

В. К. Медведєв, О. А. Усачова, С. М. Новічонок, М. В. Кас'яненко

**АНАЛІЗ ФАКТОРІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ
УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМАНДИРА ВІЙСЬКОВОЇ ЧАСТИНИ
ЗВ'ЯЗКУ РАДІОТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АВТОМАТИЗОВАНИХ
ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ**

Проаналізовано фактори, які впливають на ефективність циклу управління командира військової частини зв'язку радіотехнічного забезпечення автоматизованих та інформаційних систем (РТЗ А та ІС). На основі проведеного аналізу розширено перелік факторів, що впливають на управлінську діяльність (УД) командира, та сформовано систему показників, які дозволяють оцінити ефективність його управління при виконанні поставлених завдань підрозділами та військовою частиною в цілому.

Постановка проблеми. З досвіду бойових дій (БД) локальних війн останніх десятиріч (Афганістан, Чечня, Кавказ) відомо чимало прикладів, коли підрозділи і частини, що мають перевагу над противником, не досягали поставлених цілей через недосконалі форми та методи управління і, навпаки, при «майстерному» управлінні перемагали значно більші угруповання противника. На сьогоднішній день в умовах ведення антитерористичної операції (АТО) на південному сході нашої країни це знов підтвердилось повною мірою [1–4].

У зв'язку з мобілізацією і швидким зростанням кількості молодших командирів з низькою підготовкою та недостатнім досвідом виникає потреба в їх постійній підтримці командирами вищих ланок, яка може бути забезпечена лише в умовах наявності стійкого зв'язку. Але частини зв'язку не є виключенням і мають також проблеми. У той же час недосконалість виконання завдань частиною зв'язку призводить до зниження ефективності роботи системи управління в цілому. Крім того, відомо, що недоліки системи зв'язку у мирний час можна компенсувати безконтрольним використанням мобільного зв'язку. Як показав досвід, це проблема, яка була прихована у мирний час і викрилась у період збройного конфлікту. У зв'язку з цим різко зросла роль самостійності, ініціативи командирів частин і підрозділів, їх вміння керувати підлеглими силами і засобами, приймати нестандартні рішення та забезпечувати їх виконання. Відповідно все це привело до зростання уваги та вимог до процесу УД цих командирів [3, 4].

Спроба формалізувати всю роботу командира добре працює у мирний час, але призводить до фактичного обмеження його можливостей під час військового конфлікту. Отже, виконання командиром усіх формальних вимог не є запорукою успішного виконання поставленого завдання. Виникнення цих проблем, на нашу думку, пов'язане з недосконалістю системи підбору офіцерського складу на посади командирів військових частин (підрозділів) зв'язку РТЗ А та ІС, в основі якої лежить експертне оцінювання діяльності командирів, яке не враховує більшості факторів, які впливають на УД.

Таким чином, актуальності набуває проблема підбору кадрів, для вирішення якої необхідно мати апарат для оцінювання УД можливих кандидатів з об'єктивним врахуванням впливаючих факторів.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Управлінська діяльність та її оцінювання стали предметом досліджень багатьох науковців і практиків, таких як П. К. Алтухов [5], Л. Рендулич [6], Ю. В. Фененко [7], Б. Б. Маслов, М. І. Нешадим [8], В. О. Колесніков, О. В. Пантюк, І. С. Руснак, О. М. Столяренко, В. Ф. Студентов, В. М. Телелим, Г. П. Філоненко та ін., які продемонстрували цілу низку різноманітних поглядів на цей процес. Це питання стоїть гостро не тільки у військовій сфері, існує широкий спектр джерел, присвячений проблемі управління та УД. Серед іноземних вчених цю проблему розглядали М. Альберт, Р. Блейк, Я. А. Лейманн, Дж. Муттон, М. Х. Мескон, Р. Фалмер та ін. У їх роботах обґрунтовано загальні підходи до визначення сутності управління, УД, її функціональної структури.

