и необходимой.

Цель исследования - повышение экономической эффективности предприятия на основе разработки способа автоматизации управления мотивацией персонала организации. Для достижения этой цели необходимо решить следующие задачи:

- изучить и обобщить существующие теоретические подходы к управлению мотивацией персонала и установить наиболее значимые факторы мотивации;
- проанализировать существующие программные продукты для управления персоналом;
- разработать автоматизированную программу управления мотивацией персонала.

Анализ существующих теоретических подходов к управлению мотивацией персонала показывает, что факторы мотивации разнообразны и достаточно субъективны и, с учетом вышеизложенного, для достижения наиболее эффективных результатов труда представляется целесообразным предоставить каждому сотруднику возможность выбрать подходящее вознаграждение. Кроме того, наиболее предпочтительными мотиваторами являются финансовое вознаграждение и стимулирование свободного времени. Наименьшая степень заинтересованности сотрудников в социальном обеспечении и участии в корпоративных мероприятиях организации.

В настоящее время рынок автоматизированных систем в области управления персоналом представлен программными продуктами, которые по функциональным характеристикам можно объединить в следующие группы:

1. Кадровый и расчетный учет - ведет кадровый учет сотрудников, формирование штатного расписания, учет рабочего времени («Employees of Enterprise», «Personnel», «KAMIN» и другие);
2. Учет времени - позволяет определить время прибытия и отправления или местонахождение сотрудника с помощью GPS-трекинга («Глонасс», «Pro100 Time-Keeper», «Time Doctor» и другие); определяет продолжительность посещения различных сайтов и программ («OfficeMetrica», «StaffCounter» и другие);
3. Корпоративная социальная сеть, в которой предусмотрена передача и контроль исполнения рабочих задач, а также удаленное общение сотрудников («Битрикс 24» и другие).

Первая группа программных продуктов специализируется на ускорении кадрового учета и расчет заработной платы. Вторая группа с точки зрения мотивации направлена на повышение уровня вовлеченности в работу и контроль трудовой дисциплины сотрудников. Третья группа программ способна повысить мотивацию персонала с точки зрения связи и скорости передачи официальной информации.

В связи с явной недостаточностью разработок программных продуктов в области управления мотивацией, автор статьи предлагает универсальный способ автоматизации управления мотивацией персонала - геймификацию, который предполагает установку индивидуальных параметров для любого типа и масштаба предприятия, а также активное участие сотрудников предприятия в выборе того или иного фактора мотивации. С помощью бонусов можно «заработать» на месячную, квартальную, годовую премию, либо на свободное время, оплату такси или ланча. Алгоритм работы такой программы включает следующие этапы:

- 1 этап - начисление базовых бонусов (за основную работу) и дополнительных (за определенные виды работ и участия в корпоративных мероприятиях компании);
- 2 этап - корректировка и получение бонусных баллов. Корректировка суммы базовых бонусов осуществляются путем умножения на коэффициент повышения - при отсутствии жалоб со стороны управления и клиентов компании или списание части из них - при наличии нарушения трудовой дисциплины;
- 3 этап - использование сотрудником базовых и дополнительных бонусов в «корпоративном магазине». Выбор (покупка) вознаграждения каждым сотрудником компании происходит исходя из имеющейся суммы бонусных очков;
- 4 этап - руководство предприятия оценивает работу персонала за определенный период времени на основании получения окончательных данных в виде суммы полученных основных и дополнительных бонусных баллов для каждого сотрудника, что позволяет своевременно определять различные уровни в работе персонала.

Выбор операционной системы Android в качестве программной платформы является оправдано своей долей рынка, которая, помимо прочего (удобство интерфейса, многозадачность, возможность запускать несколько приложений одновременно, частота обновления и т. д.), имеет главное неоспоримое и самое значительное преимущество - количество последователей. По данным StatCounter за 2018 год, Android - абсолютный лидер на мировом рынке мобильных операционных систем (за год - 75,45%), и на рынке всех операционные системы - ведущий программный продукт (39,63%) [4, с. 200]. Кроме того, возможно рассмотреть программные платформы Apple и Microsoft, являющимися также лидерами среди операционных систем.

Первичное распределение начисляемых баллов должно осуществляться руководителем подразделения или отдела. Также руководителем должен производиться контроль деятельности сотрудника в рамках этой системы и доведение до сведений сотрудников

принципов работы новой системы. В свою очередь контроль над руководителями отделов осуществляется непосредственным руководством организации.

Система состоит из двух частей: базовая и дополнительная. Начисление баллов в рамках базовой системы происходит ежемесячно на основании выделяемых критериев и осуществляется в строго обозначенном диапазоне. По окончании месяца все сотрудники получают баллы в зависимости от степени выполнения или соответствия критериям базового набора. Пример распределения баллов по базовой системе приведен в Таблице 1.

