

показателях носят объективный характер, потому что могут основываться на основании документальных фактов.

Результаты использования подобной модели ФСА для ИС можно использовать для получения ответа на следующие вопросы.

Во-первых, полученные значения вектора функций F есть не что иное, как стоимость использования различных функций ИС для каждого конкретного функционального подразделения, то есть фактически ССВ ИС для конкретного функционального подразделения. Таким образом, ССВ ИС для функционального подразделения будет определяться по следующей формуле

$$TCO_j = \sum_{i=1}^m f_{ij}, j = 1, 2, \dots, N, \quad (7)$$

где TCO_j – ССВ ИС j -го функционального подразделения;

f_{ij} – элементы вектора функций F в j -м функциональном подразделении;

m – число функций ИС, используемых в j -м функциональном подразделении;

N – число функциональных подразделений.

Тогда ССВ ИС всего предприятия будет определяться по формуле:

$$TCO = \sum_{j=1}^N \sum_{i=1}^m f_{ij}, \quad (8)$$

где TCO – ССВ ИС предприятия.

Во-вторых, стоимостные оценки объектов затрат в рассмотренной модели представляют собой стоимость использования ИС для получения конечного результата деятельности каждого функционального подразделения. В том случае, если для функционального подразделения известна полная стоимость результата его деятельности, то, используя результаты модели ФСА ИС, можно рассчитать показатель "информационности" результатов деятельности или интенсивности использования ИС предприятия. Для получения оценки вклада ИС в общую себестоимость затрат необходимо построить комплексную ФСА модель всего предприятия по всем видам деятельности, и вклад деятельности ИС будет определяться как отношение затрат по деятельности ИС к общим затратам предприятия. При этом, учитывая особенности построения предлагаемой модели, можно определить вклад ИС в себестоимость затрат по каждому функциональному подразделению.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Совмещение двух моделей ССВ и ФСА позволяет определить такую модель, которая дает возможность не только определить стоимость ИС по функциональным подразделениям, но и управлять всеми видами затрат, включая скрытые и накладные затраты.

2. В зависимости от доступности к объективной информации о потреблении ресурсов и функций в модели ФСА можно использовать два различных способа определения значений элементов матриц интенсивности потребления: в относительных и натуральных показателях. При использовании относительных показателей в модели необходимо учитывать скрытые затраты в явном виде в качестве ресурсов, в то время как при использовании натуральных показателей скрытые затраты могут быть определены из самой модели. При этом при использовании натуральных показателей модель носит объективный характер.

3. Модель, построенная на принципах функционального управления, позволяет оценить вклад функционирования ИС в себестоимость объектов затрат.

4. Модель ФСА, построенная на принципах функционального управления, имеет опосредованный характер по отношению к ИС. Это является следствием того, что основными признаются функциональные подразделения предприятия, а не сама информационная система. При таком подходе ИС предприятия выступает как промежуточный, обслуживающий элемент модели ФСА. Не оспаривая факт "промежуточности" ИС в процессе создания потребительской стоимости продукции, ее обслуживающий характер, которые являются следствием инфраструктурности ИС, необходимо отметить то, что такой подход не дает возможности полноценного управления ИС, ее оптимизации и организации эффективной работы.

Для решения этих проблем необходимо использовать иные подходы и принципы для построения модели. В качестве таких принципов наиболее адекватными являются принципы, заложенные в оценке не самой ИС предприятия в целом, а представление ее как набора услуг, предоставляемых пользователям ИС на предприятии. При этом в центре внимания оказывается ИС как самостоятельная структура, что позволяет строить модели, дающие возможность управления ИС. Дальнейшие исследования будут посвящены построению таких моделей.

Литература: 1. Скрипкин К. Г. Экономическая эффективность информационных систем. – М.: ДМК Пресс, 2002. – 258 с. 2. Кухаренко М. Расходное место / Эксперт-Алгоритм. – 1999. – №2. 3. Робсон М. Практическое руководство по реинжинирингу бизнес-процессов / М. Робсон, Ф. Уллах. – М.: Юнити, 2003. – 220 с.

