

Лившиц С.А., к.т.н., доцент

Юдина Н.А., к.х.н., доцент

Казанский государственный энергетический университет
г. Казань, Республика Татарстан, Российская Федерация

Одним из важнейших шагов в процессе обеспечения фирмы или организационной системы соответствующими её профилю человеческими ресурсами является отбор достойных кандидатов, который представляет собой выбор из всей подобранной группы индивидуальных работников для последующего найма. Процесс отбора, состоит из последовательной серии ступеней выбора, где каждая последующая ступень отсеивает из общей группы кандидатов до тех пор, пока не останется нужное количество претендентов. На этих стадиях претенденты проходят специальные тесты и собеседования, которые призваны выявить, отвечают ли они необходимым требованиям, предъявляемым нанимающей организацией, подходят ли они для выполнения той работы, для которой их нанимают.

Отбор кадров осуществляется по принципу, какой из кандидатов наилучшим образом сможет выполнять определённую работу. Для достижения этой цели в процессе отбора кадров необходимо предусмотреть соответствующие методы оценки различных качеств характеризующих кандидата.

Чаще всего предпочтение при приеме на работу отдается человеку, имеющему оптимальную квалификацию для выполнения работы на занимаемой должности, а не тому, который, представляется наиболее подходящим для продвижения по службе. Объективное решение о выборе, в зависимости от обстоятельств, может основываться как на образовании кандидата, так и на уровне его профессиональных навыков и опыте предшествующей работы, кроме того важную роль играют и его личные качества.

Для привлечения кандидатов на вакантные должности СМИ продолжают играть значительную роль, но, в связи с бурным развитием института кадрового планирования появляются всё новые, более эффективные методы.

Нами была рассмотрена модель по оптимизации численности персонала с точки зрения прибыли. Данная модель применена к предприятию ООО «Работа для Вас». Плюсом такой модели является тот факт, что если на предприятии изменятся показатели, представленные в модели, то с помощью пакета MS Excel, в котором решена данная модель, можно заменить существующие показатели на изменившиеся и увидеть новые результаты модели и принять управленческие решения.

Построенная модель актуальна для ООО «Работа для Вас», так как предприятие в момент экономического кризиса в стране потеряло свою нишу, поэтому пришлось сократить количество менеджеров. В настоящее время предприятие настроено выйти из кризиса и вновь занять свою нишу. В представленной модели использовались индивидуальные формулы, подходящие для данной организации.

С помощью MS Excel формируем модель СМО (рис. 1).

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Стоимость банера	3000	руб./неделя								
2	Э/п остальных сотрудников	45000	руб./месяц								
3	Затраты на связь и аренду	17000	руб./месяц								
4	Затраты на печать одного разворота	2,125	руб./неделя								
5	Затраты на доставку	8000	руб./месяц								
6	Э/п менеджера	15000	руб./месяц								
7											
8											
9											
10	Кол-во менеджеров	λ	лрб	лэфф	Кол-во разворотов	Выручка за неделю	Затраты на печать в неделю	Выручка за месяц	Затраты на печать в месяц	Прибыль до н/о	ЧП
11	1	160	80,00	80,00	2	240000	8500	960000	34000	841000	790540
12	2	320	40,00	120,00	3	360000	12750	1440000	51000	1289000	1211660
13	3	480	20,00	140,00	3	420000	12750	1680000	51000	1514000	1423160
14	4	640	10,00	150,00	4	450000	17000	1800000	68000	1602000	1505880
15	5	800	5,00	155,00	4	465000	17000	1860000	68000	1647000	1548180
16	6	960	2,50	157,50	4	472500	17000	1890000	68000	1662000	1562280
17	7	1120	1,25	158,75	4	476250	17000	1905000	68000	1662000	1562280
18	8	1280	0,625	159,38	4	478125	17000	1912500	68000	1654500	1555230
19	9	1440	0,31	159,69	4	479062,5	17000	1916250	68000	1643250	1544655
20	10	1600	0,16	159,84	4	479531,25	17000	1918125	68000	1630125	1532318

Рис. 1. Модель СМО в MS Excel.

В последнем столбце получено значение чистой прибыли за месяц. На рисунке 2 представлен график прибыли в зависимости от количества менеджеров.

Из графика и по значениям на рисунке 2 видно, что максимальная прибыль достигается при значении $n = 6$ и $n = 7$ и равна 1 562 280 рублей в месяц.

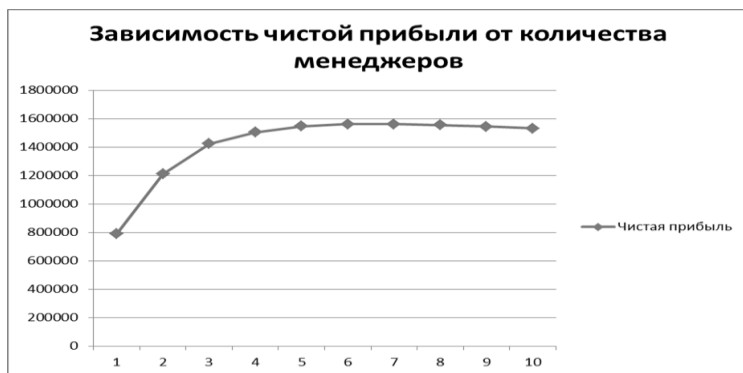


Рис. 2. График прибыли в зависимости от числа менеджеров.

С точки зрения прибыли не имеет значения, будут ли в штате работать шесть менеджеров или же семь. Но если рассмотреть расходы, приходящиеся на одного менеджера – это заработная плата сотрудника плюс налоги, содержание рабочего места плюс вспомогательный персонал, суммы, потраченные и не заработанные по вине сотрудника, потери из-за плохой организации труда, то выгоднее всего нанять 6 менеджеров. Тогда прибыль будет оптимальной и составит 1 562 280 рублей в месяц.

Список литературы

1. Акулич, В. В. Прибыль организации: оцениваем и управляем / В. В. Акулич // Планово-экономический отдел. – 2013. – №1. – С. 103–107.
2. Валеев, И. Н. Исследования многоканальных систем массового обслуживания / И. Н. Валеев, А. П. Кирпичников // Сборник трудов Пятой международной научно-практической конференции «Исследование, разработка и применение высоких технологий в промышленности». Санкт-Петербург, 2015. – С.53-56.