

Литература

1. Щербинин, Ю. В. Аквапоника — технология сельского хозяйства будущего : сб. информ. материалов / Ю.В. Щербинин. — М. : ИКЦ АПК, 2015. — 46 с.

А.И. Толстик
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель **И.Н. Куропатенкова** — канд. экон. наук

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ШКОЛА РОБОТОТЕХНИКИ»)

На современном этапе развития бизнеса очень важную роль играет автоматизация любого возможного процесса в организации. Коммуникации, сбор информации, принятие типичного управленческого решения и многие другие рабочие моменты могут более эффективно выполняться компьютерными программами. Их внедрение позволяет снижать трудоемкость процессов, высвобождать время работников или устранять человеческий фактор, проводить сокращение персонала. В представленном материале все эти преимущества нашли свою реализацию.

В целях совершенствования и автоматизации организации труда работников компании была изучена последовательность действий работников при составлении расписания, систематизированы их функциональные обязанности и изучена организационная схема его составления.

В результате было выявлено, что формирование расписания учебных групп является самой трудоемкой задачей и отнимает у сотрудников 59 % их рабочего времени. Основными причинами высокой загруженности работников группы планирования учебного процесса являются трудоемкий процесс, специфика расположения учебных центров в школах, стратегия компании.

В результате было обосновано и разработано программное обеспечение, в основе которого заложен новый алгоритм формирования групп и планирования учебного процесса с участием как работников группы планирования учебного процесса, так и самих родителей. В чем суть алгоритма?

В обязательный процесс регистрации на сайте, введен этап «Расписание». Родитель выбирает время и полученные сведения поступают в базу данных с присвоенными им *ID*-номерами. Процесс распределения представляет собой прохождение данных через такие условия, как: минимум человек в группе, количество «потерянных» клиентов, приоритетный выбор и т.д.

Главным моментом является тот факт, что распределение 21 чел. может оказаться нам невыгоднее распределения 19 чел. В основе решения данной задачи заложено следующее экономическое условие:

$$PROFIT = (N \cdot P) - (A + S) \cdot n,$$

где N — количество успешно распределенных учеников; P — цена одного занятия для ученика; A — ставка аренды кабинета за занятие; S — средняя заработная плата преподавателя за занятие; n — количество групп.

Выходные данные представляют собой таблицу со списками групп по ID -номерам клиентов. Выбор варианта расписания остается за оператором, и после выбора происходит смс-рассылка родителям с приглашением на первое занятие. Нераспределенные заявки рассматриваются в индивидуальном порядке.

Внедрение разработанного программного обеспечения автоматизации процесса формирования групп и планирования их расписания занятий привело как к оптимизации человеческих ресурсов, так и росту производительности труда.

Экономический эффект от внедренных мероприятий был рассчитан по следующей формуле:

$$\Delta_v = F_1 - F_2 = 1050 - 10 = 1040 \text{ мин} = 17,3 \text{ ч},$$

$$\text{или } \Delta_{\text{ч}} = \Delta_v / \text{ФРВ} = 2,2 \text{ чел.}$$

где F_1 — время выполнения функции до внедрения; F_2 — после внедрения.

Следовательно, рост производительности труда составляет

$$\text{ПТ} = (100 \cdot \Delta_{\text{ч}}) / (\text{Ч}_{\text{п}} - \Delta_{\text{ч}}) = 122 \text{ \%}.$$

По оценочным расчетам, экономия финансовых ресурсов, связанная с ростом производительности труда, составит 29 000 BYN; затраты на реализацию проекта — 15 000 BYN, и мы видим, что экономия, связанная с повышением производительности, гораздо больше, чем затраты на внедрение алгоритма автоматизации. Таким образом, у работников освобождается 59 % рабочего времени и один сотрудник может выполнять обязанности двух работников. Учитывая, что в отделе 4 работника, высвобождение персонала составляет 2 чел.

Подводя итоги, мы на реальном примере увидели, что автоматизация процессов имеет очень высокую эффективность, тем более в условиях современного рынка, когда время и качество играют очень важную роль.

Литература

1. Половкина, Э. А. Методологические подходы для расчета производительности труда: зарубежный опыт / Э. А. Половкина // Казанский экономический вестник. — 2014. — № 2. — С. 19–22.