

КОМПЬЮТЕРНАЯ ПРОГРАММА НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ДЛЯ УСИЛЕНИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА

Казакова Марина Ильинична

кандидат философских наук

Гилева Анна Павловна

студент

Уральский федеральный университет им. первого Президента России
Б.Н. Ельцина, Екатеринбург

Аннотация. Статья посвящена повышению уровня вовлеченности персонала в организации. В ней предлагается концепт компьютерной программы, представляющей собой инструмент нематериального стимулирования вовлеченности персонала. Концепт данной программы может быть использован в любой организации вне зависимости от ее специфики.

Ключевые слова: вовлеченность персонала, нематериальное стимулирование, концепт компьютерной программы, Сбербанк.

NON-FINANCIAL MOTIVATION COMPUTER SOFTWARE FOR EMPLOYEE ENGAGEMENT ENHANCEMENT

Kazakova Marina Ilinichna

PhD

Gileva Anna Pavlovna

student

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin
Yekaterinburg

Abstract. The article is concerned with the increasing of employee engagement level in an organization. A concept of the computer software presented herein can serve as a tool of non-financial motivation for employee engagement. This concept can be used in any organization irrespective of its specific characteristics.

Keywords: employee engagement, non-financial motivation, computer software concept, Sberbank.

В современном мире, одним из важнейших стратегических факторов, определяющих успех компании, является её кадровый потенциал. Поэтому многие предприятия начинают серьезно заниматься мероприятиями, направленными на повышение уровня вовлеченности персонала.

Вовлеченность – это степень участия сотрудников в жизни и деятельности компании, совпадение интересов компании и интересов сотрудников, позитивное отношение к своей работе, которое приводит к повышению производительности труда [1].

Именно вовлеченные сотрудники в большей степени способствуют повышению конкурентоспособности компании, так как они удовлетворены функциональными составляющими своей работы, заинтересованы в своём профессиональном развитии, принимают и поддерживают организационную культуру компании, способствуют благоприятному климату в ней. Сегодня наблюдается такая проблема как «кризис вовлеченности», что негативно отражается на организациях. На рынок труда выходят сотрудники «Поколения Y» и важно найти к ним особый подход.

Поколение Y «Миллениума» те, кто родился после 1981 года. Они креативны и динамичны. В работе предпочитают гибкий график и неформальный стиль общения с руководством. Для них важна возможность постоянного личностного и профессионального развития, они готовы браться за нестандартные задачи, использовать самые современные технологии и программы [2]. Например, для них вполне приемлема постановка задач с использованием различных типов мессенджеров и социальных сетей. Вовлеченность таких сотрудников точно не зависит от одной заработной платы, компании должны предложить им что-то новое, нестандартное, инновационное. Учитывая это, некоторые организации пытаются найти соответствующие методы работы с молодыми сотрудниками.

Например, в городе Екатеринбурге в одном из филиалов Сбербанка, служба по управлению персоналом столкнулась с такой проблемой, как низкий уровень вовлеченности персонала.

В Стратегии развития Сбербанка на период 2014-2018 гг вовлеченность сотрудников является самым важным фактором успеха работы банка. К 2018 году Сбербанк планирует обеспечить рост вовлеченности до уровня лидирующих позиций на рынке [3].

Для выявления причин низкого уровня вовлеченности было проведено эмпирическое исследование с помощью опросника. В опросе участвовали 15 сотрудников одного из отделов филиала банка в возрасте от 23 лет до 41 года и с разным стажем работы от 1 года до 22 лет, образование у всех респондентов высшее. Более половины сотрудников являются представителями поколения Y.

Данные опросника показали следующие результаты:

- 4 участника исследования не используют на работе все своих способности и таланты;
- 5 респондентов говорят о недостаточно развитой практике предоставления, информирующей позитивной обратной связи, дефиците применения таких инструментов нематериальной мотивации как похвала и поощрение;
- 5 работников свидетельствуют о том, что в отделе слабо развиты такие мероприятия как: регулярные встречи, летучки с целью оценки профессиональных успехов и достижений, прогресса в работе сотрудников.

