

**Оптимизационно-квалиметрическое моделирование в системе управления персоналом**

**Гунин Виктор Константинович**

*Аспирант*

Волгоградский государственный университет, Волгоград, Россия

*E-mail: guninvk@gmail.com*

В условиях финансового кризиса как никогда становится актуальной потребность в поиске новых методов управления кадровым потенциалом, нацеленных на достижение поставленной цели при невозрастающих материальных затратах. Возникает потребность организаций в развитии инновационных процессов.

Одной из насущных задач в сложившейся ситуации становится поиск направлений проникновения компьютерных технологий в новые экономические обстоятельства, совершенствование принципов и организационно-методических аспектов разработки и использования имитационного моделирования, повышающих оперативность и обоснованность управленческих решений. От решения этой проблемы во многом зависит эффективность работы предприятий.

Начиная с фазы создания предприятия, когда определяется цель и направление деятельности, и по мере развития предприятия требуется определенная система управления персоналом. Залогом долговременной и успешной деятельности предприятия выступает возможность своевременного фиксирования неверных действий и корректировки до наступления «точки невозврата».

Принимая во внимание, что система управления персоналом является трудно формализованным процессом и то, что наряду с объективными оценками присутствуют субъективные моменты с их индетерминизмом, неоднозначностью и неопределенностью свойств и показателей, назрела необходимость в разработке оптимизационно-квалиметрической модели управления персоналом. [п.2]

Суть оптимизационно-квалиметрической модели управления персоналом состоит в максимизации эффекта от использования потенциала каждого работника на предприятии. Это достижимо при выполнении следующего методологического принципа: каждый работник должен заниматься работой, которая соответствует уровню его знаний и практическому опыту, а сложность выполняемых работ должна соответствовать квалификации исполнителя. Научная новизна предлагаемой модели состоит в том, что в отличие от существующих, в ней учитывается не только важность должностей и сложность выполняемых работ, но и возможность реализовать принципы соответствия, перспективности и сменяемости персонала. Кроме того, появляется возможность включить в модель не только существующий набор признаков, видоизменять его по мере развития организации, но и прогнозировать результат до момента выполнения работ. [п.3]

Если представить работу модели в виде цикла, то начальным этапом будет прогнозирование вектора управления предприятием, базирующееся как на прошлом опыте, так и учитывающее позитивные и негативные тенденции, которые могут повлиять на выбранное направление. [п.1] При выстраивании модели стремящейся к намеченному оптимуму достаточно найти «пограничные состояния равновесной системы» с обозначением его границ, которые располагаются как в сторону прогрессивного, так и регрессивного направления. Введение этого нового понятия автора при системном подходе к управлению станет достаточным условием эффективного формирования стратегических планов. А обозначенные границы позволят своевременно предпринимать корректирующие и упреждающие дей-

ствия для предотвращения прогнозируемых сбоях.

Математической основой предлагаемой системы моделирования должна стать классическая задача линейного программирования. Использование программно-целевого подхода состоит в четком формулировании задач, путей их оптимального решения, определении спектра необходимых и достаточных ресурсов для функционирования разработанной программы и делегирования руководящих их выполнением структур. Такой подход обеспечивает возможность вариативности реального управления в условиях неопределенности. И именно ресурс программного обеспечения должен стать краеугольным камнем, который объединит все составляющие инновационных процессов: ресурсный, финансовый, научно-технический и человеческий потенциалы.

\*\*\*

Предлагаемый подход обеспечивает реальную возможность стандартизации методов управления персоналом с определенной наперед заданной достоверностью. Выработка заданных стандартов и технических регламентов мониторинга персонала снизит риски некачественного использования кадрового потенциала. Это создаст среду реального управления качеством в условиях неопределенности при неустраняемой вариации качества сырья, технологий, оборудования, персонала и других ресурсов.

Принимая во внимание, что способность предприятия внедрить современные технологии управления раньше и быстрее, чем конкуренты, дают ему реальный шанс быть конкурентоспособным на рынке.

#### **Источники и литература**

- 1) Иванова Н. А. Регулирование рынка труда в условиях социально-экономической нестабильности: Автореф. дис. ... канд. экономических наук. Саратов, 2013.
- 2) Ксенофонтова Т.Ю. Исследование резервов повышения уровня конкурентоспособности производственных предприятий // Вестник ИНЖЭКОНА. Серия: Экономика. №6 (57). - СПб.: СПбГИЭУ, 2012.
- 3) Филатова Т.А. Теоретические и методологические аспекты управления качеством организации сферы услуг на основе квалиметрического моделирования. Автореф. дис. ... доктора экономических наук. Санкт-Петербург, 2014.