Відповідно до проведеного аналізу видно, що існує багато проблем та протиріч у реальній військовій УД, яка здебільшого обумовлює її низьку ефективність та не відповідає сучасним завданням та реформам, які відбуваються зараз. Сьогодні при оцінюванні УД розглядають або тільки людські якості (морально-психологічний стан, рівень підготовки), або те, як командир управляє наданими ресурсами (технікою, особовим складом та ін.), тобто тільки економічна та технічна складові [9]. При цьому в процес оцінювання закладено здебільшого найпростіші евристичні моделі. Як показує практика, відокремлення цих складових одна від одної призводить до неповного оцінювання УД командирів, що ставить під загрозу виконання завдань. Таким чином, виникає потреба в розробці такої моделі, де критерієм ефективності оцінювання УД командира буде узагальнений критерій, який враховує людську та технічну складові.

Вирішення нової зазначеної проблеми потребує, з одного боку, виділення найбільш раціонального підходу до дослідження всіх сторін оцінювання УД командирів для отримання бажаного результату. З іншого боку, це передбачає реалізацію цілісної моделі, яка здатна поєднати в собі всі складові. Все це вимагає систематизації наявних підходів, зіставлення широкого спектра наукових даних, об'єднання спільних зусиль вчених і практиків для того, щоб отримані результати відповідали потребам прогресивної практики управління.

Вирішення цієї проблеми, на нашу думку, можливе за допомогою теорії управління, організаційних систем [10–14] та факторного аналізу [15], які комплексно можуть вирішити завдання дослідження з врахуванням факторів, які впливають на УД, та забезпечити реалізацію запропонованого підходу на практиці.

Таким чином, метою цієї статті є аналіз факторів, що впливають на УД командира, та визначення критерію оцінювання ефективності УД командира військових частин (підрозділів) РТЗ А та ІС.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під ефективністю УД командира військової частини у роботі розуміють повноту виконання завдань управління в певних умовах обстановки під впливом системи факторів. Використовуючи теорію управління організаційними системами [11], процес УД може бути поданий як послідовність зміни

контрольних показників об'єкта управління, значення яких повинні наблизитися до нормативних (заданих) значень цих показників.

Нормативні значення контрольних показників – це визначальні параметри поставлених завдань під час підготовки до бойових дій, а також деякі ресурсні і нормативні обмеження, що визначають допустиму область ухвалення рішення. Вони визначаються штабом вищого органу управління.

Як кількісна міра рівня вирішення поставлених бойових завдань перед підрозділом є ступінь наближення контрольних показників (показників, які характеризують цілі (завдання) до встановлених нормативних (контрольних) значень). При цьому мінімальна помилка управління буде визначатись як:

$$e_i = \sqrt{\frac{(x_i^*)^2 - (\tilde{x}_i)^2}{(x_i^*)^2}}, i = \overline{1, n}, \quad (1)$$

де e_i – відносне відхилення (наближення) реалізованого значення i -го контрольного показника до його нормативного значення;

x_i^*, \tilde{x}_i – нормативне та реалізоване значення i -го контрольного показника;

n – кількість контрольних показників, за якими оцінюється ступінь виконання поставлених завдань.

З цього визначається критерій раціонального управління, за допомогою якого приймається рішення щодо оцінювання УД:

$$Y_{\text{рац.}} = \arg \left(\min_{U \in \Omega} \sum_{i=1}^n \gamma_i \tilde{\varepsilon}_i \right), \quad (2)$$

$$\tilde{\varepsilon}_i = \sqrt{\frac{(x_i^*)^2 - (\tilde{x}_i)^2}{(x_i^*)^2}}, i = \overline{1, N}, \quad (3)$$

де $Y_{\text{рац.}}$ – критерій раціональності УД;

Ω – множина можливих способів (кількість варіантів плану);

γ_i – ваговий коефіцієнт (коефіцієнт важливості) для i -го контрольного показника;

$\tilde{\varepsilon}_i, \tilde{x}_i$ – прогнозоване відхилення від нормативного значення та прогнозоване значення i -го контрольного показника.

