

СЕРВИС «ПРЯНИК» КАК ИНСТРУМЕНТ АВТОМАТИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ ВОВЛЕЧЕННОСТИ И МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

© Гоненко А. А., Грудинина Е. А., 2024

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В статье рассматривается вопрос автоматизации процессов управления персоналом, а именно процессов мотивации и вовлеченности. Авторы статьи предлагают инструмент повышения мотивации и вовлеченности персонала — сервис «Пряник» и обосновывают актуальность внедрения данного инструмента. Также авторы описывают внедрение данного инструмента на примере компании «Связьтранзит».

Ключевые слова: автоматизация, вовлеченность, мотивация, лояльность персонала

В настоящее время одним из ключевых направлений развития в бизнесе становится цифровизация управленческих процессов. Стоит отметить, что цифровизация значительно изменила практически все сферы человеческого

общества, в том числе бизнес-сферу и направление HR. Цифровизация включает в себя создание уникальных инструментов и программных продуктов для усовершенствования управленческих процессов.

Сфера управления персоналом затрагивает важные вопросы подбора, найма, обучения и адаптации персонала, без успешного решения которых компания рискует потерять квалифицированные кадры. Автоматизация HR-процессов подразумевает применение современных информационных технологий в совокупности с программным обеспечением. Это позволяет упростить некоторые процессы в управлении персоналом, сделать их более понятным для сотрудника [1]. Поэтому всё больше компаний ищут решение для автоматизации и усовершенствования HR-процессов.

И ещё одним из основных направлений для компаний всё чаще становится развитие корпоративной культуры и мотивации персонала. Корпоративная культура тесно связана с вовлеченностью сотрудника в процесс работы, в его желании принимать участие в жизни компании. Кроме того, корпоративная культура может

способствовать развитию инноваций и стать основой для маркетинга. Компании с инновационной культурой могут сформулировать такие принципы, которые позволят специалистам быстро воплощать свои идеи в жизнь [3]. Потому компаниям важно выбирать инструменты автоматизации, которые бы способствовали и развитию в том числе и корпоративной культуры.

Автоматизация некоторых HR-процессов связана с проблемой нехватки высококвалифицированного персонала. Современные компании, в том числе и в сфере IT все больше испытывают потребность в высококвалифицированных специалистах. По данным сайта Head Hunter hh-индекс (показывает соотношение количества резюме к количеству вакансий на рынке труда) по Иркутской области за 2023–2024 год составляет 3.4 (см.рис.1) [2]. Данный показатель свидетельствует о том, что на рынке труда наблюдается дефицит соискателей.

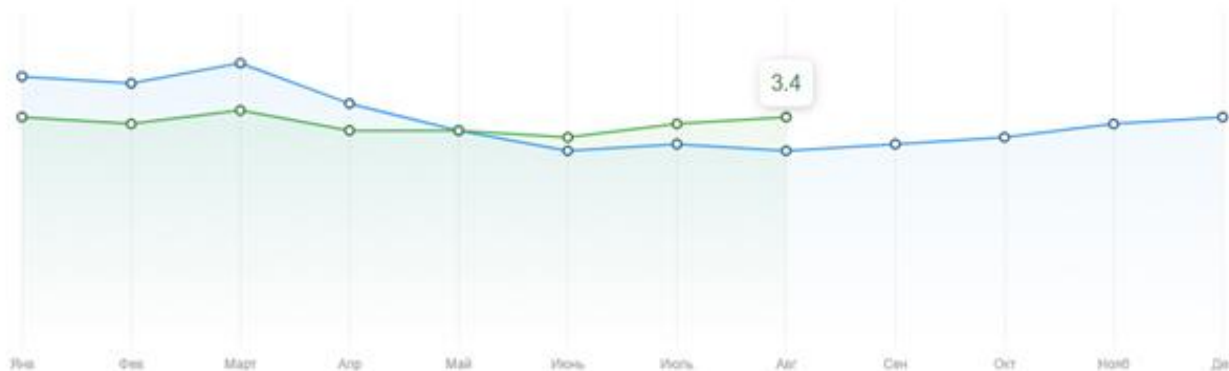


Рис. 1. Значение hh-индекса по Иркутской области [2]

Исходя из вышесказанного компаниям необходимо внедрять в свою деятельность, в том числе и в процесс управления персоналом, новые инструменты, которые будут направлены на удержание, повышение мотивации и вовлеченности персонала. Таким образом, авторами был предложен инструмент для автоматизации процесса мотивации и вовлеченности персонала, а именно сервис «Пряник».

