

клограми в XML-документ; трансляція циклограм в байт-код; збереження байт-коду в БД сеансів зв'язку; запис байт-коду у внутрішні реєстри прототипу системи обробки даних.

Програмна система інтегрується в програмний комплекс наземної станції керування.

Приведені модельні дослідження головної функціональної системи стабілізації та орієнтування (ССО).

Наносупуник PolyITAN-1 було успішно виведено на орбіту 19 червня 2014 року і вже в серпні місяці було розпочато проведення перших експериментів з корисним навантаженням з використанням циклограм.

4.10 Інформаційно-організаційні передумови підвищення ефективності слідчих дій

Актуальність. Існує багато прикладів, коли в успішних компаніях під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників виникали проблеми, що впливали на динаміку просування до мети компанії.

Дефініція поняття «слідчі дії» у даному контексті тлумачиться як «розпитування, дізнання про кого, або що-небудь», що проводиться системними аналітиками з метою **розв'язку проблемної ситуації складної цілеспрямованої соціально-економічної системи на відміну від розслідування обставин, пов'язаних із злочином**», яке проводиться органами юстиції⁶⁴. Відмінність також полягає у тому, що розслідування кримінальних злочинів, скоєних під контролем свідомості злочинців, це визначена процесуальними законами діяльність посадових осіб, а слідчі дії при розв'язку проблемних ситуацій виконується відповідно до методології розв'язання проблем системного аналізу⁶⁵.

Постановка проблеми. Відомо, що системні дослідження застосовуються для розв'язання проблем, що пов'язані з діяльністю людей у складних цілеспрямованих системах. Проблеми виникають тоді, коли є розходження між метою системи та дійсним її станом, тобто це абстрактна категорія, що відображає усвідомлення людьми мотивів своєї діяльності. Проблеми породжуються та розв'язуються людьми, а тому поняття «проблема» має людські риси сприйняття.

64 Словник української мови. Том 9.- К.: “Наукова думка”, 1978.

65 Карпец И. И. Сыск (Записки начальника уголовного розыска). / И. И. Карпец/ – М.: Наука, 1994. 352 с.

Метою застосування слідчих дій до конкретної проблемної ситуації є підвищення рівня обґрунтованості рекомендованих системними аналітиками шляхів подолання труднощів на шляху досягнення мети складної **соціально-економічної системи**.

Викладення основного матеріалу. Важливими методологічними принципами підвищення рівня обґрунтованості слідчих дій є наступні:

- органічна єдність суб'єктивного та об'єктивного при проведенні слідчих дій;
- структурність системи, що визначає цілісність та стійкість її характеристик;
- динамізм системи на шляху до мети;
- органічна єдність формального та неформального при проведенні досліджень.

Вищезазначене дозволяє розглядати **слідчі дії** як тип науково-технічного мистецтва ефективних дій системних аналітиків на шляху від з'ясування причин до ліквідації наслідків проблем. Це методологія дослідження таких властивостей та відношень у складних цілеспрямованих системах, що важко спостерігаються та важко розуміються, за допомогою вивчення їх властивостей та взаємних відношень між метою системи та засобами її досягнення; це поєднання теорії та практики, здорового глузду та абстрактної формалізації⁶⁶.

Слідчі дії з проблемними ситуаціями передбачає наступне:

- визначається мета (призначення) системи;
- ідентифікується структура та функції компонент системи;
- ідентифікуються ознаки компонент системи та зв'язки між ними;
- ідентифікується зовнішнє оточення системи;
- оцінюється (діагностується) поточний стан системи;
- визначається проблемна ситуація;
- визначаються та оцінюються наявні ресурси, що необхідні для альтернативних варіантів розв'язку проблемної ситуації;
- оцінюється ефективність варіантів та вибір прийнятної альтернативи;
- розробляється та узгоджується із замовниками слідчих дій бізнес-план розв'язку проблемної ситуації;
- впроваджується обрана альтернатива та корегується план.

Для нормального функціонування складної цілеспрямованої соціально-економічної системи та передбачення проблемних

66 Адасовський Б. І. Основи системних досліджень. / Б. І. Адасовський, М. О. Адасовська // – Івано-Франківськ: Вид-во "Полум'я", 2010.- 344 с.

ситуацій в обов'язковому порядку наявні різного роду нормативні документи, що супроводжують функціонування системи: посадові інструкції та розпорядку праці для різних категорій персоналу, правила охорони праці, пожежної безпеки, дій персоналу у кризових ситуаціях, конфіденційності документообігу тощо. Практика свідчить, що у 90 % це дає змогу персоналу системи самостійно впоратися з поточними проблемами. Однак, намагання протистояти конкуренції стимулює підвищення продуктивності персоналу, впровадження ІТ, що веде до зміни структури та функцій системи, ротація посад, кадрові зміни тощо можуть суттєво вплинути на поточний стан у динаміці руху до мети системи.

Одне тільки підвищення продуктивності робітників вимагає перегляду основного підходу до усієї організації праці. Це принципова зміна. Тому її слід попередньо «перевірити» за допомогою пілотного проекту.

Кожна організація намагається обмежити – якщо не усунути – зв'язаний зі змінами ризик, використовуючи для цього усі існуючі методи дослідження ринку та споживачів. Але виконати таке дослідження абсолютно нового неможливо. До того ж ніщо абсолютно нове не виходить добре з самого початку. Мабуть, існує деякий закон природи, стосовно якого усе, що є дійсно новим, чи то товар, послуга або технологія, знаходять свій остаточний ринок збуту та кінечне використання не там, де його передбачали, і використовується не так, як вони на це розраховували. Але ніяке дослідження ринку або споживача не дає можливості передбачити усе це заранне.