Прогнозовані значення контрольних показників визначаються або на підставі практичного досвіду відповідних командирів (керівників), або за допомогою різноманітних математичних моделей (ММ). При цьому кожний показник залежить від численних факторів. Чим детальніше досліджується вплив факторів на величину результативного показника, тим точніші результати аналізу.

Для аналізу впливу факторів на УД у роботі пропонується використання методу факторного аналізу [15], основою якого є припущення про те, що на підставі статистичних

даних може бути отримана аналітична залежність, що відображає ступінь впливу факторів та зміни їх значень на планові або фактичні показники, які характеризують обстановку, що склалась. Застосування методу факторного аналізу дозволяє на основі обробки статистичної інформації розподілити фактори на суттєві і несуттєві, внутрішні і зовнішні. За результатами обробки статистичних даних може встановлюватися необхідність урахування фактора та ступінь його деталізації.

Розраховані на підставі обробки даних вагові коефіцієнти кожного з виділених факторів дозволяють, з одного боку, ранжувати їх за важливістю, а з іншого, – отримати формулу для розрахунку очікуваних значень показників, що характеризують ситуацію при тій чи іншій зміні значень факторів.

Під факторами в роботі розуміють всі ті об'єкти, явища, процеси, які впливають на УД і тим або іншим чином визначають зміну основних її характеристик та особливостей.

Багато років перелік факторів, що враховувався при оцінюванні УД, був незмінним, але за результатами проведеного аналізу сучасних військових конфліктів було визначено, що обсяг завдань УД постійно збільшується через появу нових явищ, які мають вплив на УД.

Зазначимо, що безпосередньо на процес управління, що здійснюється командиром військової частини (підрозділі) РТЗ А та ІС, впливають певні фактори, які можна поділити за групами. Фактори, що відбивають процес, який змінити неможливо, але можна зменшити його вплив на УД, є факторами, що не контролюються. До цієї групи належать такі зовнішні фактори, як: економіка, внутрішня політика, релігія, зовнішня політика та більшість оперативно-тактичних факторів, вплив противника, завдання, фізико-географічні умови, система пунктів управління.

Безпосередньо впливати на групу неосновних зовнішніх факторів (стан економіки, науково-технічна революція, релігійні та громадські організації, соціокультурні і політичні зміни, вплив групових інтересів, істотні політичні та економічні події в інших країнах) командир не зможе, але зменшити вплив цієї групи можливо за рахунок постійного аналізу подій, що відбуваються навколо, морально-психологічного клімату у військовому колективі та своєчасному впливі на особовий склад. Однак слід зазначити, якщо вплив якогось з наведених факторів переважає все інше, треба йому також визначити ваговий коефіцієнт.

Відомим прикладом врахування неконтрольованих факторів є група оперативно-тактичних факторів. Вона охоплює досить широкий перелік питань, які треба враховувати при організації УД. На даний час існує достатньо сучасних методик зі зменшення їх впливу на ефективність УД. Це методики зменшення радіоелектронного впливу противника, вогневого та інформаційного впливу, методики щодо врахування фізико-географічних умов місцевості на свою користь при організації зв'язку, методики підвищення оперативності та ін. Знання командиром цих методик та вміння їх використовувати, безумовно, вплине на ефективність його діяльності в цілому.

Наступна група факторів – фактори, що контролюються, тобто можна здійснювати управління ними. До цієї групи належать внутрішні фактори, а саме: підготовленість органів військового управління (ОВУ), навченість особового складу, злагодженість підрозділів та ОВУ, наявність ресурсів (кадрових, озброєння та техніки).

Особливої уваги потребує фактор підготовки ОВУ. Досвід БД, оперативної та бойової підготовки показують, що існуючі ОВУ забезпечують керівництво військами в основному в мирний час, але не повною мірою відповідають обсягу та характеру покладених на них завдань у воєнний час. Для деяких з них характерна суттєва перебудова структури при переході на бойовий режим роботи. І це також потрібно враховувати як самостійний фактор, що впливає на УД командира частини.