Сервис «Пряник» —представляет собой сервис для обмена корпоративной валютой («пряниками») между сотрудниками. Сервис «Пряник» — это сочетание способа вознаграждения работника за его достижения и инструмента корпоративной культуры, способствующего эффективности работы коллектива, продвижению ценностей компании и повышению лояльности работников к организации.

Вознаградить сотрудника «пряниками» могут как коллеги, так и организация. Коллеги могут подарить друг другу «пряники» за:

- помощь с решением конкретных рабочих задач;
- совершенные трудовые достижения;

- наставничество и советы;
- успешно реализованные идеи.

От лица организации работнику могут быть начислены «пряники», чтобы: поощрить выполнение KPI, оценить инициативность и активность сотрудника внутри коллектива, отметить особые трудовые успехи работника, поздравить с корпоративными и профессиональными праздниками.

Накопленные «пряники» сотрудник может обменять в корпоративном магазине, ассортимент которого может быть совершенно разным в зависимости от корпоративной культуры и традиций компании: от брендированных сувениров и мерча организации до подарочных сертификатов на прохождение курсов.

Целью программы во внешней среде является популяризация брендов компании за счет покупки брендированной сувенирной продукции, внутренней целью является развитие корпоративной культуры.

- Можно выделить некоторые задачи программы:
- стимуляция общения между сотрудниками;

- повышение уровня самоорганизации и вовлечение в корпоративную культуру;
- сплочение команды;
- осознанное вознаграждение коллег за помощь в решении рабочих задач или организацию мероприятий;
- повышение лояльности сотрудников к компании, формирование HR-бренда.

Все эти задачи достигаются за счет того, что сотрудники будут больше взаимодействовать друг с другом в процессе переводов «пряников». Как говорилось ранее, переводы доступны за поощрение коллег за что-либо (определенные заслуги, черты характера, помощь и т.д.) Это позволяет сотрудникам видеть хорошие поступки коллег и самому больше совершать добрых дел. Таким образом, у сотрудников формируются определенные ценности, которые влияют на взаимодействие между коллегами и корпоративную культуру компании в целом.

Сервис «Пряник» представляет собой платформу для передачи, получения и траты корпоративной валюты — «пряников» и базу данных о текущем балансе «пряников» для каждого сотрудника на основе чат-бота в Telegram.

Для обмена «пряниками» в чат-боте предусмотрены два расчетных счета:

- расчетный счет №1 — счет списания: служит для передачи другим сотрудникам «пряников» в качестве благодарности и пополняется по команде администратора на определенную сумму для всех сотрудников. Обновление данного счета происходит ежемесячно на определенную сумму, заранее установленную администратором.

- расчетный счет №2 — счет пополнения: служит для накопления «пряников», полученных от других сотрудников и компании, для последующего списания и обмена на предусмотренные вознаграждения.

Реализация функционала переводов «пряников» осуществляется с помощью чат-бота в Telegram. Для сотрудников с разными статусами доступен разный функционал в меню чат-бота.

Пример внедрения сервиса «Пряник» в деятельность компании «Связьтранзит».

ООО «Связьтранзит» обладает широким спектром предоставляемых услуг, с возможностью индивидуализации под запросы каждого клиента. Можно выделить основные направления предоставления услуг компании: интеллектуальная телефония — Виртуальные АТС, разработка и внедрение голосовых ассистентов, разработка IT-решений в области телефонии.

Стратегия компании Связьтранзит направлена на развитие и разработку IT-продуктов, которые нацелены на решение бизнес-задач потребителей в области телефонного обслуживания. Основной задачей интеллектуальной платформы является объединение возможностей речевых технологий с Виртуальной АТС и другими программными продуктами заказчика [4].

Целью сервиса «Пряник» во внешней среде является популяризация бренда «Связьтранзит» за счет покупки сувенирной продукции, внутренней целью является развитие корпоративной культуры и ценностей. На данный момент в компании восемь отделов, один из которых находится в другом офисе, а один в г. Москва. Важно поддерживать коммуникации между отделами, формировать общие ценности, которые являются одним из инструментов корпоративной культуры компании.

