

МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ В ЭФФЕКТИВНОМ УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Нурутдинова Зухра

ТГЭУ направление, менеджмент

Аннотация

Ежедневно в компании возникает много вопросов связанных с кадрами. Очень важным моментом является не только все правильно организовать, но и уметь с помощью математического аппарата рассчитать все показатели, чтобы их дело приносило прибыль. Кадровый вопрос является ключевым. Задачей настоящей статьи состоит в том, как правильно организовать кадровую политику, чтобы работа была поставлена правильно. Основой данной работы является показать, как сотрудник может повлиять на организацию и правильное введение рабочего процесса. Какая система обучения работника является наиболее эффективной. Обучение персонала. Методы осуществления обучения, а также отобрать самый подходящий и недорогой способ организации учебы, вот наши главные задачи.

Ключевые слова: Математического аппарата, мотивация, лояльность, эффективность.

MATHEMATICAL MODELING IN EFFECTIVE PERSONNEL MANAGEMENT

Annotation

Every day in the company there are many questions related to personnel. A very important point is not only to organize everything correctly, but also to be able to calculate all the indicators using the mathematical apparatus so that their business is profitable. Staffing is key. The objective of this article is how to properly organize the personnel policy so that the work is delivered correctly. The basis of this work is to show how an employee can influence the organization and correct implementation of the work process. What is the most effective employee training system. Staff training. Methods for the implementation of training, as well as to select the most suitable and inexpensive way to organize training, these are our main tasks.

Keywords: Mathematical apparatus, motivation, loyalty, efficiency.

Математическое моделирование можно рассматривать как современные ресурсы для получения максимальной прибыли. Математическое моделирование язык экономической теории, который одинаково понятен ученым и экономистам всех стран мира. Математика используется практически везде: в торговле, экономике, машиностроении, инженерии, мореплавании, астрономии, физике, химии, медицине,

криминалистике, сельском хозяйстве и т.п. Почти любая человеческая деятельность требует хотя бы арифметических подсчетов. Чем сложнее и точнее управленческая деятельность, тем математические методы сложнее. В мире все имеет свое количество и главной целью экономики является правильно и рационально использовать ограниченные ресурсы при решении практических задач управления бизнесом. Математика, поможет подсчитать какой способ наиболее эффективный для достижения максимального результата. Роль персонала, как основной ресурс является очень важной частью процесса в целом. Эффективность работы сотрудника зависит от его лояльности; уровня компетентности; степени соответствия его психологической и физической подготовленности условиям труда и психологическому климату в коллективе. Уровнем его мотивированности (отражающим, насколько сотрудник нацелен на эффективную работу). Сотрудник это единица с наполненным навыком. Чем сотрудник компетентен, тем больше от него

Прежде чем начать подсчеты нам нужно ответить на следующие вопросы

Определить вид персонала?

Все работники предприятия делятся на две группы:

промышленно-производственный персонал, занятый производством и его обслуживанием

непромышленный персонал, занятый в основном в социальной сфере деятельности предприятия

Какому именно персоналу нужно пройти обучение?

Интересно ли персоналу данная учеба?

Сколько будет стоить учеба?

Определить не мешает ли данная учеба основной работе сотрудника?

Сколько рабочего времени придется уделить обучению.

Каким образом ваше обучение окупится компании.

Затраты на обучение сотрудников — это одна из статей расходов компании. Какой бы ни была по размеру компания, обучение сотрудников поможет ей экономить на внешних подрядчиках, оптимизировать внутренние расходы на типовые операции и выйти на новый уровень качества. При этом в маленьких коллективах обучение даже важнее, потому что эффект от него в разы выше, чем в больших. Корпоративное обучение – это выгодная инвестиция в саму компанию. В наше время основная ценность для любой организации заключается не только в прибыли и ресурсах, но и в высокопрофессиональных кадрах. Именно квалифицированные работники способны обеспечить эффективность и стабильность работы в компании

У нас около пятидесяти сотрудников и несколько параллельных потоков обучения, например продуктовые мастер-классы, дизайн, пиар и маркетинг, инструменты продаж.

Если смотреть в современном мире, то можно увидеть, что например сотрудники, которые ходили на курсы по смм и контент-маркетингу может улучшить маркетинговые каналы компаний, а обучение и групповые тренинги по продажам помогли настроить фокус команды и обзавестись новыми инструментами.

Обучение и повышение квалификации сотрудников позволяют добиваться преимуществ для организации и достигать больших результатов в следующих сферах повышения эффективности компании:

- увелечение производительности труда;
- повышение качества продукции или услуг;
- усиление моральных стимулов сотрудников и их более положительное отношение к работе;
- создание эффективного коллектива сотрудников как результат повышения персональной эффективности каждого;
- снижение текучести кадров;
- сокращение количества жалоб от клиентов;
- более рациональное использование ресурсов;
- повышение удовлетворенности от работы;
- повышение эффективности бизнеса;
- увеличение прибыли;
- снижение издержек;
- формирование эффективной команды;
- формирование правильной корпоративной культуры.

Существуют два вида обучения сотрудников:

- обязательное — то, без которого не получится нормально работать. Например, обучение по изменениям в законодательстве или бухучете. Тут нет выбора, вкладываться или нет;
- желаемое — обучение новым навыкам и подходам к работе, например курсы по работе с новым оборудованием или тренинги по продажам. Здесь важно, чтобы сотрудники сами хотели учиться.

