

## ВЫБОР ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА

**Бурмистров А.И.**, Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)

**Галоян О.Т.**, Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана (национальный исследовательский университет)

**Аннотация:** Статья посвящена проблеме выбора программного обеспечения для автоматизации управления мотивацией персонала. В материале рассматриваются возможности и направления автоматизации. Приведено объяснение работы по ключевым показателям эффективности – KPI, выделены основные проблемы. Проанализированы 4 наиболее популярных программных обеспечения для автоматизации процесса управления мотивацией персонала: 1С: Управление по целям и KPI, KPI-Drive, Elma KPI, KPI Monitor, приведены их возможности, выделены преимущества и недостатки, сделан вывод о приоритетности в выборе для руководителя.

**Ключевые слова:** автоматизация процессов управления, HRM-системы, управление персоналом, управление мотивацией, ключевые показатели эффективности, KPI, 1С: Управление по целям и KPI, KPI-Drive, Elma KPI, KPI Monitor.

Научная специальность публикации: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством.

**Abstract:** The article is devoted to the problem of choosing software for automating personnel motivation management. The material discusses the possibilities and directions of automation. An explanation of the work on key performance indicators - KPIs is given, the main problems are highlighted. The 4 most popular software for automating the personnel motivation management process are analyzed: 1С: Управление по целям и KPI, KPI-Drive, Elma KPI, KPI Monitor, their capabilities are given, advantages and disadvantages are highlighted, a conclusion is made about the priority in choosing for a manager.

**Keywords:** automation of management processes, HRM systems, personnel management, motivation management, key performance indicators, KPI, 1С: Управление по целям и KPI, KPI-Drive, Elma KPI, KPI Monitor.

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер деятельности предприятия, способной многократно повысить его эффективность. Работа сотрудников – это мощный и значимый с точки зрения экономических показателей потенциал организации, которым надо уметь пользоваться грамотно. Там, где внедрены автоматизированные системы работы с кадрами, руководитель компании и HR-специалисты быстрее и эффективнее справляются с потоком дел.

Автоматизация управления персоналом позволит предприятию использовать его трудовые ресурсы с максимальной эффективностью, упростить целый ряд процессов, связанных с работой кадровой службы, создать для каждого сотрудника условия для продуктивной работы и повышения компетентности. Направления для автоматизации управления персоналом: автоматизация расчета заработной платы, премий, управление подбором и адаптацией персонала, автоматизация мотивацией и развитием. Многие из них внедряются на самых первых этапах создания организаций. Но такие направления автоматизации как управление мотивацией и развитием персонала остаются наиболее неоднозначными и проблематичными на сегодняшний день.

Понимание необходимости автоматизации процессов мотивации персонала приходит прежде всего тогда, когда в организации начинают применяться ключевые показатели эффективности. KPI – индикатор эффективности и успешности выполнения поставленных целей при помощи выполнения конкретных показателей. KPI каждого отдельного работника определяет результативность выполненной им конкретной работы и находит финансовое отражение в его заработной плате. KPI предполагает достижение результатов в той или иной деятельности, которые возможно оцифровать и измерить, что позволяет направить действия сотрудников всех подразделений в едином направлении для решения бизнес-целей всего предприятия [1].

Однако, при разработке и внедрении новой системы KPI возникает масса проблем. Во-первых, необходим комплексный набор обязанностей для каждой должности, которые должны иметь адекватную оценку, быть измеримы и четко сформулированы. Во-

вторых, это несогласованное хранение данных. Чаще всего в организациях возникают ситуации, когда данные о работе сотрудников хранятся в разных отделах и разных CRM-системах внутри одной организации. Сложить это в единую систему и выбрать данные в разрезе по каждому работнику, а тем более оценить его работу по показателям почти не представляется возможным.

К подобного рода системам оплаты необходимо сразу предлагать вариант автоматизации. Работа приобретает некоторую логичность: специальный софт регулярно собирает информацию из разных систем, обрабатывает бесчисленные Excel-файлы, структурирует полученные фактические данные, распределяет их по работникам и рассчитывает степень выполнения плана по каждому показателю. К тому же, данные системы позволяют предоставить всем работникам доступ к их показателям оценки и планам в режиме реального времени [3].