Стаття надійшла до редакції
24.01.2007 р.

УДК 658.51

Семенча І. Є.

ЗАГАЛЬНІ ОСНОВИ ЕНВІРОНІКИ КЕРІВНОЇ СИСТЕМИ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

In the article with the help of methods of the logic analysis, synthesis and generalization the general theoretical bases of supervising system in management of social and economic processes are developed with the purpose of use in activity of the industrial enterprises.

У ринкових умовах діяльності господарських систем досягнення промисловими підприємствами конкурентоспроможного стану є одним із пріоритетних шляхів їх розвитку. Особливо актуальним, на думку автора, це питання є з декількох причин. По-перше, промислові підприємства в ринковому середовищі повинні стати основою економічного розвитку країни. По-друге, саме промислові підприємства мають найскладніший механізм внутрішньої організації та взаємозв'язків між підсистемами. По-третє, провідною підсистемою, що прагне постійного вдосконалення та розвитку на промислових підприємствах, є виробнича система, яка потребує компетентного регулювання та гнучкої реакції на будь-які чинники як зовнішнього, так і внутрішнього середовища. Ці завдання покладаються на керівну систему підприємства – регулятора діяльності підприємства як складної соціально-економічної системи [1].

Мета статті – за допомогою методів логічного аналізу, синтезу та узагальнення розробити загальні теоретичні основи енвіроніки керівної системи в управлінні соціально-економічними процесами для використання їх у діяльності промислових підприємств.

У джерелі [2] була розпочата робота з розробки етапів системного дослідження керівної системи підприємств, де з'ясовано хід та характер дослідження її діяльності. Відповідно здійснене загальне дослідження другого та третього етапів, мета яких полягає у визначенні основних критеріїв доцільності дії керівної системи, основних обмежень та умов її існування, а також проведення обліку головних чинників, що впливають на неї. Подане нижче дослідження підпорядковується означенням завданням.

Загальновідомо, що будь-яка система проходить декілька стадій свого існування, підкоряється при цьому загальним законам,

закономірностям, принципам. Не виключенням тут є, на погляд автора, й існування керівної системи підприємств, яка може мати декілька агрегатних станів: формування, функціонування (становлення, розвиток, спад) та ліквідація. Для того щоб промислове підприємство ефективно функціонувало в умовах ринку, мало якісні і в достатній кількості ресурси на вході системи, треба чітко реагувати на мінімальні зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Це дозволить у майбутньому конкурувати виробленою продукцією. Вся інформація щодо таких змін проходить через керівну систему як регулятор виробничих процесів. Отже, головне завдання керівної системи полягає в забезпеченні якнайбільшого часового та просторового збільшення стадії функціонування шляхом розвитку й удосконалення всіх підсистем підприємства за допомогою процесів взаємодії між чинниками впливу. Саме такий підхід запропонував акад. М. Г. Білопольський у роботі [1], з'ясовуючи загальні особливості діяльності будь-яких матеріальних систем.

У зв'язку з цим доцільним є розгляд енвіроніки керівної системи як складової частини енвіроніки виробничо-господарських і цілісних суспільних систем. Вона може розглядатись як галузь енвіроніки про всебічні та загальні закони розвитку й удосконалення керівної системи підприємств за допомогою процесів взаємодії між її внутрішніми елементами та елементами оточуючого середовища.