На основании того, что больше отрицательных ответов респонденты дали на вопросы, связанные напрямую с нематериальным стимулированием, указывает на то, что данный фактор влияет на уровень вовлеченности персонала. Исследования, проведенные в двух других отделах, подтвердили этот вывод.

На основании полученных результатов был разработан концепт компьютерной программы нематериального стимулирования «Сбербанк: Отличник». Цель программы: с помощью нематериального стимулирования, повысить уровень вовлеченности персонала.

Данная программа, построена в стиле геймификации и рейтинга. Геймификация – (от англ. слова gamification) – это процесс использования игрового мышления и динамики игр для вовлечения аудитории и решения задач.

Рейтинг (rating) – совокупность объектов или явлений, упорядоченная по числовому или порядковому показателю, отображающему важность, значимость, распространенность, популярность и другие подобные качества этого объекта или явления.

Технические данные модели программы:

- Среда программирования Microsoft Visual Studio – линейка продуктов компании Microsoft, включающих интегрированную среду разработки программного обеспечения и ряд других инструментальных средств. Данные продукты позволяют разрабатывать как консольные приложения, так и приложения с графическим интерфейсом;
- Язык программирования C#;
- База данных Microsoft SQL.

Программа устроена следующим образом:

- 1) В течение месяца руководитель отдела в программе начисляет своим подчиненным «звезды», за успехи в работе, участие в корпоративных мероприятиях, помощи коллегам, чистоте стола и др.
- 2) В конце месяца трое лидеров рейтинга, в присутствии всего отдела получают устную похвалу за победу от руководителя и коллег, и так же получают приз (билеты в кино, театр, подписка на информативный журнал, посещение конференций и др).
- 3) Для большего усиления эффекта возможно выведение результатов рейтинга раз в день в обеденный перерыв, на экраны телевизоров, расположенных в офисе, придав тем самым программе публичность.

Можно использовать как открытое оглашение «подарка», по средствам опроса и выявления у сотрудников, что бы они хотели получить за первые места в рейтинге. Либо использовать эффект внезапности, он

закljučается, в том, что до конца месяца сотрудники не знают какой будет приз.

Структура компьютерной программы нематериального стимулирования «Сбербанк: Отличник» представлена ниже.

- 1) Страница входа, где пользователь (сотрудник или руководитель) вводит свой логин и пароль (см. рис. 1).

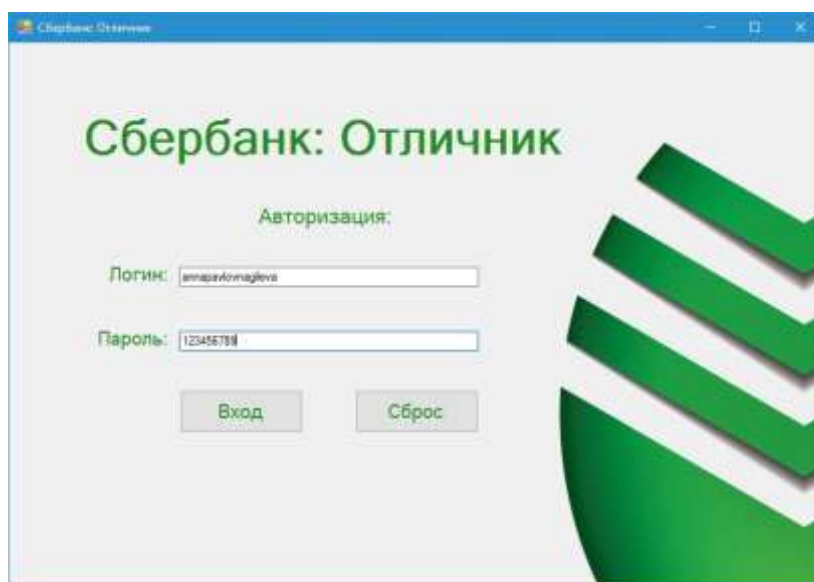


Рис. 1. Страница входа в программу «Сбербанк: Отличник»

- 2) После авторизации открывается личный профиль сотрудника (см. рис. 2). Для выхода из программы достаточно нажать значок в верхнем правом углу.