Ні теоретичні дослідження, ні вивчення ринку, ні комп'ютерне моделювання не можуть замінити перевірку у реальних умовах. Тому усі вдосконалення та нововведення мусять бути перевіреними у невеликому масштабі у вигляді *попередніх випробувань* (пілотний проект).

Якщо попередні випробування пройшли успішно, то ризик змін не дуже високий. Випробування також показують, де та як повинні впроваджуватися зміни, тобто яку підприємницьку стратегію вважати оптимальною.

На першому етапі виявляється підрозділ або група робітників, які здібні сприйняти зміни у загальному підході до організації справи. Далі, необхідна наполеглива, копітка та послідовна робота у вибраному підрозділі або групі робітників. Бо перші спроби, навіть зустрінуті з ентузіазмом, майже напевно наштовхнуться на різнобічні непередбачені перешкоди. Тільки у випадку, якщо

продуктивність на «експериментальних ділянках» дійсно підвищиться, новий підхід можна розповсюдити на інші підрозділи або навіть на усю організацію у цілому. Окрім того, пілотний проект дозволяє керівництву зрозуміти, у чому полягають основні проблеми (наприклад, опір зі сторони середньої ланки співробітників) і котрих змін у задачах, організації, системі вимірювань та підходах вимагає досягнення максимальної ефективності. Спроба пропустити стадію пілотного проекту приведе лише до того, що неминучі на початковому етапі помилки отримають розголос, а про успіхи ніхто не узнає. Спроба обминати пілотний проект призведе до дискредитації усього починання та й самої організації. Якщо ж зміни успішно пройдуть стадію пілотного проекту, то можна швидко – максимально підвищити продуктивність робітників у масштабах усієї організації.

Питання про стиль роботи є найважливішими. Щоби робітник правильно розпорядився своїми здібностями, треба знати відповідь ще на питання: «Де йому краще працюється – у колективі чи поодинокі?» І якщо з'ясується, що краще у колективі, слід уточнити: «При яких взаєминах із людьми він працює краще?» підвищення продуктивності Одні показують кращі результати, будучи членами колективу. Другі – в якості інструкторів та наставників. Треті на роль наставників не годяться.

Дуже корисно також з'ясувати, як людина реагує на стрес. Чи може він працювати у стані стресу на своєму звичному рівні, або для нормальної роботи йому потрібне структуроване та передбачене середовище?

Ось ще одне важливе питання: «В якій якості робітник показує кращі результати – як відповідальний за прийняття рішення або як консультант?» Дуже багато спеціалістів прекрасно працюють у ролі консультанта, але бояться брати на себе відповідальність за виконання рішень, що приймаються по їх рекомендаціям. Їх протилежність – робітники, яким потрібен консультант, порадник, який давав би їм нові думки; потім вони легко приймають рішення і виконують його швидко, впевнено та якісно.

Далі, робота в організації, система цінностей якої не сумісна для даної людини з її моральними принципами або сумісна лише частково, призведе цю людину до невдоволеності та низької якості роботи. Організація зобов'язана мати систему цінностей, як люди – моральні принципи. Щоби службовець ефективно працював в організації, його моральні принципи повинні співпадати з системою цінностей організації. «Співпадати» не означає «бути однаковими». Але вони повинні бути близькі настільки, щоби не

викликати конфліктів. Виконання системних слідчих дій значно полегшується у процесі та у результативності при наявності комп'ютеризованої інформаційної системи, служби безпеки з технічними охоронними засобами спостереження.

Висновки. Остаточний висновок про правильність та корисність слідчих дій чи їх неправильність можна зробити лише на основі аналізу результатів його практичного застосування. Це ж залежить не тільки від того, наскільки досконалі та теоретично обґрунтовані методи, що були використані у ході слідчих дій, але й від того, наскільки правильно реалізовані рекомендації.

4.11 Система ReQuest Рекрутинг для забезпечення безпеки ринку праці України

Актуальність. Значення поняття «рекрутинг» походить від французького «recruit», «рекрутувати», тобто набирати, вербувати, поповнювати, наймати на службу за гроші. В сьогоденній практиці цей термін використовують у разі пошуку та підбору кваліфікованих фахівців на платній основі. На відміну від послуг по працевлаштуванню, коли агентство отримує гонорар із шукача роботи, рекрутингове агентство укладає договір і, відповідно, отримує гонорар із фірм-замовників⁶⁷.

Розглянемо сутність рекрутингу. Для підбору найкращої кандидатури на керівні посади найчастіше використовуються методи Executive search (Цільовий пошук). Часто це називають «Полюванням за головами», тому що пошук ведеться, як правило, серед людей успішно працюють в даний час, і рідко активно шукають роботу. Інакше кажучи, це «переманювання» успішних працівників кращими фірмами, які здатні запропонувати вищу заробітню платню. Тобто, кадри вирішують все, а кращі кадри потрібно або кропітливо і довго шукати, або платити за таку роботу рекрутерам-професіоналам.

Робота консультантів рекрутингових фірм в основному полягає в перегляді анкет і резюме, що надходять, відсіювання явно невідповідних кандидатів, проведення співбесід із найбільш кваліфікованими та надання максимально короткого списку (Short-list) претендентів (3 - 5 осіб) фірмі-замовнику⁶⁸.

67 Джонсон Дж., Шоулз К., Уиттингтон Р. Корпоративная стратегия: теория и практика / Пер. с англ. — 7-е изд. — М. : Вильямс, 2007. — 800 с.

68 Інтернет-ресурс: <http://www.navigator.lg.ua/arts.php?mode=r&art=r24>