Зазначені вище фактори в більшості притаманні для будь-якого військового колективу. На основі проведеного аналізу досвіду БД в АТО на сході країни та анексії Криму виявлено додаткові фактори, що враховані у дослідженні. Сучасні військові конфлікти малої інтенсивності ведуться в основному батальйонними та ротними тактичними групами. Це значно підвищує важливість навченості командирів військових частин зв'язку. До них зараз ставиться багато вимог щодо прийняття нестандартних, творчих та нешаблонних рішень з високим ступенем деталізації у короткий термін. Такі вимоги викликають необхідність надання командирам під час їх підготовки нових знань та вмінь, що дозволять їм самостійно і своєчасно генерувати ефективні рішення при виконанні поставлених завдань.

Важливим фактором є значне скорочення часу на підготовку командирів тактичної ланки в умовах різкого зростання потреби в фахівцях (наприклад, при відновленні боєздатності). Цей фактор повинен бути врахований при складанні відповідних навчальних програм. Слід враховувати в програмах підготовки баланс між глибокими теоретичними знаннями (компетенціями) та заходами практичної спрямованості.

Усі наведені фактори взаємопов'язані, і зміна одного фактора спричиняє за собою зміну іншого [1–7]. Здатність командира зменшувати вплив цих факторів, обирати альтернативні способи управління для уникнення їх впливу визначає результат його УД [10]. Для оцінювання системи зв'язку слід враховувати вплив усіх наведених факторів, тому що зміна ваги факторів може викликати необхідність перегляду всієї системи зв'язку. Але при оцінюванні УД командира військової частини зв'язку ми лишаємо тільки ті фактори, урахування яких суттєво впливає на рівні командира військової частини зв'язку.

У результаті проведеного прямого факторного аналізу була сформована система факторів та показників, яка наведена табл. 1.

Таблиця 1

№ з/п	Фактор	Часткові показники	Загальні показники	Узагальнений показник	Критерій ефективності
1	2	3	4	5	6
1.	Наявність досвіду практичної роботи на навчаннях	H_{np}	Рівень навченості командира $H_{нав}$	Рівень підготовленості командира D_1	Критерій раціональності УД $\gamma_{рац.}$
2.	Наявна теоретична підготовка командира	$H_{теор}$			
3.	Наявність тренажної підготовки	$H_{тс}$			

1	2	3	4	5	6
4.	Професійні та особисті якості командира	$P_{\Sigma PO}$	Оцінювання його готовності до виконання завдань за призначенням $K_{\Sigma PO}$		
5.	Стаж роботи, вік, досвід	$K_{\nu PO}$			
6.	Складність виконуваних функцій	$С_{кл PO}$			
7.	Укомплектованість підрозділу	$K_{\Sigma ou}$	Показник готовності підрозділу до виконання завдання ($K_{\Sigma П}$)	Рівень раціонального управління D_2	
8.	Навченість особового складу	$K_{\Sigma oc}$			
9.	Готовність підрозділів служб	$K_{\Sigma nc}$			
10.	Стан техніки	$K_{\Sigma T}$			
11.	Наявна техніка, яка використовується для завдання	$C_{техн}$	Вартість БД (застосування) сил та засобів ($C_{\delta\delta}$)		
12.	Потреби в пально-мастильних матеріалах	C_n			
13.	Потреби особового складу	$C_{потр}$			
14.	Потреби на навчання особового складу	C_n			
15.	Наявність часу на виконання завдання	Показник оперативності управління (P_{on})			

Часткові показники, докладно розглянуті [5, 9] за окремими напрямками, дозволяють отримати необхідні оцінки. Для отримання узагальненої оцінки УД пропонується використовувати адитивний метод узагальнення показників [15, 16]. На першому етапі були отримані загальні показники. Узагальнення здійснювалося за такими групами показників: навченості, готовності командира до виконання завдань, готовності підрозділу, вартісні та часові показники. Показники, що були отримані в результаті узагальнення, мають розмірності показників, з яких вони були отримані. Для подальшого узагальнення необхідно перейти до відносних величин, що можна зробити за допомогою (3) – відносних відхилень від заданого рівня [11]. Після цього, визначивши вагові коефіцієнти, можна отримати узагальнені показники D_1 та D_2 .

