

5. Цифровизация промышленности: задачи, цели и кому требуется МФППП. – URL: <https://mfppp.ru/news/promyshlennost/tsifrovizatsiya-promyshlennosti/>

Сапун О.Л.,
к.пед.н., доцент БГАТУ
osapun@yahoo.com,
Минск, Беларусь
Дорофейчик К.А.,
студент БГАТУ

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Закрепление специалистов, принятых на работу в организацию – одна из технологий управления персоналом. Важность закрепления новых специалистов в организации определяется, во-первых, тем, что неудачи в этой области сводят на нет усилия специалистов по управлению персоналом по набору и отбору новых сотрудников. Важность закрепления и адаптации сотрудников определяется, во-вторых, тем, что молодые специалисты – это будущее любой организации, залог ее эффективного развития. Объект исследования – учреждение образования «Марьиногорский государственный ордена «Знак Почета» аграрно-технический колледж имени В.Е. Лобанка».

Множество исследователей в своих трудах рассматривают различные аспекты закрепления и адаптации: Б.А. Воронин, В.Р. Веснин, А.Я. Кибанов, Е.В. Маслов, В. Волина, Н.Б. Фатеева, Н.А. Александрова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, и др.

При этом в определении адаптации новых сотрудников позиции авторов в основном совпадают. Адаптация – это приспособление нового сотрудника к внешней и внутренней среде организации, а также приспособление предприятия к новому специалисту [1, с. 53].

«Марьиногорский государственный ордена «Знак Почета» аграрно-технический колледж имени В.Е. Лобанка» (далее – учреждение образования УО). Рассмотрим принимаемые меры, направленные на закрепление молодых кадров.

Оказание помощи начинающему работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет

ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта; создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника; оказание необходимой методической помощи по узко специализированным вопросам профессиональной деятельности; вовлечение начинающего специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь учреждения образования с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в колледже; адаптация начинающего работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения; формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к профессиональной деятельности; повышение качества подготовки и квалификации начинающих специалистов, постоянное совершенствование форм и методов наставничества; снижение текучести профессиональных кадров, и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем; создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

Начинающие работники имеют право обращаться за помощью к своему наставнику; вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением; участвовать в обсуждении результатов наставничества; выходить с ходатайством к руководителю структурного подразделения и руководителю кадрового подразделения о смене наставника [2].

Для молодых специалистов предусмотрены надбавки к заработной плате, в сфере образования – это 20-30% оклада. Если работник закрепляется после отработки, то в течение года ему выплачивают 20-30%. Выделяется общежитие; выплачивается денежная помощь за отпуск; в соответствии с подп. 3.3 п. 3 ст. 48 Кодекса об образовании, статьи 96 Трудового Кодекса Республики Беларусь выплачивается единовременное пособие в размере месячного оклада работника, как выпускнику, направленному на работу по распределению, в связи с переездом в другую местность.

Предложения, способствующие повышению уровня закрепления.

1. После окончания отработки, при условии заключения молодым специалистом контракт на 5 лет, предусмотреть выплату материальной помощи в размере не менее 10 окладов. Таким образом у работника появится финансовая заинтересованность.

2. Нужно вовлекать молодежь в общественную жизнь, организовывать различные мероприятия – турслеты, творческие конкурсы, интеллектуальные игры и при необходимости обеспечивать подвоз

работников на данные мероприятия. Таким образом будут появляться знакомства, компании с крепкой дружбой и деловые отношения.

Анализ системы управления персоналом, показал на наличие нескольких проблем в управлении персоналом колледжа: недоукомплектованность педагогическими кадрами; малая доля молодых специалистов.

Причиной первой проблемы послужила, по сути, общая проблема для образовательных учреждений, нехватка кадров нужной квалификации и, как следствие перезагруженность имеющегося персонала. Поэтому для устранения выявленного пробела в деятельности колледжа рекомендуется предложить пересмотр процедуры приема и отбора вновь принятых молодых специалистов. Эти преподаватели относятся к так называемому, Z-поколению (зуммеры). Они более чувствительны к личным границам и умеют их отстаивать. У них нет потребности терпеть, «потому что так надо», им не свойственно достижение «стиснув зубы». Формат управления ими должен быть более комфортным, эмпатичным, демократичным. Представители поколения зуммеров, заполняющих все больше рынок труда, развиваются экспертно в своей сфере деятельности, но и имеют собственные увлечения. Они привыкли учиться онлайн, поэтому в работе для них важны смысл и ценность того, чем они заняты.

Формирование фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется по формуле:

Нами предлагается добавить в систему оплаты труда за проявление инициативы успешным работникам осуществлять разовые выплаты в размере 10% к окладу. Таким образом, увеличение (разовое) заработной платы будет стимулировать сотрудников к творческому и креативному проявлению трудового потенциала.

Задачи руководителя при комплектовании кадров, наборе персонала имеют многоступенчатое движение снизу-вверх, где на каждом этапе совершается определенное управленческое действие.

1 этап. На этапе отбора новых педагогических кадров, тщательная оценка возрастной и квалификационной составляющей, анализ потенциала кандидатов по принципу «новый работник – свежая направленность в коллективе».

2 этап. Адаптация принятого работника к коллективу организации, режиму и графику ее деятельности. На этапе адаптации внедряется наставничество: взаимобмен педагогическим опытом, обучение в целях личного, духовного, профессионального роста.