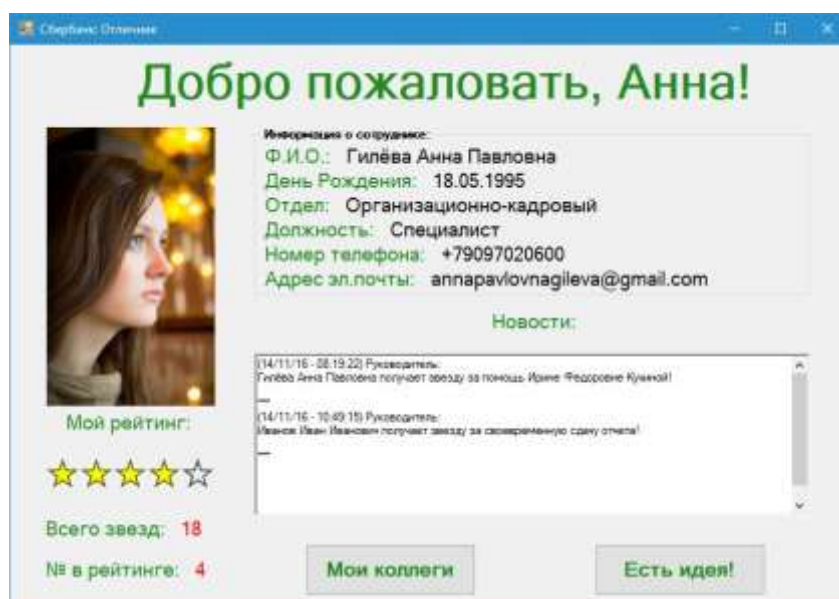


Рис. 2. Личный профиль сотрудника

Здесь представлены основные данные о сотруднике, его фотография, номер в общем рейтинге и количество полученных звезд. Так же присутствует кнопка «Мои коллеги» и кнопка «Есть идея!». На странице функционирует новостная лента, где показаны новости отдела. Например, сколько звезд получил тот или иной сотрудник, предложения по улучшению работы или идеи корпоративных мероприятий и т.д.

- 3) Нажав на кнопку «Мои коллеги» (см. рис. 3) автоматически появляется общий рейтинг, где можно посмотреть сколько звезд получили другие сотрудники и их личный рейтинг. Так же что бы посмотреть профиль коллеги нужно нажать на его фото. Внизу расположена кнопка «Страница руководителя».

