**ДОКЛАД**

Уважаемый председатель, члены государственной экзаменационной комиссии, вашему вниманию представляется дипломный проект на тему «Программная поддержка учета и анализа деятельности персонала».

Целью дипломного проекта является совершенствование процесса управления персоналом на предприятии.

К основным задачам дипломного проекта относятся:

* исследовать и изучить принципы, подходы и задачи управления персоналом в банковской сфере;
* проанализировать бизнес-процессы деятельности персонала в ОАО «АСБ Беларусбанк»;
* разработать программное средство автоматизации кадровой работы;
* провести технико-экономическое обоснование эффективности разработки и реализации программного средства для учета и анализа деятельности персонала банка.

Всё это представлено на плакате ГУИР 425105.001 ДП.

Персонал (кадры) — весь штатный состав работников организации, выполняющих различные производственно-хозяйственные функции. Оптимальное использование персонала с точки зрения «управления персоналом» достигается за счёт выявления положительных и отрицательных мотивов индивидуумов и групп в организации и соответствующего стимулирования положительных мотивов и «погашения» отрицательных мотивов, а также анализа таковых воздействий.

***Кадровая служба предприятия*** — совокупность специализированных подразделений в структуре предприятия (с занятыми в них должностными лицами — руководителями, специалистами, техническим персоналом), призванных управлять персоналом предприятия в рамках избранной кадровой политики.

Деятельность кадровых служб опосредованно направлена на получение организацией дополнительной прибыли. Прибыль невозможна без работы персонала, а значит, скорость получения прибыли, и ее размеры напрямую зависят от эффективности работы кадровой службы.

*Адаптация персонала* — процесс изменения знакомства сотрудника с деятельностью и организацией и изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды.

Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Практика показывает, что 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в новой организации. Как правило, новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно отсутствием информации о порядке работы, месте расположения, особенностях коллег и так далее. То есть специальная процедура введения нового сотрудника в организацию может способствовать снятию большего количества проблем, возникающих в начале работы.

Для руководителя же информация о том, как организован в его подразделении процесс адаптации новых работников, может многое сказать о степени развития коллектива, уровне его сплоченности и внутренней интеграции.

*Аттестация персонала —* кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности. Главное назначение аттестации — не контроль исполнения (хотя это тоже очень важно), а выявление резервов повышения уровня отдачи работника.

Эффективному сбору информации, особенно по оценке труда, может способствовать привлечение в качестве экспертов всех работников подразделения, в котором проходит аттестация, и работников, непосредственно взаимодействующих с данным подразделением.

Обучение персонала. Цели обучения с точек зрения работодателя и самого специалиста существенно отличаются. Немецкие специалисты В. Бартц и X. Шайбл считают, что с позиции работодателя целями непрерывного обучения являются: организация и формирование персонала управления, овладение умением определять, понимать и решать проблемы, воспроизводство персонала, интеграция персонала, гибкое формирование персонала, адаптация и внедрение нововведений.

С точки зрения работников целями непрерывного образования являются: поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации; приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности; приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы; развитие способностей в области планирования и организации производства.

Уже с 70-х годов большинство руководителей американских корпораций стали рассматривать затраты на обучение как прибыльные капиталовложения, а отделы развития персонала и внутрифирменные учебные центры — как подразделения, участвующие в создании прибыли. Исследователи утверждают, что сейчас более высокий экономический эффект от вложений в развитие персонала, чем от вложений в средства производства.

*Стимулирование труда* — способ вознаграждения работников за участие в производстве, основанный на сопоставлении эффективности труда и требований технологии.

Структура заработной платы — это базовые ставки, премиальные выплаты, социальные программы.

Факторы, действующие со стороны работника:

*1)Способности.* Многие профессии предъявляют высокие требования к уровню развития определенных способностей (объем и распределение внимания, время реакции, координация движений, эмоциональная устойчивость, интеллект и другое). Недостаток необходимых психофизиологических или психических способностей может привести к тому, что работник не сможет выполнить свои должностные обязанности.

*2)Личные и деловые качества.* Успешное выполнение должностных обязанностей требует наличия у исполнителя определенного уровня личностной зрелости, достаточного развития моральных качеств, а также высокого уровня развития деловых качеств ― ответственности, исполнительности, настойчивости, инициативности и др.

*3)Понимание своей рабочей роли.* Под рабочей ролью понимается набор требований к данному работнику со стороны организации. Каждый исполнитель должен хорошо уяснить, какие требования предъявляются к его работе. Например, если человек не имеет полного представления о своих должностных обязанностях и требованиях к его рабочему поведению и рабочим результатам, высоких достижений от него ожидать будет трудно, точнее, высокий результат будет скорее случайностью, чем результатом его целенаправленных усилий. Если же работник трудится напряженно и добросовестно при этом выполняемая работа лишь в малой степени связана с должностными обязанностями, то работа может быть проделана большая, но, как говорится, «не по делу».