Слід сформулювати ключові положення щодо енвіроніки керівної системи в діяльності промислового підприємства:

1. Керівна система є складною штучною матеріальною системою, яку характеризують:

цілісність – система становить сукупність взаємопов'язаних елементів, які об'єднані єдністю цілей та функціональною цілісністю, і при цьому властивість самої системи не зводиться до суми властивостей елементів;

структурність – система має свою конструкцію, що визначає форми організації системи, місцезнаходження її частин;

складність – керівна система сама визначає ступінь свободи над- та підсистеми, має багатокomпонентні внутрішні і зовнішні зв'язки;

багаторівневність – керівна система виступає як елемент системного ланцюга "надсистема – система – підсистема";

автономність – властивість керівної системи розвиватись у визначених межах незалежно від навколишнього середовища;

ергатицистність – властивість керівної системи як такої, що важко формалізує взаємодію технологічних і людських чинників у виробництві, оскільки передає та приймає здебільш нечітку якісну інформацію;

адаптивність – як здатність керівної системи пристосовуватися до різноманітних умов існування і змін;

цільполягання – керівна система розробляє управлінську ідеологію як систему ідей та цінностей управління, на основі якої формулює стратегії, систему цілей і завдань, бере на себе управлінську відповідальність за результативність керівних впливів.

Перераховані характеристики керівної системи впливають з системного аналізу структури та функціонування розробленого й представленого в роботі [3] універсального адміністративно-технологічного циклу праці керівної системи в n-ситуації.

2. Керівна система є відкритою системою, отже, взаємодії з оточуючим середовищем визначають її існування, функціонування та розвиток за допомогою чинників впливу як "міри нагромаджених видів речовин, енергії та інформації, здатної якісно змінювати системи чи навколишнє середовище" [1, с. 85].

У зв'язку з цим, по-перше, визначено елементи зовнішнього та внутрішнього середовища керівної системи підприємства.

До зовнішнього середовища відносимо такі елементи:

елементи метасистеми (соціально-економічної системи країни), які притаманні ринковому, суспільному, природному та культурно-історичному середовищу;

елементи надсистеми, що утворюються підсистемами підприємства;

елементи підсистеми (керованої системи).

Елементи внутрішнього середовища керівної системи розподіляються на структурні, функціональні, інформаційного потоку та процесу прийняття рішення [3].

По-друге, аналіз результатів дослідження зв'язків системи із чинниками зовнішнього середовища показав, що ближні зв'язки керівної системи відрізняються найбільшою складністю, інтенсивністю, багатомасштабністю, нечіткістю. Особливо це ха-

рактерно для діяльності крупних промислових підприємств. Аналіз показав, що такі зв'язки спрацьовують на 100% за допомогою енергоінформаційних потоків. Речовина як предмет зв'язку характерна тільки для зв'язків з ринковим середовищем (на 40%), пов'язаними з процесами функціонування системи, та для зовнішніх регульованих ближніх зв'язків з об'єктами процесу управління діяльністю підприємства, спрямованих як на функціонування, так і на розвиток та управління (на 80%).

3. Керівні системи є нелінійними, бо процеси, які діють у них, неоднаково проявлені при різних зовнішніх впливах та взаємодіях між елементами самої системи, що може призводити до якісних змін.

4. Керівна система – цілеспрямована система, яку характеризує:

ціледосягнення – поведінка системи підпорядковується досягненню визначених цілей;

управлінський вплив – керівна система з метою управління здійснює впливи на об'єкти управління (виробничу діяльність підприємства та персонал);

вибірковість (стохастичність) – керівній системі притаманний різний характер розвитку, який може супроводжуватись біфуркаціями та ентропією. Це важливо враховувати, оскільки керівна система самостійно обирає шляхи розвитку, розробляє плани діяльності підприємства й організовує координацію діяльності виробничої, економічної, кадрової, збутової, фінансової, інформаційної, соціальної та інших його систем.

5. Керівна система є динамічною, отже, існуючою в межах певного простору (процесний підхід) та часу (ситуаційний підхід), та має здатність змінювати свій стан (етапи розвитку). Тому керівна система може розглядатись з позицій минулого (процеси виникнення та формування), теперішнього (внутрішня структура, організація, стан і стадія розвитку, чинники впливу та ін.) і майбутнього (процес удосконалення).

6. Керівна система підпорядковується дії загальних, системних та специфічних законів й закономірностей існування систем (таблиця).