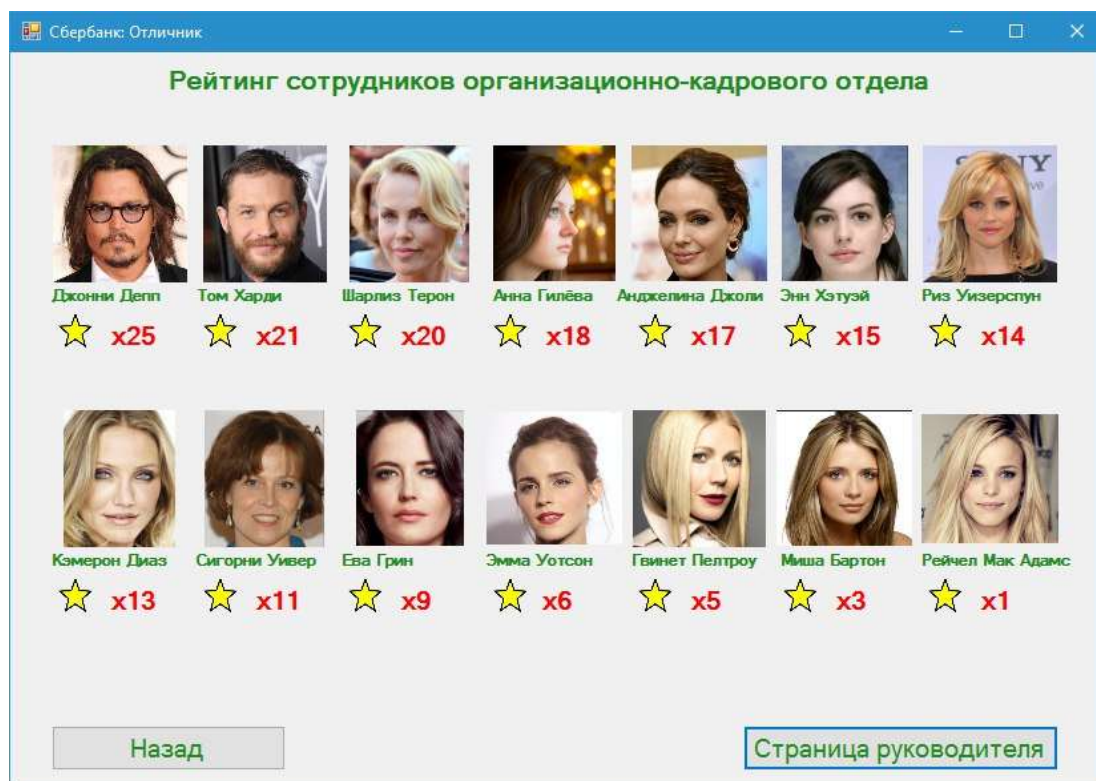


Рис. 3. Кнопка «Мои коллеги» Рейтинг сотрудников

- 4) Кнопка «Есть идея!» здесь сотрудники могут поделиться своими идеями и предложениями, дополнить новость фото, аудио или опросом (см. рис. 4).

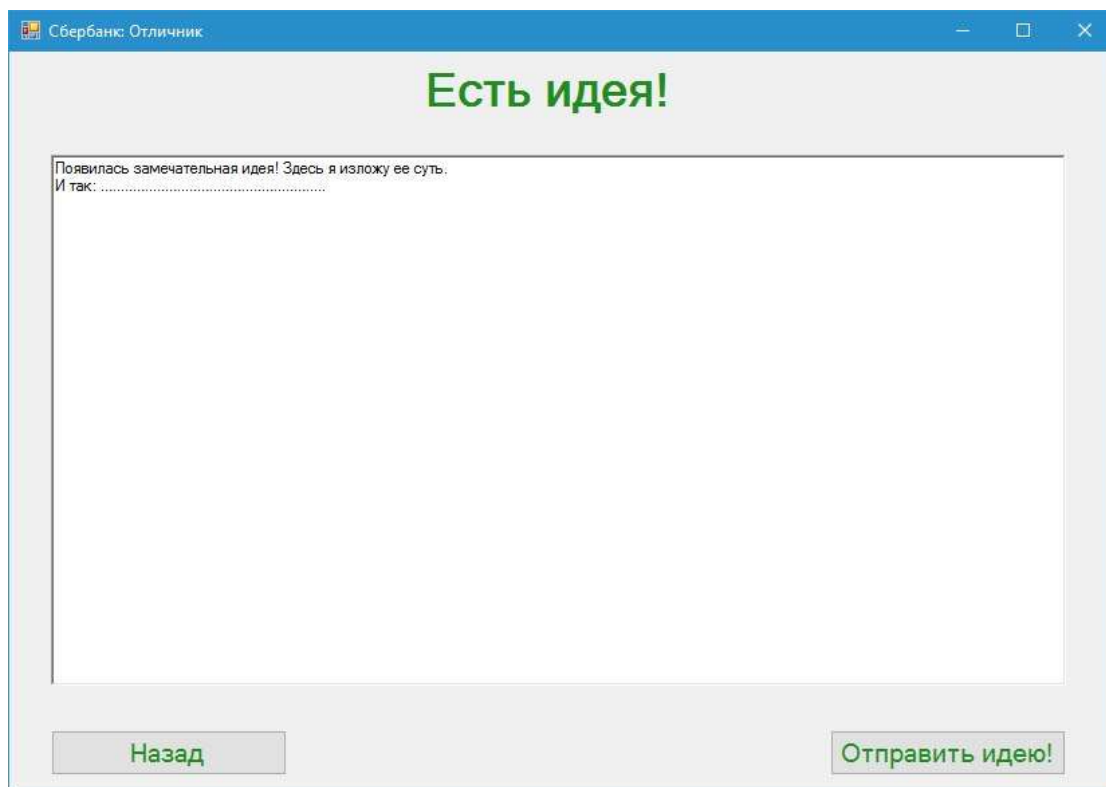


Рис. 4. Кнопка «Есть идея!»

