

Направление: 2.3.4 «Управление в организационных системах»

Тема диссертации: "Модели управления кадровым потенциалом организационных систем в условиях динамики трудовых ресурсов."

3 мат модели посчитать одни и те же исходные данные исходные данные, сравнить между собой.

Сутевая часть статьи и самой работы:

Тенденция внедрения программной автоматизации

Она описываемая. Она очень похожа между мужчинами и женщинами. Если их уравнивать в сумме, то вы уже имеете график функции, зато зависит динамику кадров по времени.

Это предпосылка исследования, что динамика кадрового потенциала известна.

И такие вот есть оценки в плане профессионалов в разных отраслях. Потому что IT-школа растет, машиностроение падает, где такие специалисты. Вот это будет, как полагается, основную динамику, а внутри нее, в зависимости от отраслей, будут вспомогательные динамики.

Потом будут другие деления, которые выросли, определяются там, объемом подготовки специалистов в высшем образовании.

Но это основная. Системы организационные, производственные, непроизводственные, исследовательские, научные, любые. Но вот этот диапазон, они так и дают.

(смотрели по графику) или (по численности населения по пирамиде)

А что делать-то, если мы находимся сейчас вот здесь, а вот это будет выходить на рынок труда, вот этот взлет пойдет в возрастную группу 50-60, еще 20 лет, он вот здесь вытянет. Но средняя численность занятых какая в экономике? Отсюда можно посмотреть, сложив столбцы по годам. Правильно? И посмотреть среднюю численность занятых в отрасли. Не просто по численности.

Кадровая политика.

Отсюда будет понятно, какие проблемы у всех. Когда она звучит как модель управления кадровым потенциалом в условиях динамики трудовых ресурсов.

Кадровый потенциал – это сотрудники, которых вы будете развивать. доучивать, нанимать. Возможно, разные подходы. Одни фирмы работают с постоянной текучкой, другие работают на привязывание к себе (это наш вариант).

Чуть попозже, если вы напомним, я вам отдам закрытый материал Росатома по заказанным исследованиям, что привлекает молодежь в эти компании.

Динамика трудовых ресурсов понятна. К ней надо готовиться. И соответственно действия, которые должны предпринимать с развитием кадрового потенциала, должны учитывать высоту этих столбиков (по пирамиде). И политика может меняться. Какие-то пять лет на удержание кадров, какие-то пять лет на смену.

Но если вы поставите на смену кадров период спада, то, скорее всего, эта фирма... Поэтому у фирмы вообще не должно быть.

Давай больше, заключай контракт, добавляй дополнительные условия, чтобы они не разбежались. В этот период надо переждать, а потом попробуй перейти к новым. И там вот, пожалуйста, перейдем к результату.

Вы выбираете математику.

Значит, смотрите, выбираем математический аппарат сами.

Хотите, берите теорию игр, потому что там ходы будут, да, и варианты действий сторон. Хотите, берите там непрерывные функции, описывайте. Хотите, берите дискретные.

Давайте попробуем теорию игр. Предположим, что она начинается с нулевой части, у вас новый бизнес, еще не отягощенный никакими проблемами, да. И вы смотрите динамику развития бизнеса за какой-то цикл. И вот он начинается. Вот у вас есть руководитель, и у него есть куча людей, которым он распоряжается. Насколько это иерархическая структура, это рассуждать уже вам.

Предполагается, что он может быть... От него могут быть руководители более низкого уровня. В исполнении. Какой это вид организационной структуры, мы пока тоже не говорим.

Потому что будет проектное подчинение в зависимости от задач и непосредственно в зависимости от должностей. Потому что, не перебрасывая людей между задачами, существовать в рисунках линейных структур с дефицитом кадров не получится. У вас просто везде всегда будут кого-то не хватать.

Первый момент, что иерархические системы управления в условиях, это вам надо будет доказать это. Дефицит кадров будет приводить к тому, что у вас где-то всегда есть дефицит кадров. И для того, чтобы что-то делать, вы штатное расписание укомплектовать не можете, а хочешь не хочешь, вам придется лепить матричную структуру из того, что есть. Доказательства этого с учетом динамики, это вот ваша задача. Продумывание этой мысли.

Так вот, началась игра. Первый ход. Вот этот товарищ говорит, я босс, я знаю, что делать. Мы решаем глобальную задачу А. Не важно, что это. Строим новый корпус, запускаем новое производство, вводим на рынок новые товары, открываем новую молекулу. Не важно, что. Участвуем в какой-нибудь аванюре, летим в луну. Он такой, давай. И вот в эту организацию вкидывают мысль, давай.

И люди, которые там есть, они ведь разные. К внутреннему состоянию, по конформизму, как определение, которое можно посмотреть. То есть насколько они свойственны к коллективному поведению. Насколько они вообще готовы напрягаться на их уровень профессионализма.

Правило Паретта говорит, что в любой совокупности объектов 20 на 80. И обратное правило 80 на 20. То есть, например, 20% водителей совершают 80% аварий. А в 80% несчастных случаев виноваты 20% факторов. Если вы возьмете 100 монеток, кинете здесь на пол 80, вы соберете за 20% времени. Когда остальные ковыряются, будете еще 80%. Понимаете, да, вот это? 15 на 85, 10 на 90, 25 на 75, 30 на 70. Примерно вот так.