Таблиця

Зведена класифікація законів, що визначають діяльність керівної системи

Загальні закони	Закони системи	Закони взаємодіючих процесів енвіроніки [1]
Закон єдності та боротьби проти-лежностей	Закон інформа-тивності	Соціологічний закон взаємодії між двома людьми. Соціологічний закон взаємодії між індивідом та колективом. Соціологічний закон взаємодії між колективами – групами людей
Закон організова-ності Закон взаємодії	Закон упо-рядкова-ності	Технологічний закон взаємодії пред-метів і засобів праці
Закон спадковос-ті й подібнос-ті Закон економії, обліку та збере-ження енергії	Закон ком-позиції Закон про-порційності. Закон само-збереження	Економічний закон взаємодії між двома працівниками, працівником і колективом, між колективами в процесі виробництва. Економічний закон взаємодії між колективом підприємства та підпри-ємствами інших систем у процесі розподілу, обміну та споживання готової продукції
Закон циклічності (переходу кілько-сті в якість) Причинно-наслідковий закон Закон свободи вибору шляхів розвитку	Закон роз-витку. Закон єдно-сті аналізу та синтезу. Закон сине-ргії	Природно-екологічний закон взає-модії, що викликаний необхідністю здійснення та розвитку технологічних процесів. Природно-екологічний закон взаємодії, що викликаний необхідністю здійснення та розвитку економічних процесів. Природно-екологічний закон взаємодії, що викликаний необхідністю здійснення та розвитку соціальних процесів

Таким чином, вперше застосований підхід щодо керівної системи в діяльності промислових підприємств з позиції енвіроніки вважається доведеним і доцільним, тому що саме такий розгляд проблеми повністю відображає характерні закони, закономірності й має характеристики, притаманні будь-яким

матеріальним системам. Напрямок подальших досліджень є розробка конкретних етапів розвитку керівної системи та визначення їх характеристик на базі теоретичних і методологічних основ обраного напрямку.

Література: 1. Белопольский Н. Г. Энвайроника – наука о развитии и совершенствовании общества и мира. – Донецк – Мариуполь: ИЭП НАН Украины, 1997. – 332 с. 2. Семенча І. Є. Організація дослідження діяльності керівної підсистеми управління з позиції теорії систем // 36. наук. пр. "Економіка: проблеми теорії та практики". Вип. 208. В 4-х т. Т. 2. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – С. 456 – 461. 3. Семенча І. Є. Основи функціонування керівної системи підприємства як учасника управлінських корпоративних відносин // Вісник Національного університету водного господарства і природокористування. – 2006. — №3. – С. 35 – 39.

*Стаття надійшла до редакції
11.12.2006 р.*

УДК 331.108

Филина А. И.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА С УЧЕТОМ МОТИВАЦИОННЫХ ТИПОВ СОТРУДНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

The article is devoted to the personnel stimulation, accounting the motivation types of workers, carried out in modern conditions.

Современное развитие экономики в Украине зачастую в корне меняет сознание трудоспособного населения. Появляется новый тип работника, система мотивации которого, а, следовательно, и система его стимулирования, разительно отличаются от мотиваций трудящегося, занятого в народном хозяйстве СССР. Все больше проявляется "новый корпоративный" дух на предприятиях, коллектив которых в период бытия социалистического пространства был звеном в крепкой цепи "партия – комсомол". Таким образом, целью данного исследования является выявление характерных мотивационных типов сотрудников в современных экономических условиях, учет которых позволит разработать адекватную моменту систему стимулирования персонала. Для достижения поставленной цели необходимо, во-первых, изучить особенности мотивации "нового типа работника" для обеспечения функционирования системы стимулирования на предприятии, во-вторых, построить универсальную систему мотивации персонала, которой будет соответствовать определенная система стимулирования, и, в-третьих, определить, что будет являться основой стимулирования сотрудников в современных украинских экономических условиях.