После осознания руководителем необходимости внедрения системы автоматизированного управления мотивацией персонала, встает следующая более сложная задача: выбор программного обеспечения, HRM-системы, или так называемого софта.

В первую очередь, софт должен быть удобен. Его удобство заключается в представлении информации в структурированном виде, в лаконичном интерфейсе и дизайне, доступным и понятным каждому сотруднику, отсутствием громоздких и бессвязных таблиц. Немаловажно, чтобы софт был от надежного разработчика, имеющего опыт работы на рынке. От этого зависит количество ошибок и так называемые «лаги» программы. Сейчас рынок предоставляет много предложений от новых компаний с недорогим программным обеспечением. Возможно, они хорошо подойдут для маленького бизнеса, где нет массивного объема данных и огромного количества сотрудников. Но для крупной компании такая программа обернется настоящей катастрофой, потому что она будет просто виснуть.

Выбор программного обеспечения для автоматизации процесса управления мотивацией персонала зависит от таких факторов как:

- Вид операционной системы;

- Наличие уже действующей системы ERP у организации, её уровень и возможности;
- Сформированные критерии оценки по KPI или наличие возможности их расчета;
- Места хранения фактических данных о работе сотрудников для расчетов KPI по нескольким показателям
- Возможность сбора данных действующей системой ERP;
- Наличие уже существующих программных продуктов, с которыми работают сотрудники из отдела HR;
- Механизмы расчета системы премирования;
- Сроки внедрения программы [2].

Также, руководителю необходимо четко сформулировать требования, которые он предъявляет к процессу автоматизации: критерии эффективности, сроки внедрения, стоимость и область полномочий, возлагаемых на эту систему.

Немаловажным остается вопрос уровня обособленности софта: есть ли возможность внедрения программного обеспечения как часть действующей системы ERP и может ли она интегрироваться с её модулями. Если в организации общая система управле-

ния всеми процессами и структурными подразделениями, то это дает удобство и более быстрое выполнение бизнес-операций, исключается расхождение и потеря данных.

Если же действующая ERP представлена зарубежной разработкой, то интеграция под российский формат будет проблематична. Тогда оправдано внедрение самостоятельного HRM-продукта [4].

Проведем сравнительный анализ основных наиболее популярных программных продуктов по автоматизации HR-функции мотивации и оплаты труда, адаптированных на массовый рынок. Информация для анализа представлена данными официальных сайтов. Анализ проводится по следующим программным продуктам:

- 1C: Управление по целям и KPI
- KPI-Drive
- Elma KPI
- KPI Monitor

1) 1C: Управление по целям и KPI – программа по управлению результативности сразу тремя показателями: OKR (цели и ключевые результаты), PRI (ключевые показатели деятельности), BSC (сбалансированная система показателей (Таблица 1) [5].

Таблица 1 – Анализ программного обеспечения «1C: Управление по целям и KPI»

1C: Управление по целям и KPI	
Особенности	Самая главная особенность программы 1C: Управление по целям и KPI, то, что её код написан на платформе системы 1C: Предприятие – самой популярной программой для автоматизации процессов в организациях в России. Это дает ей возможность интеграции со всеми продуктами 1C.
Возможности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Возможность руководителю самостоятельного формулировать критерии оценки работников.</li> <li>• Возможность осуществлять на регулярной основе оценочные процедуры необходимых процессов.</li> </ul>
Возможности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Также позволяет осуществлять контроль эффективности и деловой активности каждого сотрудника и любого структурного подразделения.</li> <li>• Позволяет представить информацию о сбалансированной системе показателей организации в виде стратегических карт, измерительных диаграмм («спидометров»), а также специализированных отчетов по реализации стратегии.</li> <li>• Возможность автоматизированного расчета премий и вознаграждений каждого сотрудника в соответствии с его результатом.</li> <li>• Наличие функции построения отчетов об эффективности бизнеса в различных измерениях и с различной степенью детализации.</li> <li>• Предоставляет данные о расчете заработной плате каждому сотруднику.</li> </ul>
Преимущества	Главное преимущество программы — это её интерактивность и возможность её интеграции с 1C: Предприятие. Также программа позволяет для каждого пользователя создать свой личный кабинет и настроить права доступа согласно ролям в организации.
Недостатки	Отсутствует мобильное приложение.

