

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР ПРОГРАММНЫХ СИСТЕМ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ

Никитин П.А. Email: Nikitin1156@scientifictext.ru

*Никитин Павел Андреевич – магистрант,
кафедра компьютерных систем и сетей,
Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, г. Москва*

Аннотация: в статье анализируются попытки компаний автоматизировать заботу о своих специалистах, популярные программы, используемые для обработки и анализа данных о сотрудниках, их функциональные возможности, специфические особенности, преимущества и недостатки, на основе данного исследования выявлены основные функции, которые могут способствовать качественному росту персональной мотивации сотрудников предприятия, даже в условиях недостаточного финансирования, посредством использования нематериальной мотивации.

Ключевые слова: анализ, бизнес, данные, мотивация, персонал, персонализация, производительность, сотрудники, стимулирование., эффективность.

ANALYTICAL REVIEW OF PROGRAMME SYSTEMS OF MOTIVATION OF EMPLOYEES Nikitin P.A.

*Nikitin Pavel Andreevich – Undergraduate,
DEPARTMENT COMPUTER SYSTEMS AND NETWORKS,
DEPARTMENT COMPUTER SYSTEMS AND NETWORKS,
BAUMAN MOSCOW STATE TECHNICAL UNIVERSITY, MOSCOW*

Abstract: the article analyzes of attempt of the companies to automate care of the experts, the popular programs used for processing and the analysis of data on employees, their functionality, specific features, advantages and shortcomings on the basis of this research are revealed the main functions which can promote high-quality growth of personal motivation of staff of the enterprise, even in the conditions of insufficient financing, by means of use of non-material motivation.

Keywords: analysis, business, data, motivation, personnel, personalization, productivity, employees, stimulation., efficiency.

УДК 331.225.3

В 2018 году большая часть компаний меняет свое отношение к сотрудникам делая его более человечным. Мысли о больших данных способствуют тому, что каждый сотрудник является уже не частью некой группы, абстрактной «целевой аудитории», а становится владельцем уникальным набором умений и свойств. В связи с этим у HR появляется ряд задач направленных на удовлетворение персональных потребностей. Екатерина Гаврилова, генеральный директор Digital HR: “Уверена, 2018 год должен подготовить больше сервисов, которые помогут автоматизировать заботу компании о специалистах” [5]. Все больше компаний стараются удовлетворить изменяющиеся потребности рынка и создают или дополняют ранее созданные системы контроля за персоналом.

Рассмотрим различные предложения рынка. Для начала обратим внимание на модуль «Мотивация и эффективность персонала» системы «Elma-brm». Система связывает заработную плату и эффективность ответственных лиц с ключевыми показателям бизнеса. А также показывает данные по всем сотрудникам на одном экране.

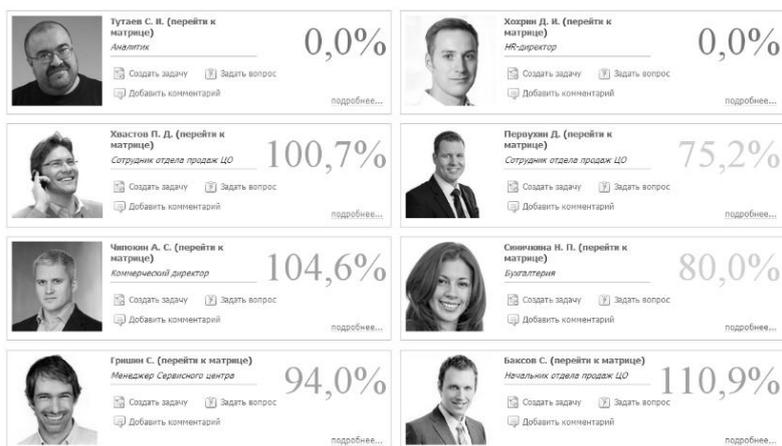


Рис. 1. Интерфейс «Все сотрудники» системы «Elma-bpm»

На данной форме показывается не то, чем занимался сотрудник, а что он фактически выполнил, а также, что не мало важно, его будущие задачи. Это наглядно дает понять выполнено ли задание, но не помогает определить, в чем возникли сложности при выполнении задачи, почему не получилось их выполнить.