Следует отметить, что в данном направлении исследования проводятся уже довольно давно. Так, еще А. Маслоу предложил пирамиду (иерархию) потребностей человека, которая является основой при определении мотивации персонала. В. И. Герчиков предложил оценивать характеристику типов трудовой мотивации ("тест Герчикова"). Однако в последнее время также появляются довольно интересные публикации. Так, проблемы мотивации и стимулирования персонала предприятия освещены в работах С. Теплова, М. Завилейского, К. Головина, А. Витковской и др.

До недавнего времени основой мотивации работников было, во-первых, стремление выполнять пятилетние планы, строить

светлое будущее и трудиться на благо Родины, и только во-вторых, достигать какие-либо личные цели. В настоящее же время термин "коллектив" имеет несколько иную интерпретацию – это группа людей, стремящихся, в первую очередь, к самоактуализации, к высотам карьерного роста, и только потом – к достижению целей предприятия. Этому есть две причины. Первая заключается в том, что если работник является специалистом высокого класса, то, не достигнув желаемых высот в карьере или в материальномощении на данном предприятии, он всегда сможет найти работу в другом месте. Связано это с тем, что высококлассных специалистов в настоящее время в Украине становится все меньше и меньше в результате безответственного отношения персонала к учебе, повышению квалификации и т. д. Вторая причина заключается в том, что работник, не достигший профессиональных высот в своей работе, стремится зачастую исключительно к поиску способов увеличения оплаты своего труда, недобросовестно выполняя при этом свои обязанности. Такое поведение также не способствует повышению эффективности производства. Поэтому в настоящее время большее внимание уделяется внедрению инновационных технологий, модернизации производства и снижению себестоимости продукции, нежели совершенствованию системы управления персоналом.

В связи с вышеизложенным возникает необходимость в изучении особенностей мотивации этого "нового типа работника" для обеспечения эффективности функционирования системы стимулирования, применяемого к нему.

Абрахам Маслоу в своей книге "Дальние пределы человеческой психики", основываясь на исследованиях Р. Бенедикт, отмечает, что "...общества явно неагрессивные имеют такое социальное устройство, при котором индивидум одними и теми же действиями и в одно и то же время служит как своим собственным интересам, так и интересам остальных членов общества. Агрессия в таких обществах не распространена вовсе не потому, что членам общества неведом эгоизм и они ставят социальные обязательства выше собственных желаний, а потому, что само социальное устройство делает эгоизм и альтруизм идентичными" [1, с. 214]. Следовательно, применяемая система стимулирования к "новому типу работника" должна максимально приблизить среду его функционирования (микросреду предприятия) к так называемому "неагрессивному обществу". Объясним данную мысль.

Р. Бенедикт описывала неагрессивное общество на примере индейского племени, в котором в праздник Солнца осуществлялась "раздача" нажитых за год благ бедным членам племени. В нашем случае под "неагрессивным обществом" будем понимать такой климат на предприятии, в котором каждый сотрудник будет чувствовать свою защищенность и будет уверен в том, что в случае необходимости ему будет оказана необходимая помощь. Это касается не только материальной поддержки, но и профессиональной, то есть повышение квалификации внутри производства, а также моральной. Последняя становится все более необходимой, так как постсоветский человек еще полностью не ушел от административно-командной системы управления персоналом, когда многие вопросы можно было решить с помощью коллектива, но и не пришел к капиталистической модели управления, при которой очень высок уровень самостоятельности членов общества, не рассчитывающих на помощь извне. Это, в конечном итоге, поможет создать ту атмосферу, при которой производительность труда будет максимальной.

В настоящее время основной задачей в процессе управления персоналом является определение мотивационного типа сотрудников, а также построение новых систем их стимулирования.

Потребности постоянно меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработала один раз, окажется эффективной и в дальнейшем. С развитием личности расширяются возможности, потребности в самовыражении. Таким образом, процесс мотивации путем удовлетворения потребностей бесконечен.

Рассмотрим подробнее изученные мотивационные типы сотрудников и постараемся выработать универсальную систему мотивации, которой будет соответствовать определенная система стимулирования.