*4)Мотивация.* Возможность удовлетворения в процессе наиболее значимых потребностей оказывает мощное влияние на отношение к делу и рабочие результаты. Если исполнитель не настроен на работу с высокой самоотдачей и имеет низкий уровень заинтересованности в конечном результате, то он в процессе труда будет предпринимать такие усилия, которых скорее всего будет недостаточно для достижения высоких рабочих показателей. На рабочие результаты влияет и степень заинтересованности работника в сохранении данного места работы. Существенным оказывается и то, в какой степени он располагает возможностями на работу в другой организации, наличие у него альтернативных источников дохода и т. п.

*5)Отношения с непосредственным руководителем и вышестоящим руководством.* Высокий уровень взаимопонимания с непосредственным руководителем, доверие к нему, стремление сотрудничать с ним в значительной степениопределяют степень удовлетворенности человека выполняемой работой, егоотношение к организации и готовность трудится с полной отдачей сил для достижения поставленных целей.

*6)Отношения с сослуживцами.* Отношения, сложившиеся в коллективе, являются значимым эмоциональным фоном трудовой деятельности работника. Положительный психологический климат, командный дух, атмосфера доверия и взаимопомощи – все это способствует формированию настроя на максимальную отдачу.

*7)Трудовая мораль.* Трудовая мораль, сложившаяся в коллективе проявляется во взаимоотношениях с коллегами, в особенностях поведения членов организации. За трудовой моралью стоит отношение человека к делу, которое определяет, как будут выполняться обязанности (будет исполнитель выкладываться, или работать «спустя рукава»), как он будет относиться к качеству работы или претензиям со стороны потребителей, будет ли ответственным и инициативным.

*8)Профессиональные знания и навыки.* Технический прогресс, развитие новых технологий, модернизация производства – действие этих факторов постоянно повышает требования к уровню профессиональной подготовки персонала. В связи с этим возрастает роль оценки того, в какой степени работники организации обладают необходимыми профессиональными знаниями и навыками. Особенно это касается уровня профессиональной подготовки руководителей всех уровней, поскольку цена их ошибки и влияние на результаты деятельности подразделения и организации тем больше, чем выше уровень занимаемой должности.

*9)Состояние здоровья.* Здоровье людей, работающих в организации, ― это важнейшее условие высокой трудовой отдачи. Трудно ожидать высоких показателей от работника, если состояние его здоровья и уровень работоспособности не позволяют выполнять требования, предъявляемые организацией.

*10)Отношение к работе и организации со стороны значимых знакомых или членов семьи работника.* Если члены семьи работника или его знакомые, смнением которых он считается, негативно относятся к его труду в данной организации (считают, что здесь низкая заработная плата, неважные перспективыпрофессионального или должностного роста, плохие условия), то это может негативно повлиять на его отношение к профессиональным обязанностям и отразиться на эффективности труда.

Каждый из перечисленных факторов вносит свой вклад в уровень рабочихрезультатов людей. При этом следует подчеркнуть, что слабое развитие какого-либо отдельного фактора необязательно будет фатальным образом сказыватьсяна показателях. Недостаток позитивного влияния одних факторов может вопределенной мере компенсироваться за счет большего вклада состороны других.

Факторы, оказывающие влияние на эффективность персонала со стороны организации:

*1)Физические условия работы (шум, освещенность, вентиляция, вибрация и др.).* Плохие физические условия могут влиять на эффективность как прямо, непосредственно мешая достижению высоких производственных показателей, так икосвенно – через организационную культуру и мотивацию работников, ухудшая их отношение к труду.

*2)Стиль руководства и сложившаяся практика управления.* Доминирующий в организации или в отдельных ее подразделениях стиль руководства (например, то, какие подходы – авторитарные или демократические – преобладают в данном коллективе), сложившаяся практика планирования, оценки трудовых показателей или контроля за работой персонала – все это неизбежно отражается на работе исполнителей. Кроме того неадекватный стиль руководства и низкое качество управления самым непосредственным образом снижают трудовую отдачу, они одновременно ухудшают отношение исполнителей к работе и организации, ослабляя их трудовую мотивацию.

*3)Знания и квалификация руководителя.* Способность руководителя к принятию верных решений, умение максимально использовать потенциал людей, работающих под его руководством, в значительной степени зависят от его знаний и квалификации. Особую роль играют знания, которые определяют умение работать с персоналом, способность распределять и организовывать работу и воздействовать мотивацию подчиненных, на их отношение к поставленным задачам.

*4)Действующая в организации система стимулирования труда* решающим образом влияет на степень заинтересованности персонала в достижении высоких рабочих результатов. При этом дело не ограничивается материальным стимулированием (заработная плата, премии, льготы), большое значение имеют средства нематериального стимулирования.