Таблица 1.

Распределение баллов по базовой системе

Фактор	Количество баллов
Продуктивность	8
Качество работы	4
Отсутствие жалоб	4
Нарушение трудовой дисциплины	4
Итого	20

Предлагается использование 4-х базовых факторов получения баллов, по которым производится на ежемесячной основе, конечно, при их выполнении. Шаг оценки составляет - 4. То есть, говоря о продуктивности, сотрудник либо был не продуктивен (0 баллов), не был достаточно продуктивен для должного выполнения своих должностных обязанностей (4 балла), был продуктивен (8 баллов). Соответственно последние две категории представляют собой по сути бинарный выбор: если на сотрудника не было подано ни одной жалобы он получает 4 балла, если была хотя бы одна жалоба - 0 баллов.

Далее предлагается использование дополнительной бальной системы, которая начисляется не в обязательном порядке, а за определенные действия необязательного характера, к таким могут относиться переработки, предложения по улучшению рабочего процесса, участие в корпоративных мероприятиях, прохождение профессионального обучения, премия от руководителя и прочее. Пример распределения баллов по дополнительной системе приведен в Таблице 2.

Таблица 2.

Распределение баллов по дополнительной системе

Основание	Количество баллов
Переработки	12
Предложения по улучшению процессов	8
Участие в корпоративных мероприятиях	4
Профессиональное обучение	8
Премия от руководителя	8
Итого:	40

При начислении дополнительных баллов важно учитывать действительные заслуги сотрудника и оценивать его вклад в работу соответственно его усилиям. Предлагается также использование системы начисления с шагом в 4 балла, для более качественного определения окончательной суммы баллов и распределения возможных вознаграждений сотрудников в должной степени.

Заработанные бонусные баллы сотрудник может потратить на любые интересные ему вещи в рамках предоставляемых системой приложения. Пример различных вознаграждений приведен в Таблице 3.

Распределение баллов по системе вознаграждений

Вознаграждение	Единица измерения	Количество
Месячная премия - 10%	% от заработной платы	
(один раз в месяц)		
Такси	1 поездка	
Бесплатный обед	1 обед	
Посещение корпоративного тренинга	1 посещение	
Day-off	1 день	
Итого:		

Осуществление деятельности по повышению вовлеченности сотрудников осуществляется посредством программы на мобильном устройстве, в которой предусмотрены различные вкладки, Рисунок 1.



Рисунок 1. Интерфейс программы

Предлагаемая к использованию система мотивации позволяет не только повысить вовлеченность сотрудников в трудовой процесс и наладить общий язык со своим руководством, но и даст возможность руководителям лучше учитывать трудовые процессы в своей организации и предпринимать соответствующие действия. Также сбор данных по предпочитаемым вознаграждениям сотрудников позволит лучше понять наиболее качественные стимулы в коллективе.

Таким образом, в данной статье изучены и обобщены наиболее значимые факторы, влияющие на мотивацию персонала организации, проанализированы и систематизированы существующие программные продукты в области управления персоналом, а также разработана методика автоматизации управления мотивацией персонала предприятия, использование которой за счет усиления мотивационных факторов повысит экономическую эффективность предприятия в области производительности труда и качества выпускаемой продукции.

Отличительными чертами предлагаемого способа автоматизации являются универсальность использования и оценка работы персонала по системе базовых бонусов, а также дополнительных бонусов и повышающих факторов. Кроме того, такой продукт может служить «фирменным магазином», в котором сотрудники могут приобретать предлагаемые компанией премии и поощрения по своему выбору.

Направление дальнейших исследований в этой области - практическая апробация разработанного метода для автоматизации управления мотивацией персонала на предприятиях и в организациях, непосредственная разработка программного продукта на одной из доступных программных платформ.

Список литературы:

1. Khah A. Factors affecting employee motivation towards employee performance: A study on banking industry of Pakistan / A. Khah, S. Ahmed, S. Paul, S. H. Kazmi // Proceedings of the Eleventh International Conference on Management Science and Engineering Management, Lecture Notes on Multidisciplinary Industrial Engineering. — 2017. — P. 615—625.
2. Nabi N. Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh / N. Nabi, M. Islam, T. M. Dip, A. A. Hossain // Arabian Journal of Business and Management Review. — 2017. — Vol. 7. — Is. 1. — P. 1—8.
3. Nemeckova I. The role of benefits in employee motivation and retention in the financial sector of the Czech Republic / I. Nemeckova // Economic Research-Ekonomiska Istrazivanja. - 2018. - P. 694—704.
4. Shyfrina N. I. Improvement of economic efficiency of the enterprise based on automation of management of motivation of personnel. / N. I. Shyfrina, L. O. Ukrainska // Financial and credit activity-problems of theory and practice. - 2019. - P.196-205.