

## Литература

1. Корпоративная культура [Электронный ресурс]. — 2011. — Режим доступа: [http://ru.wikipedia.org/wiki/Корпоративная\\_культура](http://ru.wikipedia.org/wiki/Корпоративная_культура). — Дата доступа: 13.04.2011
2. Корпоративная культура [Электронный ресурс]. — 2011. — Режим доступа: <http://news.tut.by/economics/210971.html>. — Дата доступа: 13.04.2011
3. Психология управления и основы лидерства: учеб. пособие / Л. А. Вайнштейн. — Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. — 279 с.

## Развитие персонала и инструментальный метод управления системой нематериальной мотивации

*Голубицкая И. Г., студ. V к. БГУИР,  
науч. рук. Живицкая Е. Н.,  
канд. техн. наук, доц.*

В настоящее время во многих отраслях экономики существует острая нехватка высококвалифицированных специалистов, которую можно охарактеризовать как «кадровый голод». В этих условиях качественно выстроенная система развития сотрудников является важным элементом системы управления персоналом, особенно для быстрорастущих и динамично развивающихся компаний. В западном менеджменте для этого применяют разнообразное множество методов. Отечественные компании последнее время также осуществляют развитие персонала с помощью этих способов, что, разумеется, позитивным образом складывается на их деятельности.

Разрабатывая действенную и эффективную систему развития сотрудников, большинство компаний забывают о продуманной системе мотивации, адаптированной для данной организации.

Существует три системы мотивации: система прямой материальной мотивации, система косвенной материальной мотивации, система нематериальной мотивации. В настоящее время система нематериального стимулирования в отечественных компаниях недооценена. Однако на нее стоит обратить внимание, поскольку она является одним из компонентов эффективной системы мотивации персонала для обеспечения организации высококвалифицированными работниками и снижения текучести кадров.

Для разных сотрудников одинаковые стимулы имеют совершенно разную ценность. Актуальной проблемой является разработка такой системы

мотивации, которая позволит определять мотивационный профиль сотрудника и в соответствии с этим подбирать стимулы, наиболее ценные для него.

Предлагаемый инструментарий позволяет выявлять мотивационный тип сотрудника и выбирать наиболее подходящие для него стимулы и методы развития. В качестве модели была выбрана модель «Мотивация – стимул», предложенная В. И. Герчиковым. Согласно данной модели, каждый человек описывается мотивационным профилем, показывающим, в какой степени в нем присутствует каждый мотивационный тип. Условно доля мотивационного типа описывается числом от 0 (соответствующий характер мотивации полностью отсутствует) до 100 (человек описывается «чистым» мотивационным типом), и сумма всех чисел равна 100. Различают следующие пять типов мотивации: один тип избегательного класса – люмпенизированный и четыре достижительного класса – инструментальный, профессиональный, патристический, хозяйский [1]. Понятийная модель «Мотивация-стимул» устанавливает связь между чистыми мотивационными типами и приемлемыми для них формами стимулирования.

Инструментарий выполнен в архитектуре клиент-сервер и для обеспечения более эффективной работы был реализован на языке Java с применением библиотек классов Swing. В качестве СУБД использовалось MySQL 5.0, доступ к данным осуществляется через Entity классы и JPAControllers с использованием Java Persistence API. Взаимодействие между сервером приложений и клиентом осуществляется при помощи архитектуры RMI.

При рациональном использовании инструментария значительно увеличивается эффективность применения мотивации и развития персонала в организации. Кроме того, такое решение облегчит работу сотрудников кадровых отделов, обеспечит хранение необходимой информации и систематизирует данные о мотивационных типах сотрудников.

### **Литература**

1. Герчиков, В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала / В. И. Герчиков – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 280 с.