*5)Особенности организационной культуры.* Сложившиеся в организации трудовые нормы, образцы поведения, ценности и отношение персонала к работе и организации, составляющие ядро сложившейся организационной культуры, оказывают самое непосредственное влияние на эффективность работы. В то время как благоприятное состояние основных составляющих организационной культуры способствует росту рабочих показателей персонала, неблагоприятное их состояние может привести к снижению степени приверженности персонала своей организации, ослаблению трудовой мотивации и, как следствие, к падению эффективности труда, снижению готовности работников повышать свой профессиональный уровень и работать с высокой отдачей.

*6)Организационная структура.* Сложившаяся структура управления оказывает самое непосредственное влияние на эффективность работы организации и ее подразделений. Число уровней управления, скорость принятия решений и их гибкость, эффективность координации работы подразделений – все эти аспекты управленческой деятельности создают условия, от которых трудовые результаты зависят самым непосредственным образом.

*7)Оборудование: его качество, состояние и соответствие современным требованиям.* В условиях высокой конкуренции трудно рассчитывать на успешную работу без оборудования, отвечающего требованиям сегодняшнегодня. Даже если коллектив трудится с полной отдачей, устаревшее, изношенноеоборудование не позволит достигнуть высоких результатов.

*8)Обеспеченность необходимыми ресурсами.* Неудовлетворительное решение задачи по обеспечению персонала всем необходимым приводит не только к нарушению рабочих графиков и к снижению рабочих показателей, но и к ухудшению дисциплины и ослаблению мотивации персонала, снижению авторитета руководства и негативный психологический климат в коллективе.

Анализ работы по управлению персоналом на предприятии ОАО «АСБ Беларусбанк» за 2018 – 2022 года представлен на плакате ГУИР 425105.002 ДП.

На гистограмме «Уровень образования сотрудников в процентном соотношении» показана тенденция изменения образовательного уровня сотрудников. Таким образом, к 2022 году произошел прирост сотрудников с высшим образованием на 3,74 %, и уменьшилось сотрудников со средним специальным на 2,16 % и общим средним на 1,08 % и профессионально-техническим на 0,5 %, что свидетельствуют о желании сотрудников повышать свой образовательный уровень и тем самым выполнять более квалифицированную работу.

На графике «Текучесть кадров» наглядно представлена тенденция снижения показателя текучести кадров с 2010 года, что свидетельствует об увеличении уровня стабильности трудового коллектива.

На гистограмме «Причины увольнения сотрудников» представлены причины увольнения сотрудников в процентном соотношении по годам. К 2012 году 37,29 % сотрудников уволились по соглашению сторон, из которых 5,08% сотрудники вышли на пенсию и 33,90 % уволились по истечению срока контракта, из которых 23,73% сотрудники вышли на пенсию.

Среднесписочная численность – это численность работников, принятых на постоянную, сезонную и временную работу сроком на один и более день, в среднем за период. Динамика изменения среднесписочной численности по месяцам представлена на гистограме «Среднесписочная численность» за 2022 год. В первом квартале наблюдается тенденция к снижению численности, в апреле месяце был произведен найм временных сотрудников для решения внутренних вопросов Головного офиса далее шел процесс адаптации сотрудников совместилей после чего в декабре месяце произошло сокращение штата.

В третьей части дипломного проекта представлена программная поддержка учета и анализа деятельности персонала. Основной целью разработки программы является снижение затрат времени на анализ деятельности персонала.

Разработка программы выполнялась с помощью следующих этапов:

* разработка функциональной модели;
* разработка информационной модели;
* генерация базы данных с помощью СУБД PostgeSQL ;
* разработка программы и программного интерфейса выполнена на языке Java.

На плакате ГУИР 425105.003 представлена модель базы данных, диаграмма развертывания системы, диаграмма состояния процесса поощрения, диаграмма вариантов использования и функциональная модель процесса управления персоналом.

На плакате ГУИР 425105.004 представлены основные возможности системы.

Для трудоустройства соискателю необходимо создать аккаунт и заполнить резюме. После чего ему станет доступна возможность прохождения собеседования.

Когда соискатель принят в штат и переведен в статус сотрудника предприятия он может быть поощрен, отправлен в командировку, на обучение или отпуск.

Для сотрудника отдела кадров также доступна аналитика. Списочной численности сотрудников и численности сотрудников прошедших обучение.  
Возможность работы со списком отпусков, обучением сотрудников , а также их поощрение.

На чертеже ГУИР 425105.005 ДП представлена схема алгоритма поощрения сотрудника.

Схема обобщенного алгоритма программы приведена на чертеже ГУИР 425105.006 ДП.

В результате получена программа, позволяющая автоматизировать процесс учета и анализа деятельности персонала.

В дипломном проекте приведено технико-экономическое обоснование разработки и применения программного средства. Расчёты подтвердили экономическую целесообразность и выгодность разработки проекта. Разработчик окупает затраты после второго года использования программного средства.

Спасибо за внимание.