2) KPI-Drive – вторая по полярности программа на Российском рынке по автоматизации системы мо-

тивации персонала. Позиционирует себя как современная online-платформа (Таблица 2).

Таблица 2 – Анализ программного обеспечения «KPI-Drive»

KPI-Drive	
Особенности	Платформа онлайн формата, позволяет в режиме реального времени и удаленно оценить работу сотрудников. KPI-Drive универсален для всех компаний, независимо от вида деятельности и позволяет автоматизировать управление вплоть до удаленного управления.
Возможности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Возможность руководителю самостоятельного формулировать критерии оценки работников.</li> <li>• Программа позволяет на основе данных основных модулей делать выводы об эффективности работы каждого сотрудника и отдела в целом.</li> <li>• Дает возможность вести оценку выполнения не только количественных, но и качественных показателей.</li> </ul>
Возможности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Встроена система расчета степени выполнения KPI (программа считает степени выполнения KPI, учитывая не только плановое, но и критическое значение показателя)</li> <li>• Возможность автоматизированного расчета премий и вознаграждений каждого сотрудника в соответствии с его результатом.</li> <li>• Вся информация по сотрудникам, показателям и фактам доступна к загрузке и выгрузке из внешних программ. Синхронизацию можно настроить в одну или в обе стороны одновременно</li> </ul>
Преимущества	KPI-Drive не является как таковым программным обеспечением – её не нужно скачивать и устанавливать на компьютер. Вся работа происходит через сеть Интернет и управляется с помощью мобильного приложения или любого браузера в онлайн режиме.
Недостатки	Программа не адаптирована под универсальные технологии оценки персонала.

3) Elma KPI - Автоматизированная система, позволяющая построить карту стратегических и операционных целей организации, которые

в дальнейшем можно декомпозировать для отдельно взятого работника (Таблица 3).

Таблица 3 – Анализ программного обеспечения «Elma KPI»

Elma KPI	
Особенности	Elma KPI это комплексное решение, направленное на автоматизацию бизнес-процессов, бюджетирования и документооборота. Но оплаты по KPI там реализована по остаточному принципу.
Возможности	<ul style="list-style-type: none"> <li>Позволяет эффективно измерить и визуализировать любые показатели работы компании и отдельно взятого сотрудника</li> <li>Возможность системы полностью работать в автономной режиме.</li> <li>Отсутствуют заложенные показатели KPI. В системе Elma KPI руководитель сам определяет, как будут вычисляться эти показатели, а также сам собирает информацию об их выполнении.</li> <li>Данные загружаются вручную, но есть возможность синхронизации из внешних систем.</li> </ul>
Возможности	<ul style="list-style-type: none"> <li>Позволяет формировать персональные матрицы эффективности в соответствии с обязанностями сотрудников.</li> <li>Программа позволяет всем сотрудникам самим видеть свою эффективность и процент выполнения, а также их влияние на размер вознаграждений и вклад в достижение общих целей компании.</li> </ul>
Преимущества	В данном программном обеспечении большое значение уделяется ценности и стратегическим целям компании – сначала формулируются критерии эффективности всей компании, а потом задачи декомпозиционируются под каждого работника.
Недостатки	Отсутствуют шаблоны для проведения оценочных сессий. Совершенно отсутствуют возможности расчета заработной платы работников. Мобильное приложение поддерживается только для системы iOS

4) KPI Monitor – эффективная программа для комплексной работы с системой управления мотивации по KPI (Таблица 4).

Таблица 4 – Анализ программного обеспечения «KPI Monitor»