Для связи показателей и ответственных лиц, ELMA KPI использует элемент системы, предназначенный для контроля эффективности работы сотрудника, который может включать в себя набор показателей, SMART-задач, экспертных оценок и трудозатрат [4]. Эта методика делает возможным указания параметров, связующие должности и критерии эффективности сотрудника.

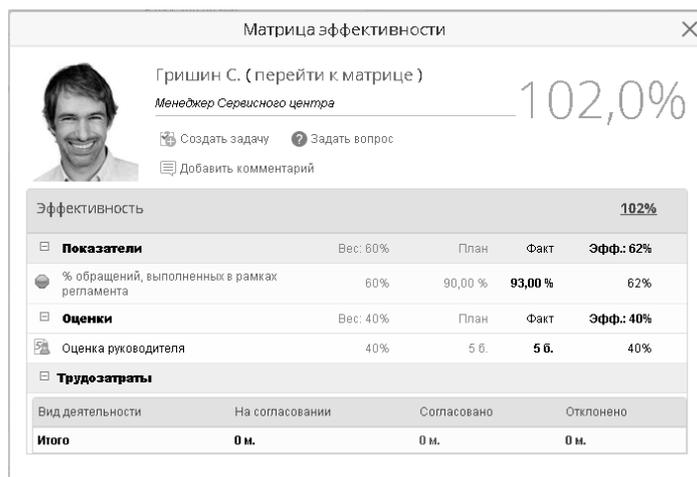


Рис. 2. Интерфейс «Матрица эффективности» системы «Elma-bpm»

Далее механизм показателей и настроенный своевременный сбор значений позволяют трансформировать эффективность сотрудника в денежный эквивалент [4].

Матрица эффективности похожа на «ежедневник», со списком задач на определенный период времени (месяц, квартал, год). По завершению указанного периода выдаются данные о выполненных и не выполненных задачах.

Структура ответственности и мотивационной схемы меняется редко. В связи с этим в данной системе применяются шаблоны. В котором предусмотрена возможность задать стандартную модель эффективности для функциональной группы или персонально для каждого сотрудника.

Шаблоны делают возможным гибко изменять стандартные формы, для сотрудников, чья схема мотивации нуждается в персонализации, а также не начинать каждый новый период с создания шаблона.

KPI MONITOR, помимо осуществления мониторинга эффективности сотрудника, позволяет производить расчет премиальных и бонусных выплат в зависимости от выполнения KPI's [2].

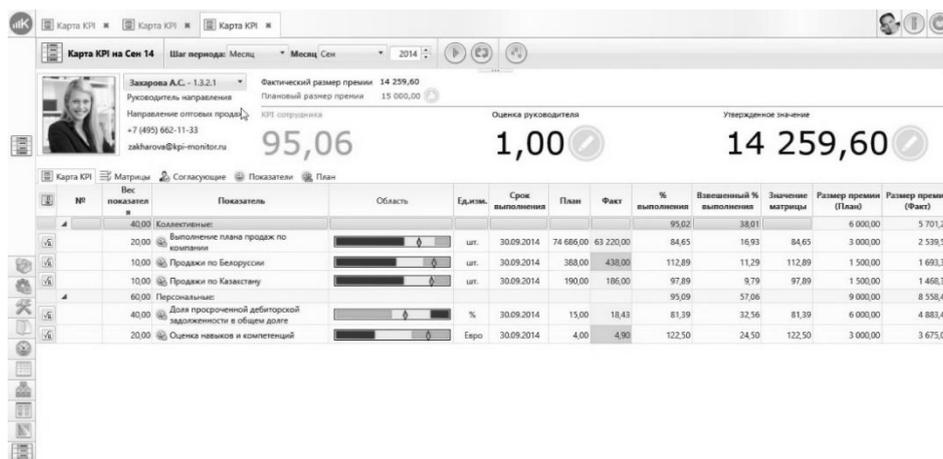


Рис. 3. Интерфейс «Карта KPI руководителя направления продаж» системы «KPI MONITOR»

KPI MONITOR, позволяет использовать разнообразные алгоритмы, определяющие эффективность. Это могут быть как типовые алгоритмы, так и персонализированные алгоритмы, и шаблоны.