Як перший узагальнений показник у роботі пропонується рівень підготовленості командира:

$$D_1 = \max f(H_{нав}, K_{\Sigma PO}), \quad (4)$$

де $H_{нав}$ – оцінка рівня навченості командира;

$K_{\Sigma PO}$ – оцінка його готовності до виконання завдань за призначенням.

Оцінка навченості $H_{нав}$ залежить від теоретичної підготовки $H_{теор}$, наявності тренажної підготовки $H_{мс}$, досвіду практичної роботи на навчаннях $H_{пр}$ та морально-психологічного стану $P_{мс}$.

Оцінка його готовності до виконання завдань за призначенням $K_{з.ПО}$ залежить від ступеня розвитку професійних і особистих якостей командира $П_{ΣПО}$, рівня його кваліфікації $K_{в.ПО}$, результатів праці $P_{прПО}$, рівня складності виконаних функцій $C_{клПО}$.

Іншим узагальненим показником, що пропонується, є рівень раціонального управління. Під впливом багатьох факторів цей показник буде комплексним:

$$D_2 = \min f(K_{з.П}, C_{бд}, P_{он}), \quad (5)$$

де $K_{з.П}$ – показник готовності підрозділу до виконання завдання;

$C_{бд}$ – вартість БД (застосування) сил та засобів;

$P_{он}$ – показник оперативності управління.

Показники $K_{з.П}$, $C_{бд}$, $P_{он}$ належать до загальних показників D_1 ефективності і складаються з комбінації часткових показників [17–19].

Показник $K_{з.П}$ має комплексний характер, утворюється за рахунок часткових показників, які враховують у собі укомплектованість, навченість та морально-психологічний стан особового складу, стан техніки та ін., і визначається як

$$K_{з.П}(t) = K_{з.оу}(t)\phi_{оу} + K_{з.ос}(t)\phi_{ос} + K_{з.нс}(t)\phi_{нс} + K_{з.к}(t)\phi_{к} + K_{з.т}(t)\phi_{т}, \quad (6)$$

де $K_{з.оу}(t)$ – показник готовності посадових осіб штабу до виконання завдань за призначенням за час Δt ;

$K_{з.ос}(t)$ – показник готовності особового складу до виконання завдань за призначенням за Δt , який визначає рівень навченості особового складу підрозділів;

$K_{з.нс}(t)$ – показник готовності підрозділів і служб підрозділу до виконання завдань;

$K_{з.к}(t)$ – показник готовності керівника підрозділу до виконання завдань за Δt ;

$K_{з.т}(t)$ – показник технічної готовності засобів зв'язку.

Кожен з наведених часткових показників має свою методику визначення. Наявність часу на виконання завдання пов'язана з виконанням вимог до оперативності відповідно до забезпечення тривалості циклу управління (Тцу). Оперативність прийняття рішення буде визначена через загальний показник оперативності ($P_{он}$), який являє собою ймовірність того, що рішення буде прийнято своєчасно, і буде забезпечена можливість видачі відповідних розпоряджень підлеглим силам і засобам. $P_{он}$ залежить від наявного $t_{расн}$ і потрібного часу $t_{нотр} = Тцу$.

Відповідно

$$P_{он}^{дон} \leq P_{он}(t_{расн}, t_{нотр}), \quad (7)$$

де $P_{оп}^{доп}$ – допустимий показник оперативності, визначений штабом вищого органу управління.

Згідно з [9] сукупність вартісних показників кількісно визначається як «Вартість бойових дій (завдання)» ($C_{бд}$):

$$C_{бд} = C_{техн} + C_n + C_n + C_{потр}, \tag{8}$$

де $C_{техн}$ – витрати щодо всієї техніки, яка використовується для завдання;

C_n – вартість пального;

$C_{потр}$ – витрати на потреби особового складу;

C_n – вартість навчання особового складу.