Основной и единственной валютой в обращении выступает «пряник», который используется для вознаграждения сотрудников со стороны компании за развитие корпоративной культуры и со стороны сотрудников за решение конкретных трудовых задач, выполнение KPI, черты характера, творчество, достижения и др.

«Пряники» переводятся коллегам за помощь в работе, за черты характера, творчество, достижения, а также за интересные и полезные мероприятия/презентации/мастер-классы/обучение.

Кроме того, сервис «Пряник» используется как элемент геймификации в процессе адаптации новых сотрудников. В компании разработана своя программа адаптации, которая подразумевает изучение теоретических материалов и выполнение практических заданий на протяжении 3-х месяцев адаптационного периода. Задания представлены в формате кейсов, тестовых заданий и подготовке практических материалов для коллег. За выполнение каждого из заданий предполагается начисление определенного количества «пряников» в зависимости от сложности задания.

Таким образом, у сотрудника повышается мотивация качественно выполнять все задания с целью получить «пряники». Также повышается интерес получать благодарность от коллег за первые успехи в работе и интересные материалы для них и проведенные мероприятия. Так «Пряник» является инструментом улучшения коммуникаций между коллегами в первые дни работы и позволяет ускорить процесс адаптации и знакомства. Кроме того, «Пряник» используется в обучении в качестве инструмента поощрения за выполненные задания. Авторами и выделены преимущества преимуществ сервиса «Пряник»:

- понятность продукта, быстрота внедрения в корпоративную жизнь организации;
- подходит для небольших организаций;
- мобильность при повседневном использовании продукта (отсутствие необходимости доступа к корпоративной сети, отдельному ПО);
- отсутствие ненужного функционала.

Конкурентная позиция сервиса «Пряник» заключается в понятности продукта и простоте внедрения в корпоративную жизнь организации; его универсальном функционале, а также в невысокой стоимости продукта и индивидуальном подходе к потребностям клиента. Сервис подходит в том числе для небольших организаций, для его повседневного

использования не нужен доступ к корпоративной сети или к компьютеру.

Таким образом, сервис «Пряник» является HR-инструментом, который выполняет ряд функций, направленных на продвижение ценностей, повышение лояльности работников к компании и формирование ценностей корпоративной культуры. ■

1. Автоматизация HR: преимущества и инструменты [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://express.ms/blog/avtomatizatsiya/avtomatizatsiya-a-hr-preimushchestva-i-instrumenty/>; (Дата обращения: 20.08.2024)

2. Динамика hh-индекса [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: https://stats.hh.ru/irkutsk_oblast; (Дата обращения: 21.08.2024)

3. Зачем корпоративная культура нужна вашей компании [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://alpinadigital.ru/blog/zachem-nuzhna-korporativnaya-kultura/>; (Дата обращения: 10.05.2024)

4. Связьтранзит [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://www.stranzit.ru/>; (Дата обращения: 10.05.2024)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Автоматизация HR: преимущества и инструменты [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://express.ms/blog/avtomatizatsiya/avtomatizatsiya-a-hr-preimushchestva-i-instrumenty/>;

izatsiya-hr-preimushchestva-i-instrumenty/; (Дата обращения: 20.08.2024)

Динамика hh-индекса [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: https://stats.hh.ru/irkutsk_oblast; (Дата обращения: 21.08.2024)

Зачем корпоративная культура нужна вашей компании [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://alpinadigital.ru/blog/zachem-nuzhna-korporativnaya-kultura/>; (Дата обращения: 10.05.2024)

Связьтранзит [Электронный ресурс]// РБК. - Электрон.дан. - URL: <https://www.stranzit.ru/>; (Дата обращения: 10.05.2024)

The «gingerbread» service as a tool for automating the processes of employee engagement and motivation

© **Grudinina E., Gonenko A., 2024**

The article discusses the issue of automation of personnel management processes, namely the processes of motivation and involvement. The authors of the article propose a tool for increasing staff motivation and engagement — the «Gingerbread» service and justify the relevance of introducing this tool. The authors also describe the implementation of this tool using the example of the Svyaztransit company.

Keywords: automation, involvement, motivation, staff loyalty