**Студент: Тихомиров С.С.  
Группа: 19САУзТ**

**Этапы системного анализа**

Данная проблема актуальна, по моим наблюдениям, в настоящее время на предприятии где я работаю – ООО «ГАЗ»

**Этап первый. Фиксация проблемы**:  
Одной из главных проблем рассматриваемого предприятия является наличие большого количества персонала пожилого возраста, не желающего саморазвиваться и самосовершенствоваться, что тормозит развитие самого предприятия в целом. Соответственно руководство предприятием ведётся в старом ретроградном стиле. Руководство отвергает введение всех актуальных новшеств производственного процесса, работы с персоналом.

**Этап второй. Диагностика проблемы**:  
В прошлом эта проблема не стояла так остро, в силу возрастного фактора. Но время не стоит на месте. С каждым днём рабочий график становиться всё более напряжённым, и работа для пожилого человека становиться не только эмоционально тяжёлой (как например для более молодых рабочих кадров), но и физически. Если не принять меры сегодня, то завтра, предприятие может столкнуться с тем что, не сможет найти для себя профессионально квалифицированный персонал, поскольку нынешнем профессионалам некого подготавливать и передавать опыт. А также в силу отсутствия новых молодых умов предприятие не будет развиваться и не сможет гибко реагировать на изменение внешней среды.

**Этап третий. С оставление списка стейкхолдеров**:

**Этап четвертый. Выявление проблемного месива**:  
Рассмотрим по отдельности: 1) Смена старого, пожилого, с советским мышлением руководства необходима, как ни крути «рыба гниет с головы» и если вышестоящие люди не идут в ногу со временем значит их время прошло и пора такие кадры убирать, что положительно скажется на всех уровнях предприятия – оценка положительная  
2)Пересмотр кадров: а) Найм молодых рабочих «свежей крови» необходима для развития, совершенствования предприятия, т.к. другая эпоха, другое мышление, другое виденье всегда дает положительный результат – оценка положительная  
б) Пожилые рабочие: -увольнение всех, принесет конечно же негативные последствия, в любом случае опыт играет важную роль – оценка отрицательная  
-Оставить на пол ставки отличное решение, т.к. и передадут свой опыт новому поколению и продолжат работать с меньшей нагрузкой и планка требований снизиться до комфортного уровня. – оценка положительная.  
-Оставить в качестве консультантов – не плохая идея, но много консультантов которые только будут советовать, мало кому нужны, соответственно бОльшую часть пожилого персонала придется уволить – оценка нейтральная  
3) Расширение перспективных отделов: можно так же расписать их каждый по отдельности, но в данной ситуации можно обобщить, что все даст положительный результат – оценка положительная