

персонал. Адже, якщо компанія забезпечена висококваліфікованими кадрами, які відповідально відносяться до своєї роботи, то це дає великий шанс не тільки «триматись на плаву», але і розвиватись. Велика кількість зусиль кваліфікованого менеджера спрямована на підтримку «колективного духу». Для цього визначається місія, формується візія та цінності компанії. Останні являють собою сукупність стандартів, норм, критеріїв та вірувань, що впливають на поведінку співробітників [2].

Отже, працівник, який чітко розуміє свою роль на підприємстві, усвідомлює всю свою важливість та значущість розвитку компанії в цілому буде робити все можливе для підтримання іміджу організації. Саме тому, розвиток персоналу – є важливою і невід’ємною частиною розробки програми розвитку компанії під час економічної кризи [3].

Література.

1. Управління компанією під час економічної кризи [http://nauka.kushnir.mk.ua]: Ніколаєва В.П., Вальчук І.В. / 31 травня 2012р;
2. Цінності компанії – основа корпоративної культури [http://svitohlyad.com.ua/biznes/tsinnosti-kompaniji-osnova-korporativnoji-kultury/] : опубліковано 30 жовтня 2013 р.;
3. Чи варто навчатись під час кризи [http://forbes.net.ua/ua/explain/management_and_staff/1378382-chogo-vartonavchatisya-pid-chas-krizi]: Жан Смотрич/ 4 вересня 2014 р.

ПОНЯТТЯ «ГАРМОНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ» ПІДПРИЄМСТВОМ

Шерстюк А. А, студентка

*Науковий керівник: Криворучко О. М., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Формування єдиного поняття гармонізованої системи управління підприємством на основі менеджменту якості пов'язане зі створенням єдиної системи на базі загальних ознак, визначення взаємної відповідності можливих підсистем і механізмів їх координації.

У теперішній час найбільш традиційними напрямками узгодження різних підсистем є координація та інтеграція (інтегрування). Поняття і способи інтеграції в управлінні підприємством виникли у зв'язку з необхідністю об'єднання в єдину систему різноманітних автоматизованих підсистем.

Незважаючи на різні підходи до розгляду системи управління підприємством та її ролі на підприємстві, потрібно відзначити, що інтеграція, гармонізація, убудованість СУЯ у загальну СУ підприємством, базується на вимірюванні відповідних показників. Тож розкриємо поняття «гармонізації» в цілому та на прикладі управління підприємством.

Гармонізація може бути визначена як “дія або процес, які через відповідність та змішування викликають угоду, узгодження або

стандартизацію”. Гармонізація має на увазі високий рівень взаємності серед сторін, що беруть участь, незалежно від рівня приєднання чи точок зору. Як правило, гармонізацією називають процес приведення до гармонії, узгодження, врегулювання. “Гармонізація” утворюється від слова “узгоджуватися” та трактується Оксфордським словником англійської мови як “робити або формувати приємним або послідовним цілим” [1, с.816].

Із загальнотеоретичної точки зору термін “гармонізація” [від гр. *harmonia* – зв'язок, співмірність] означає приведення до стану гармонії (узгодженість, стрункість у поєднанні чого-небудь) предметів, явищ, властивостей; систематизація чого-небудь [2, с. 1280]; взаємне узгодження, зведення в єдину систему, уніфікація, координація, упорядкування або забезпечення відповідності різних заходів дій, а також різних економічних заходів. Доцільність використання цього терміна пов'язана із тим, що процеси гармонізації більшою мірою забезпечують не лише об'єднання різних підсистем управління у загальну систему, але й ефективну їх взаємодію на підставі упорядкування елементів, координації їх дії тощо. Процеси гармонізації більшою мірою забезпечують не тільки об'єднання різних підсистем управління в загальну систему, але і ефективну взаємодію цих підсистем.

Гармонізація як поняття тісно пов'язане з поняттями взаємодії елементів або учасників процесу із процесним розглядом діяльності й управління підприємством [3, с. 304].