Так вот, какая предпосылка? У всех, кто у него в подчинении, 20% адекватные. 20 или А, ну, там, какой-то Х. Соответственно, как бы 100 минус Х, ну, не очень адекватные.

Если применить АБЦ-анализ каким-то образом, анализ товаров к этим людям, По их характеристике склонность к инновациям, уровень цифровой зрелости, неважность.

Он вам их разложит. Там будет вот такая вот кривая. Категории товаров. А, Б, С по вкладу в выручку. Вот так вот товары, вот так вот выручка. У вас есть первый товар, который дает большую выручку.

Меньше, меньше, меньше, меньше. Вы берете, вот здесь группа А подорожности, вот здесь группа В подорожности, вот здесь группа С. Группа С лежит на кассе, от них отказаться нельзя, магазин будет пустым. На них ничего не наварить. Группа В – это вода и картошка. Тяжелые, но вроде тоже не откажешься. А вот здесь вот алкоголь. Который был которые берут, которые приносят большую прибыль. Вот это вот ассортимент.

Вот если вы этих людей разложите вот так вот выручкой АБС, Или введете другую характеристику. По любой из этих характеристик, пользуясь правилом Паретта, люди вот так и разложатся. По готовности тратить личное время, дополнительную работу, по уровню компетенции, по степени адекватности, по уровню конфликтности.

Примеры такие. Вот мы начинаем первый проект. Он говорит, ребята, идите ко мне, делаем команду. Спорим, что набегает люди из 20%. Самые активные, самые нормальные. И эффективность этого проекта самая высокая. Потому что команда сформировалась из самых отзывчивых, самых нормальных, самых адекватных людей. Вот этот руководитель воодушевлен результатом. Он говорит, как же классно

получилось. Здорово, отличный результат, все шикарно. Мы делаем проект Б. Теперь летим на Венеру. А здесь люди продолжают участвовать.

Ну и надо брать часть.

Он говорит, побежали, народ кто-то побежал. Ну, во-первых, они уже заняты в первом проекте, эти подуставшие. Предположим, что этих 20% еще хватило, эффект все равно ошеломительный.

Замечательно, теперь мы делаем проект В, мы летим на Марс. С какого-то времени люди, которые вот самые активные, закончились. Вы начинаете лезть в эту категорию, где с каждым разом любая характеристика, которую выбрали, у каждой следующей подгруппы хуже.

Вы делаете проект А, Б, В, Г, и где-то на проекте Д вот этот руководитель начинает психовать, потому что ничего не получается. Потому что активные уже не готовы работать из-за нехватки сил. Сюда пошли люди с сокращающейся эффективностью.

Часть заняты на содержании проектов. Мы начинаем вычерпывать вот остальных (они совсем не очень). С каждым следующим проектом его эффективность падает.

Исходя из того, что любая характеристика людей в совокупности подчинена правилам проекта. Выбор математического аппарата для описания этой штуки – и есть задача.

Их должно быть несколько, минимум три. Потому что дальше нужно рассматривать, в диссере надо рассматривать же математическую модель. Нам нужна будет математическая модель, сокращающаяся эффективностью, в зависимости от подключения существующего кадрового ресурса.

Это надо сделать первой задачей. Это будет тема первого шага к статье.

Параллельно с этим надо посмотреть вот эту вот динамику. Выписать ее на график времени. Мужчины, женщины и вместе. и вот это дело посмотреть. Это не имеет научного результата. Вот это имеет научный результат.

Дальше вы будем говорить, что у вас вот этот кадровый потенциал, который есть в организации, он оценен по каким-то характеристикам и вот так классифицирован известными методами.

Условиях динамики вот этого, эта штука будет проседать. И вы будете говорить вот что. **Что надо бы иметь вот этих столько, вот этих столько, вот этих сотрудников столько.** Эти тоже нужны для чего-то. Ну, раз они в штатке есть. Без них тоже нельзя.

А куда ударяет дефицит? Вот если у вас дефицит бьет сюда, а может быть сюда, а может быть сюда. И у вас вроде бы вот это вот все начинает по-другому сыпаться и играть. исходя из распределения идеальное у нас такое, а у нас вот та получается.

И задача управления в условиях дефицита будет говорить о том, что не все из этого восполнимо. Какой-то из этих отрезков надо выровнять. И вот это будет условная характеристика человека, который ищется, как и кадровая служба. Вы делаете мат. модель, не важно, что это, степень коммуникабельности, разговорчивости, стрессоустойчивости, наплевать. Вы рисуете мат. модель, описанную разными тремя аппаратами, считаете в идеальных условиях распределение, потом проследить, как модель будет реагировать, когда распределение карежится (это основное).

После на это накладываем динамику кадров и говорим, что если предположить, что будет так, то все следующие и существующие будут вот так.

3 мат модели посчитать одни и те же исходные данные исходные данные, сравнить между собой.

Далее схемы, которые рисовал преподаватель и пирамида, которую рассматривали.