Різниця у вартості виконання бойової задачі визначатиме розмір економічного ефекту, який отримують внаслідок врахування вартісного показника при обґрунтуванні рішення командира:

$$C(R^*) - C_{бд}(R) \geq 0, \tag{9}$$

де R^* – надані ресурси.

При цьому треба врахувати, що забезпечення мінімальних або максимальних значень того чи іншого часткового показника призводить до зростання ресурсів, які використовуються, і відповідно до зростання загальної вартості виконання завдання (рис. 1).

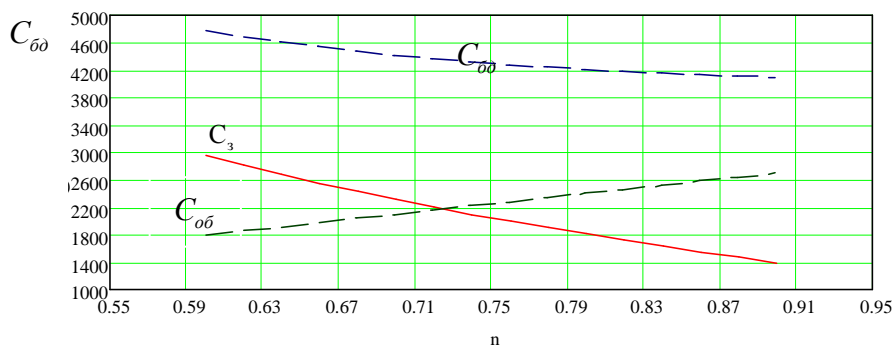


Рис. 1. Вплив рівня навченості на витрати ресурсів

Так, наприклад, рівень навченості командира впливає по-різному: чим вищий рівень навченості особового складу, тим більші витрати на навчання, однак, при цьому зменшуються витрати на ресурси для виконання завдань.

Подальший аналіз можна проводити за окремими видами витрат, наприклад, за днями проведення навчань (операцій). Також сюди можна внести розрахунок вартості оренди каналів зв'язку, збитків населення, підготовку та обладнання території та ін.

Таким чином, у статті було проведено аналіз факторів, що впливають на УД командирів військових частин зв'язку РТЗ А та ІС. Сформовано систему показників, що дозволяють оцінити ефективність УД командира під впливом визначеної системи

факторів, та запропоновано критерій оцінювання УД командира.

Розроблений критерій раціональності УД дозволяє оцінити діяльність командира та вдосконалити системи підбору офіцерського складу на посади командирів військових частин (підрозділів) зв'язку РТЗ А та ІС.