Таким чином, уточнимо зміст поняття «гармонізація системи управління» підприємством в цілому.

Отже, гармонізація СУ підприємством є постійним критерієм і характеристикою, яка використовується у вирішенні багатьох управлінських завдань, але найчастіше вона не виділяється в якості цільової установки, а передбачається і враховується у рамках дій, що виконуються [4-5, с. 360, с. 5-11]. При цьому, коли досягається високий рівень гармонізації, то вважається, що управління успішне, як ситуаційне, проектне так і процесне. У тих випадках, коли гармонійність не забезпечена, це проявляється в недостатніх показниках роботи команди системи установки в управлінні управління [6, с. 186]. На мій погляд, цей прояв недооцінки гармонізації як інструменту, критерію і цільової.

Література.

1. Велика економічна енциклопедія / Т.П. Варламова, М.А. Васильєва, Л.М. Негазова, Е.В. Сарафанова та ін – М: Ексмо, 2007. – 816 с.
2. Великий Економічний Словник / під ред. А.Н. Азріліяна. – 5е изд. доп. і перероб. – М: Інститут нової економіки, 2002.– 1280 с.
3. Румянцева З.П. Загальне управління організацією. Теорія і практика: підручник / З.П. Румянцева. – М: ІНФРА-М, 2001. – 304 с. – (Серія «Вища освіта»).
4. Шадрін А.Д. Менеджмент якості. Від основ до практики / А.Д. Шадрін – М.: ТОВ НТК «Трек», 2006. – 360 с.

5. Шинкаренко В.Г. Координація і регулювання в управлінні підприємством / В.Г. Шинкаренко // Економіка транспортного комплексу: зб. наук. праць. – Харків: ХДАДТУ. – 2000. – Вип. 3. – С. 5-11.

6. Шинкаренко В.Г. Управління конкурентоспроможністю підприємства: монографія / В.Г. Шинкаренко А.С. Бондаренко. – Харків: Вид-во ХНАДУ, 2003. – 186 с.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ И МЕНЕДЖМЕНТА, ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА ПОЛЬЗОВАТЕЛЯ

Скрынник А. С., студент

*Научный руководитель: Пищухина О. А., к.т.н., доцент
Харьковский национальный университет радиозлектроники*

Работа посвящена вопросу проектирования интерфейса систем администрирования и менеджмента, а именно систем поддержки принятия решений (СППР) с учетом особенностей восприятия и обработки информации пользователем или лицом, принимающим решение (ЛПР). Необходимость учета личностных качеств пользователя при разработке подобных систем вызвана следующими причинами [1, с. 102]:

- СППР ориентирована на поддержку слабо структурированных решений;
- как следствие, процедура разработки решений формируется ЛПР в процессе непосредственного, активного и творческого взаимодействия с информационной системой;
- на процесс принятия решения влияют факторы, связанные с деятельностью ЛПР, в том числе общие закономерности и индивидуальные особенности мышления ЛПР, а также его эмоциональное состояние.

Организация взаимодействия компьютерных систем и ЛПР должна быть разработана таким образом, чтобы способствовать творческой деятельности ЛПР, повышению эффективности его работы, снижению стресса и уменьшению вероятности ошибок при вводе информации [2, с. 204]. Особенностью разработки СППР, ориентированных на пользователя, является то, что проектирование пользовательского интерфейса начинается на этапе формирования требований к системе, ее назначению, функциям, основным характеристикам, входным и выходным данным. При этом необходимо учитывать, что для пользователя СППР является лишь инструментом достижения цели при принятии решения, его не должны отвлекать сложность архитектуры и другие особенности системы. Эффективность интерфейса СППР оценивается скоростью формирования у пользователя концептуальной модели взаимодействия, что определяет требование его соответствия принципу согласованности на трех уровнях: физическом, семантическом и синтаксическом [2, с. 204]. Кроме того, основными свойствами интерфейса являются его наглядность и конкретность, которые обеспечиваются применением графических управляющих элементов.