

## МАТЕМАТИЧНА МОДЕЛЬ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНЬОЇ КОМПАНІЇ В ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД ІНТЕНСИВНОСТІ ІНСТИТУЦІЙНИХ МІР ВПЛИВУ

У сучасній проблематиці управління - персонал розглядається як один з чинників успішності організації. Цим ресурсом потрібно ефективно управляти. Наразі вкладення в людські ресурси стають основним важелем у довгостроковій конкурентоспроможності будь-якої компанії.

Метою роботи є розробка математичної моделі ефективності роботи персоналу в залежності від інституційних мір впливу, підвищення ефективності роботи організації за допомогою грамотного управління трудовими ресурсами й дослідження мір інституційного впливу.

Механізми інституційного управління призначені для зниження загальної невизначеності у системі та сприяють підвищенню її структуризації, роблячи взаємодію між підсистемами, а також елементами соціальної підсистеми між собою більш чіткими та передбачуваними.

На вирішення проблем управління персоналом та пошук механізмів ефективності управління у своїх роботах звертають увагу такі вчені як: Діксон С. [1], Яловий Г.К. [2], Грішнова О.А. [3]. Нехай висунуто гіпотезу, що характер впливу ступеня регламентації на впорядкованість роботи  $f_u$  та лояльність персоналу  $f_l$  визначається S-подібними функціями наступного виду (1-2):

$$f_u(R; a_u; b_l; \bar{U}) = \bar{U} / (\bar{U} + e^{-a_u(R-b_l)}) \quad (1)$$

$$f_l(R; a_l; b_l; \bar{L}) = \bar{L} / (\bar{L} + e^{-a_l(R-b_l)}) \quad (2)$$

де  $R$  – інтенсивність регламентації (заходів інституційного впливу);  $U$  – ступінь упорядкованості роботи персоналу за максимальної (повної) регламентації діяльності;  $L$  – рівень лояльності персоналу за відсутності інституційних заходів;  $a_u$  та  $a_l$  числові параметри функцій упорядкованості та лояльності, що впливають на «крутість» зростання впорядкованості та зменшення лояльності відповідно. Коефіцієнт  $b_u$  відображає ступінь самоорганізованості антропогенної підсистеми та відповідає такій інтенсивності інституційних заходів впливу, при якій досягається половина максимальної величини впорядкованості ( $b_u$  назвемо показником ентропії);  $b_l$  відображає інтенсивність зниження лояльності персоналу організації та відповідає такій інтенсивності інституційних заходів впливу, за якої лояльність персоналу падає і становить половину від вихідного рівня ( $b_l$  назвемо коефіцієнтом напіврозпаду лояльності).

Експериментальне дослідження зазначеної залежності було проведено на прикладі діяльності

Висновки. Досліджено теоретичні аспекти застосування інституційних мір впливу в освітній компанії; складено економіко-математичну модель для задачі розрахунку ефективності роботи персоналу із застосуванням інституційних мір впливу; надано рекомендації для вирішення проблеми підвищення ефективності роботи співробітників освітньої компанії.

### Література:

1. Dixon Sarah E. A. Changing HRM systems in two Russian oil companies: Western hegemony or Russian spetsifika. International Journal of Human Resource Management. 2014. Vol. 25, no. 22. P. 255–267.
2. Яловий Г.К. Напрями ефективного інвестування у розвиток підприємництва в Україні. К.: Європейський університет, 2005. 564 с.
3. Грішнова О.А. Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні [Електронний ресурс]. Демографія та соціальна економіка. 2013. № 2. С. 167 - 178. Режим доступу до журн. : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/dse\\_2013\\_2\\_18.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/dse_2013_2_18.pdf) (дата звернення: 05.11.2022).