Для оценки сотрудников в KPI MONITOR, реализован сбор субъективных оценок, посредством опроса делового окружения сотрудника [3]. Для обеспечения удобства ввода информации предусмотрена настройка форм ввода, которая может быть не только в виде анкеты с фиксированными вопросами и оценками, но и сложной форме ввода, подобно Excel.

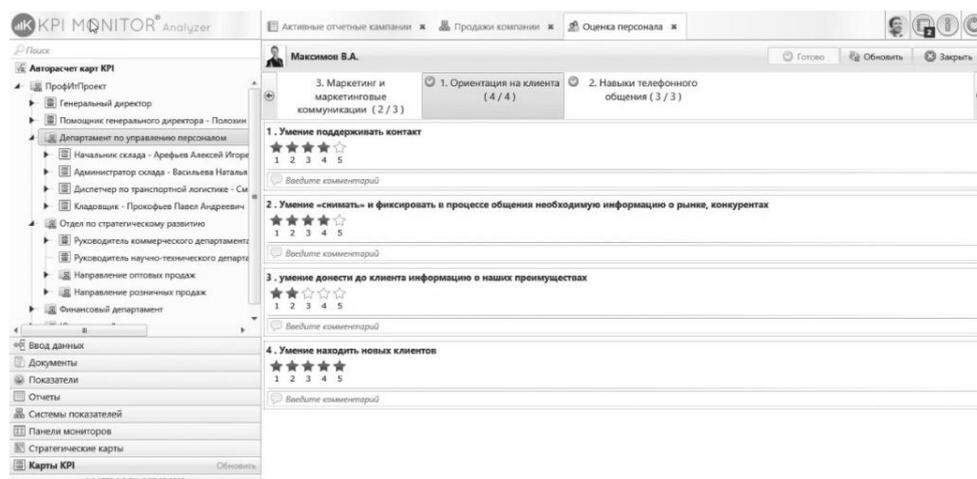


Рис. 4. Пример интерфейса ввода оценок системы «KPI MONITOR»

Управление системой сбора экспертных оценок происходит с использованием модуля KPI MONITOR «Отчётная кампания».

Функциональные возможности модуля оценки персонала включают:

- Гибкую пользовательскую настройку произвольных наборов компетенций сотрудников.
- Формирование плана оценки на основе организационной структуры компании.
- Встроенные алгоритмы расчета для различных типов итоговой оценки.
- Механизм регламентированного сбора оценок с возможностью мониторинга прохождения на любом из этапов.
- Произвольные шаги периода сбора данных: год, квартал, месяц.
- Возможность параллельного запуска отчетной кампании по разным периодам.
- Установка произвольных весовых коэффициентов в разрезе компетенций и экспертов.
- Интерактивное представление статистики и построение уточняющих отчетов по сотруднику.
- Возможность построения произвольных отчетов по итогам оценки.
- Использование рассчитанного коэффициента оценки в картах KPI сотрудников.
- Система рассылки уведомлений участникам оценки.

Следующие рассматриваемый программный продукт был разработан компанией «1С». На платформе «1С:Предприятие 8», был реализован Программный продукт «1С:Предприятие 8. Управление по целям и KPI», который осуществляет подход целевого управления (Management By Objectives - MBO), метод Balanced Scorecard (BSC) и управление стратегическим и операционным развитием компании с использованием KPI (ключевых показателей деятельности) [1].

Предусмотрена финансовая мотивация, например, премией, зависящей от результативности, которая служит, как для того, чтобы показать роль в общем деле, так и для того, чтобы подчеркнуть и поощрить сотрудника за личные успехи. Размер премии зависит от результатов ключевых показателей бизнеса.

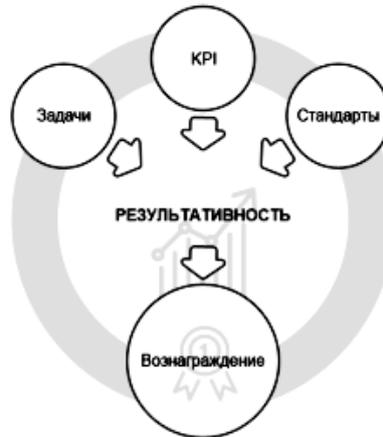


Рис. 5. Модель определения вознаграждения системы «1С:Предприятие 8. Управление по целям и KPI»

Данный программный продукт делает возможным связать систему вознаграждения с показателями деятельности сотрудников. Это достигается путем расчета вознаграждения, используя разнообразные алгоритмы, и далее на основе полученных данных о результатах деятельности сотрудника рассчитывается размер его премии.