У подальших дослідженнях планується окремо розглянути вплив кожного фактора на УД та запропонувати методика оцінювання УД командирів військових частин (підрозділів) зв'язку РТЗ А та ІС для вирішення проблеми підбору офіцерських кадрів на посади командирів частин зв'язку.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Савченко Н. Война в Афганистане и война в Украине. Сравнительная статистика [Электронный ресурс] / Н. Савченко. – Режим доступа : http://www.solonin.org/other_n-savchenko-voyna-v. – Название с экрана.
2. Туровец Р. Цифровые технологии в суровых условиях войны [Электронный ресурс] / Р. Туровец. – Режим доступа : <http://www.anews.com/ua/>. – Название с экрана.
3. Капсамун И. Полковник Виктор ПОКУСА с анализом: что мешает Украине побеждать в АТО [Электронный ресурс] / И. Капсамун. – Режим доступа : <http://politics.sisrex.com/ato/>. – Название с экрана.
4. Войска связи 40-й армии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://afganes.kharkov.ua/index.php/spravochnik/47-v/296-40>. – Название с экрана.
5. Основы теории управления войсками / П. К. Алтухов, И. А. Афонский, И. В. Рыболовский, А. Е. Татарченко. – М. : Воениздат, 1984. – 221 с.
6. Рендулич Л. Управление войсками / Л. Рендулич. – М. : Воениздат, 1974. – 200 с.
7. Фененко Ю. В. Стиль управленческой деятельности военного руководителя / Ю. В. Фененко. – М. : ВИУ, 2001. – 69 с.
8. Основы управління та прийняття рішень у військовій справі : підруч. / М. І. Нещадим, В. О. Колесніков, В. О. Мазуренко, В. М. Супрун. – Суми : Слобожанщина, 2000. – 375 с.
9. Жуков Г. П. Военно-экономический анализ и исследование операций : підруч. / Г. П. Жуков, С. Ф. Викулов. – М. : Воениздат, 1987. – 440 с .
10. Новиков Д. А. Теория управления организационными системами / Д. А. Новиков. – М. : МПСИ, 2005. – 584 с. – ISBN 5-89502-766-0.
11. Кузнецов Ю. В. Теория организации : учеб. для бакалавров / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 365 с. – ISBN 978-5-9916-2614-9.
12. Бурков В. Н. Механизмы функционирования организационных систем / В. Н. Бурков, В. В. Кондратьев. – М. : Наука, 1981. – 384 с.
13. Дмитренко Г. А. Оценка управленческого и инженерного труда / Г. А. Дмитренко, В. В. Якимчук. – К. : Будівельник, 1989. – 112 с. – ISBN 5-7705-0406-4.
14. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения / П. Друкер ; пер. с англ. М. Котельниковой. – М. : ФАИР-пресс, 1998. – 285 с. – ISBN 5-8183-0018-8
15. Моисеев Н. Н. Математические задачи системного анализа / Н. Н. Моисеев. – М. : Наука, 1981. – 488 с.
16. Иберла К. Факторный анализ / К. Иберла. – М. : Статистика, 1980. – 308 с.

17. Усачова О. А. Покращення якості роботи системи військового управління за рахунок автоматизації управлінських функції керівників підрозділів / О. А. Усачова, В. К. Медведєв, В. М. Артюх // Системи озброєння і військова техніка. – Х. – 2013. – № 4 (36). – С. 162–166.

18. Дослідження функціональної моделі діяльності посадових осіб в циклі управління з використанням комплексу засобів автоматизації / О. А. Усачова, В. К. Медведєв, О. М. Усачов, П. М. Гриценко // Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України. – Х. – 2013. – № 4 (13). – С. 95–99.

19. Усачова О. А. Адаптація моделей організаційних систем для вдосконалення діяльності органів військового управління / О. А. Усачова, Р. В. Сафронов, І. В. Терентьєва // Новітні технології – для захисту повітряного простору : десята наукова конференція Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба, 09–10 квітня 2014 р. – Х. : ХУПС, 2014. – С. 164.

Подано 24.11.2015

В. К. Медведєв, О. А. Усачова, С. М. Новичонок, М. В. Касьяненко
АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМАНДИРА ВОИНСКОЙ ЧАСТИ
СВЯЗИ РАДИОТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ И
ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Проведен анализ факторов, влияющих на эффективность цикла управления командира воинской части связи радиотехнического обеспечения автоматизированных и информационных систем. На основе проведенного анализа расширено перечень факторов, влияющих на управленческую деятельность командира, и сформирована система показателей, позволяющих оценить эффективность его управления при выполнении поставленных задач подразделениям та воинской части в целом.

V. Medvedev, O. Usachova, S. Novichonok, M. Kosyanenko
THE ANALYSIS OF THE FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE
MANAGEMENT CYCLE COMMANDER OF THE MILITARY UNIT OF THE RADIO
FLIGHT SUPPORT AND INFORMATION SYSTEMS

The analysis of the factors affecting the performance management cycle commander of the military unit of the radio flight support and information systems was made. The list of factors affecting management activities commander of the military unit was expanded. The indicators of efficiency system of its management in the performance of tasks in units and military units in general was made.