KPI Monitor	
Особенности	KPI Monitor представляет возможность осуществлять расширенный анализ показателей работы сотрудников и представлять результаты в интерактивной форме на основе разработанных показателей KPI. Имеет широкие возможности
Особенности	как горизонтального, так и вертикального применения – может быть реализована в компаниях с любым видом деятельности.
Возможности	<ul style="list-style-type: none"> <li>KPI Monitor позволяет рассчитывать и планировать показатели результативности любой сложности, используя как уже существующие концепции (ССП, 6-Сигма), так и формируя свою собственную систему KPI.</li> <li>Наличие функции расчета степени выполнения KPI с учетом критического значения.</li> <li>Позволяет вручную настраивать показатели KPI или разрабатывать различные модели показателей на основе импортируемых данных. Возможность использования одних показателей для расчета других и разработки саморегулируемых моделей KPI.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечивает сбор и хранение всех показателей в системе, выстраивая многоплановые причинно-следственные связи между финансовыми и нефинансовыми, ключевыми и оперативными показателями в привязке к стратегическим целям компании.</li> <li>KPI Monitor дает возможность поддержки почти неограниченных возможностей аналитических измерений всех видов показателей и их многомерную оценку, написание различных формул по расчету показателей как для отделов, так и по каждому сотруднику.</li> <li>Возможность автоматизированного расчета премий и вознаграждений каждого сотрудника в соответствии с его результатом.</li> <li>Возможность синхронизации с всевозможными ERP-системами в целях сбора данных, необходимых для создания показателей. Доступен ручной ввод.</li> </ul>
Преимущества	Программа решает весь спектр задач, связанных с автоматизацией системы KPI
Недостатки	В системе отсутствует опция для согласования совместных задач и проектов для работников. Сделан акцент на работу только с количественными данными KPI, работа с качественными показателями отсутствует.

Таким образом, каждая программа содержит разные возможности и имеет разное назначение. Руководитель должен сам принимать решение о выборе софта после анализа возможностей каждой программы, соответствующих целям его организации. Программное обеспечение для автоматизации системы

управления мотивацией персонала для конкретного предприятия должно разрабатываться с учетом специфики его деятельности, приоритетных бизнес-процессов, а также других факторов, существенно влияющих на эффективность работы предприятия.

#### Библиографический список

- Блохина С.В. Методы анализа деятельности по управлению персоналом // Управление человеческим потенциалом. — 2007. — No2. — С.92–102. URL: <https://grebennikon.ru/article-avj9.html>.
- Иванова И. А., Осипова О. С., Пуляева В. Н. Автоматизация процессов управления мотивацией персонала в контексте реализации принципа социальной справедливости // Управленческие науки. 2019. №4.

3. Илюшникова Е.К., Илюшников К.К. Инструменты автоматизации процесса управления персоналом в коммерческой организации // креативная экономика. — 2019. — том 13 — № 3.
4. Караваева М.В., Ибрагимова Л.А. Автоматизация управления персоналом как основа эффективного решения задач в данной сфере // Вестник ИжГТУ, 2012. — №4.
5. Якубенко, М. Н. Автоматизация учета с использованием программы «1С: Зарплата и управление персоналом»: практикум : учебное пособие / М. Н. Якубенко, М. А. Рабканова, М. Н. Гапон. — Омск : Омский ГАУ, 2017. — 52 с. — ISBN 978-5-89764-562-6. — Текст : электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/129438>.

#### References

1. Blohina S.V. Metody analiza deyatel'nosti po upravleniyu personalom // Upravlenie chelovecheskim potencialom. — 2007. — No2. — S.92–102. URL: <https://grebennikon.ru/article-avj9.html>.
2. Ivanova I. A., Osipova O. S., Pulyaeva V. N. Avtomatizatsiya processov upravleniya motivatsiej personala v kontekste realizatsii principa socialnoj spravedlivosti // Upravlencheskie nauki. 2019. №4.
3. Ilyushnikova E.K., Ilyushnikov K.K. Instrumenty avtomatizatsii processa upravleniya personalom v kommercheskoj organizatsii // kreativnaya ekonomika. — 2019. — том 13 — № 3.
4. Karavaeva M.V., Ibragimova L.A. Avtomatizatsiya upravleniya personalom kak osnova effektivnogo resheniya zadach v dannoj sfere // Vestnik IzhGTU, 2012. — №4.
5. YAkubenko, M. N. Avtomatizatsiya ucheta s ispolzovaniem programmy «1S: Zarplata i upravlenie personalom»: praktikum : uchebnoe posobie / M. N. YAkubenko, M. A. Rabkanova, M. N. Gapon. — Omsk : Omskij GAU, 2017. — 52 s. — ISBN 978-5-89764-562-6. — Tekst : elektronnyj // Lan: elektronno-bibliotecnaya sistema. — URL: <https://e.lanbook.com/book/129438>.