С выбором курсов для желаемого обучения два варианта: по инициативе работодателя или сотрудника. В первом случае нужно понять, какие цели у компании, определить тех, кто готов учиться, или вместе с сотрудниками обсудить их желания и соотнести их с целями компании, а затем выбрать курсы.

А если сотрудник сам проявляет инициативу, нужно попросить у него список курсов, которые хочет пройти, сравнить их по цене, качеству, отзывам с другими и принять решение. Для гарантии окупаемости потраченных денег на обучения сотрудников нужно подписать контракт на срок, который компании будет полезен для получения положительной тенденции. Срок окупаемости — один из важнейших показателей для

предпринимателя, который планирует инвестировать собственные средства и выбирает из ряда возможных проектов. При этом, каким именно способом производить вычисления — решать самому инвестору. В этой статье мы разобрали два основных решения и посмотрели на примерах, как будут меняться цифры в одной и той же ситуации, но с разным уровнем показателей.

Как оценить рентабельность обучения сотрудника

Самый наглядный способ продемонстрировать эффективность стирального порошка Tide - сравнить его с "обычным стиральным порошком".

А еще можно вымыть полголовы Head & Shoulders и обычным шампунем и визуально сравнить результаты.

Попробуем применить такой же подход к оценке рентабельности обучения персонала, сравнивая затраты компании на "готового" и "обучаемого" работника.

Забудьте пока про коэффициент возврата инвестиций в обучение (ROI) - для того чтобы понять, выгодно ли вкладываться в обучение, иногда достаточно здравого смысла и несложной математики.

Что учесть, оценивая целесообразность вложений в обучение сотрудников

В первую очередь - затраты компании при найме "готовых" специалистов, и затраты при найме сотрудников, которых планируется "доучивать" в процессе работы.

Вначале давайте договоримся о некоторых правилах, устанавливающих порядок расчета затрат на "готовых" и "обучаемых" сотрудников.

Правило 1. Лучше потратить средства на одного профессионала и подготовить несколько квалифицированных кадров, чем платить большие деньги за услуги, которые все время будут подниматься.

Исходная рыночная стоимость специалиста, квалификация которого требует от компании вложений в обучение, может быть ниже, чем квалификация "готового" специалиста.

Как правило работать с готовыми профессионалами всегда очень сложно, легче с новичками, которые всегда могут стать не менее компетентными.

Правило 2. Профессионалов нужно искать долго, а новичков нет.

Сроки поиска "готового" специалиста и специалиста, которого планируется обучать, будут отличаться.

К примеру, "готового" мы можем искать три месяца, а "способного ученика" - месяц.

Соответственно, затраты на подбор (оплата труда рекрутера, расходы на публикации объявлений о найме и базы резюме) тоже будут отличаться и должны быть учтены в расчете рентабельности обучения.

Правило 3. Пока сотрудник не принят, кто-то выполняет его работу

Это значит, что к затратам на поиск и подбор можно отнести и сумму, которую мы платим тому, кто работает на вакантной должности.

Чем дольше ищем, тем выше наши затраты на замещение отсутствующего сотрудника.

Правило 4. Работа должна быть выполнена, даже если сотрудник еще не обучен

Мы можем нанять сотрудника, который, до того как будет обучен и наберется опыта, будет способен решить не более 60% порученных ему задач.

Нерешенные 40% задач нам все равно придется кому-то поручить.

И заплатить квалифицированному сотруднику за их решение тоже придется.

Это тоже плата за осознанное решение нанимателя нанять сотрудника, которого планируется дообучать в процессе работы.

Правило 5. Платим большие деньги на обучение, но после это даст свои плоды.

Неважно, заплатили ли мы внешнему провайдеру за учебный курс, или на обучение сотрудника тратил свое рабочее время руководитель или наставник - любые затраты на обучение в расчете на обучение должны быть учтены. Наставникам нужно оплатить большую сумму, что бы потом можно было бы потребовать результат.

Правило 6. В период обучения сохраняется заработная плата и обеспечивается замещение обучаемого

В подавляющем большинстве случаев за обучаемым сотрудником сохраняется заработная плата, даже если обучение проходит "с отрывом от производства".

Исходя из того, что мы не можем без нежелательных последствий освободить рабочее место, мы должны заплатить тому сотруднику, который будет замечать "учащегося".

Это тоже затраты, связанные с обучением.

Правило 7. Недостаток квалификации со временем стремится к нулю

Понятно, что 40% невыполняемой обучаемым сотрудником работы по мере накопления опыта, применения знаний и совершенствования навыков со временем превратятся в 0%.

Но это не произойдет мгновенно, до достижения стопроцентного КПД нужно обязательно учитывать затраты на выполнение тех 40-25-15-10-5%, которые он будет "недорабатывать".

Правило 7. Компания это не благотворительная организация.

Компания подписывает контракт с сотрудником на количество времени, которое было потрачено на его или ее обучение.

Список использованной литературы

1. Источник: <https://businessmens.ru/article/srok-okupaemosti-formula-i-metody-rascheta-primer>
2. Жулидова Вероника Юрьевна ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВЫСШЕЙ МАТЕМАТИКИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ.
3. А. И. Ажмухамедов, О. М. Проталинский : Математическая модель Мотивационного управления персоналом.