Также предусмотрена возможность менять зависимость размера премии от результата работы сотрудника. Руководитель может самостоятельно изменять формулу вознаграждения и определять ключевые показатели. Все это делает бизнес более приспособленным к динамике рыночной ситуации.

Тактическая панель

Июнь 2015 г. Периодичность: Месяц Объект управления: Главный бухгалтер (Пушкарева Валентина Ивановна)

Матрица показателей SMART-задачи Стандарты Премия

Наименование	Представление	Формула	Сумма (значение) план	Сумма (значение) факт
Все начислено				
Премия по итогам премии		ПР:Итоговый КРП/ПР:Фик...		100 350
Фиксированная сумма		ПР:Фикс:Сумма		5 000
				50 500

Рис. 6. Интерфейс «Тактическая панель» системы «1С:Предприятие 8. Управление по целям и KPI»

Также продукт может собирать и учитывать субъективные оценки экспертов. Зачастую данная необходимость возникает при оценивании удовлетворения ожиданий сотрудников, пользующихся продуктами компании, для определения соответствия корпоративных стандартов и действий сотрудников. В роли экспертов могут выступать, как сотрудники, пользующиеся продуктами компании, так и руководители предприятия. Большому количеству людей необходимо регулярно, посредством специальных инструментов, вводить свои субъективные оценки, которые будут использоваться для расчета премии.

Расчетный листок: Форма отчета

Начало: 01.06.2015 Конец: 30.06.2015 Объекты управления: Главный бухгалтер

Выбор: Объект управления в списке "Главный бухгалтер"

Главный бухгалтер (Пушкарева Валентина Ивановна) 1 июня 2015 г. - 30 июня 2015 г.

Вид расчета	Способ расчета	Сумма
базовый оклад	Фиксированной суммой	45 000
премия по должности	Формула	15 000
Премия по итогам	Формула	50 150
Всего начислено:		110 150

Отчет сформирован пользователем
Генеральный директор (Соловьев Ярослав Макарович) 17.06.2015 на 30.06.2015

Рис. 7. Интерфейс «Расчетный листок: Форма отчета» системы «1С:Предприятие 8. Управление по целям и KPI»

Анализ существующих систем, показал, что показатели эффективности сотрудника определяются автоматически, применяются финансовые мотивации, нематериальная мотивация не используется.

В условиях отсутствия финансирования становится невозможным использовать систему денежного поощрения, важно применять нематериальные методики повышения мотивации.

Правильное совмещение нематериальных (моральных) и материальных мотивирующих факторов – это база для повышения мотивации персонала [6].

Список литературы / References

1. «1С:Управление по целям»: KPI, BSC, MBO. Функциональные возможности. // ВОЛГАСОФТ [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.m-bo.ru/as_volgasoft/functional_full.php?ELEMENT_ID=373/ (дата обращения: 01.03.2019).
2. Мотивация персонала // KPI MONITOR. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kpi-monitor.ru/solutions/staff-motivation/> (дата обращения: 04.04.2019).
3. *Путивцева Н. П., Гайнуллина Е. Х., Игрунова С. В., Зайцева Т. В.* Автоматизация тестирования личностных компетенций по методу «360 градусов» // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Экономика. Информатика, 2010. № 13 (84). С. 120-126.
4. Мотивация и эффективность персонала // Elma BPM. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.elma-bpm.ru/> (дата обращения: 03.03.2019).
5. Шесть HR-трендов 2018 года // HeadHunter: сервис поиска работы и сотрудников 2017. 14 декабря. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://hh.ru/article/505110/> (дата обращения: 29.03.19).
6. *Евлова Е.В.* К вопросу о материальной и нематериальной мотивации персонала // Ученые записки Орловского государственного университета, 2014. № 2. С. 37-39.