- 5) Страница руководителя. После авторизации руководитель выходит на свой личный профиль. Здесь так же есть основные данные, фото, новостная лента. Дополнительными функциями являются:
- Кнопка «Начислить звезду» здесь руководитель выбирает количество звезд для вручения;
 - Кнопка «Сотрудник» здесь в базе данных будут все сотрудники, руководителю нужно будет выбрать нужного;
 - Строка «За что» здесь указывается причина присуждения звезды сотруднику;
 - Кнопка «Мои сотрудники» здесь руководитель переходит на страницу общего рейтинга;
 - Так же руководитель может написать новость в новостную строку.
- Так выглядит страница руководителя (см. рис. 5).

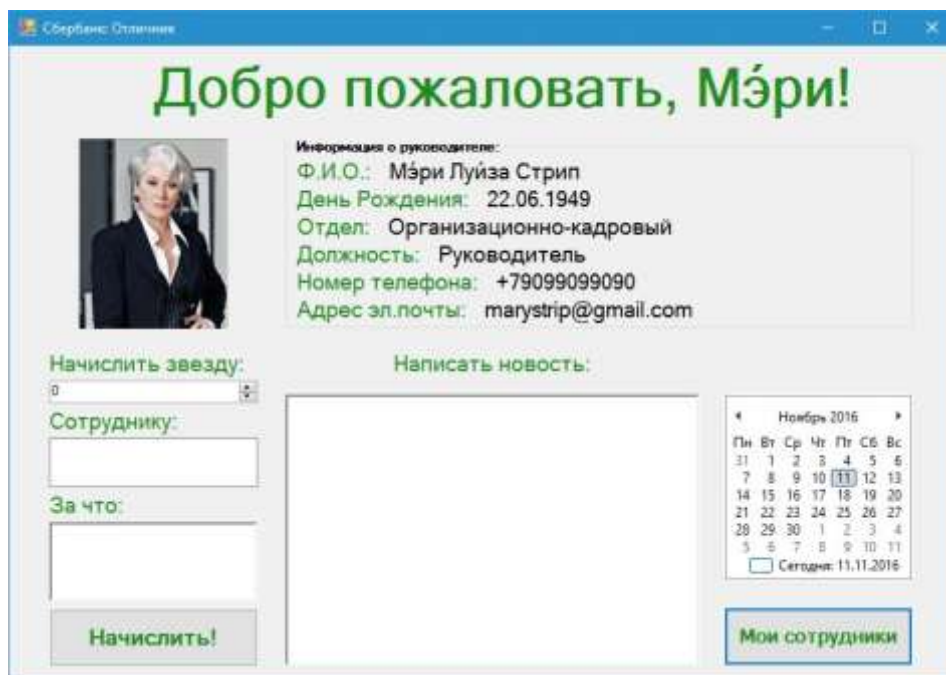


Рис. 5. Кнопка «Страница руководителя»

Разработанный концепт компьютерной программы нематериального стимулирования «Сбербанк: Отличник», может быть адаптирован к любой организации. Могут быть внесены изменения в зависимости от специфики организации, бюджета, оформления. Неизменной останется цель – повысить уровень вовлеченности персонала, как Поколения Y, так и других возрастных категорий.

В заключении хочется отметить, что управление вовлеченностью персонала – это трудоемкая задача. Но любая задача решаема, если посмотреть на неё с разных сторон. Лишь находя новые, нестандартные инструменты и подходы в управлении персоналом можно получить персонал, который целеустремлен, заинтересован в успехе компании, продуктивен и исполнитель.

Список используемых источников

1. Скриптунова Е.А. Методика расчёта индекса вовлеченности персонала // Управление человеческим потенциалом. 2010. № 2 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://grebennikon.ru/article-5bnb.html>
2. Акимова О. Поколения Y и Z: как правильно работать с прогрессивными сотрудниками? // Контур. 11 ноября 2016 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://kontur.ru/articles/4567>
3. Стратегия развития Сбербанка на период 2014-2018 гг. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.sberbank.ru/ru/about/today/strategy_2018