3 этап. Развитием принятых работников; производственный инструктаж персонала по всем видам обеспечения безопасности и, насколько возможно, ротацию рабочего места.

4 этап. Формирование единства команды, командный профессионализм. Педагоги себя ощущают основной составляющей коллектива; важно сплочение коллектива, формирование корпоративных ценностей, ликвидация статусных барьеров внутри коллектива (совместные КВН, спортивные мероприятия).

Очевидно, наставников необходимо обучить специфическим навыкам. Все педагоги успешно освоили онлайн-сервисы, применяют цифровые образовательные ресурсы, ведут электронные формы документации, в том числе электронный журнал.

Проблему отсутствия кадров можно решить приглашением молодых специалистов – преподавателей из других регионов и учебных заведений.

Обучение наставников, и работа с вновь принятыми преподавателями. Организация оценки результатов такого обучения рекомендуется провести по критериям, показанным в табл. 1.

Важно учесть полученные результаты по итогам проверки знаний и оценки результативности обучения наставников на соответствие этому статусу. Насколько развились, закрепились деловые качества работника с целью дальнейшего улучшения функционирования кадров, завершающейся оценкой деятельности работника на соответствие занимаемой должности.

После определения мер, которые необходимо предпринять для повышения качества системы наставничества в колледже необходимо рассчитать экономическую эффективность предложенных мероприятий. Составим план-график по реализации их (табл. 2).

Как видно из данных табл. 2, расходы на реализацию мероприятий составят 3500 руб.

1. Критерии оценки дополнительного обучения в УО

Критерии	Вес	Выполнение	Результат
1. Удовлетворение обученного сотрудника полученными знаниями, навыками и их актуальности для работы	0,27	До 100%	ст. 2 х ст. 3
2. Оценка знаний работника, прошедшего обучение (за результатами оценки экзаменационной комиссии учебных курсов)	0,39	До 100%	ст. 2 х ст. 3
3. Удовлетворенность руководства сотрудником, который прошел обучение	0,34	До 100%	ст. 2 х ст. 3
Общая результативность	1,00		сумма

2. Бюджет затрат необходимых на реализацию предложенных мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом в УО

Статья затрат	Затраты, руб.
Обучение наставников	1000
Дополнительные методические материалы, ссылки на обучающие мини-курсы	500
Расходы на премирование сотрудников по итогам работы вследствие обучения (условно 2 сотрудника)	2000
Итого:	3500

Предполагается, что внедрение предложенных мероприятий позволит избежать текучести кадров, экономический эффект от внедрения мероприятия будет заключаться в экономии средств в связи с подбором, наймом и обучением новых работников.

В таблице 3 представим расчет экономического эффекта от внедрения предложенных мероприятий.

3. Расчет экономического эффекта и экономической эффективности от внедрения предложенных мероприятий

Виды расходов	Величина, руб.
Расходы, связанные с подбором и отбором работников (2 чел.)	$4000 = 2000 \times 2$
Расходы, связанные с адаптацией новых работников (доплаты работникам, которые закрепляются за новым сотрудником на период адаптации) (2 чел.)	$2000 = 1000 \times 2$
Инвестиции на обучение новых работников (2 чел.)	$6000 = 3000 \times 2$
Итого:	12000
Затраты на введение предлагаемых мероприятий	3500
Экономический эффект	$8500 = 12000 - 3500$
Коэффициент экономической эффективности, руб./руб.	$3,42 = 12000 / 3500$

Из данных табл. 3 видно, что экономии средств в связи с подбором, наймом и обучением новых работников составит 12000 руб. За счет этого формулируется экономический эффект, равный 8500 руб., а коэффициент экономической эффективности от реализации мероприятий составит 3,42.

Положительная величина в расчетах подтверждает целесообразность и своевременность предлагаемых мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом в учреждение образования «Марьиногорский государственный ордена «Знак Почета» аграрно-технический колледж имени В.Е. Лобанка».

Список используемых источников

1. Верна, В.В. Управление персоналом организации как основополагающий фактор ее устойчивого развития / В.В. Верна // Успехи современной науки. – 2021. – Т. 3. – № 1. – С. 171-173.
2. Электронная библиотека БГАТУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// library.bsatu.by/](http://library.bsatu.by/). – Дата доступа: 05.01.2024.

Саталкина Н.И.,

к.э.н., доцент

ФГБОУ ВО «ТГТУ»

Лавренченко А.А.

к.т.н., доцент кафедры «Техника и технологии
автомобильного транспорта»

ФГБОУ ВО «ТГТУ», г. Тамбов, Россия

ПРИНЦИПЫ КОГОРТНОГО АНАЛИЗА В ОЦЕНКЕ ЗАТРАТ НА ОБСЛУЖИВАНИЕ САЙТА ХОЗЯЙСТВУЮЩЕГО СУБЪЕКТА

Аннотация. В статье рассматриваются принципы проведения когортного анализа, предполагающие выбор когорт, параметров привлечения и удержания клиентов, оправданности расходов на маркетинг и др.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что роль когортного анализа в современной экономике, с одной стороны, возрастает в связи с расширением интернет технологий в бизнесе, а, с другой стороны, необходимостью обеспечения окупаемости затрат на маркетинг, как одного из элементов экономической безопасности хозяйствующего субъекта.