

MODELOVÁNÍ ORGANIZACE A PROJEKCE SYSTÉMŮ ŘÍZENÍ (SŘ) S TVORBOU GLOBÁLNÍCH OTEVŘENÝCH INFORMAČNÍCH SYSTÉMŮ ŘÍZENÍ (ISŘ)

Drahomír Štos

Obsah: Úvod

1. Globální systémy - proč a tedy jak ?
2. Generační členění
3. Úspěšné přístupy
4. Nové organizační myšlení
5. Principy a faktory modelování
6. Úlohy základních integrujících systémů
7. Funkční a koncepční diagnostika

Motto: SVĚT kolem nás je téměř dokonalý přírodní systém. SYSTÉM, který chceme vytvářet, musí se mu analogicky podobat a svými částmi "vzájemně do sebe a do světa zapadat". Nejlepší řád je "otevřený, ale přizpůsobivý neřád", držení na rozumných opratích. Chtějme tomu věřit. Pravda není v samotných faktech, ale v souvislostech mnoha, mnoha faktů, i těch, které třeba nikdy nepoznáme.

Autorská práva vyhrazena

ÚVOD

Pojetí organizačního myšlení 5. generace se probouzelo již v průběhu 80. let jako součást nových teorií řízení. Narůstala sílící snaha o uplatnění náročných vyšších celostních požadavků na rozvoj nebo vývoj systémů company - podniků (Náš "podnik" je lépe korespondující pojem než "Company - společnost). Inspirovaly a opravňovaly k tomu výsledky průzkumů a následných výzkumů s počátkem v 70. letech, které provázela myšlenka "HLEDÁNÍ DOKONALOSTI" v konfrontaci s tehdejší teorií řízení, mnohde ještě stávající a bohužel dosud uplatňovanou.

1. GLOBÁLNÍ SYSTÉMY - PROČ A TEDY JAK ?

Závěry prací podrobného průzkumu a podpory v 62 "company" a dnes po více než 25ti letech rozvíjené již téměř ve stovce podniků, se výrazně liší od "posvátných pravd racionálního modelu řízení" s t.zv. maticovou organizací ("Každý je specialista pouze na něco, nikdo NEMÁ CÍL a dostatečnou sebejistotu, když jde o CELEK a o skloubení VŠECH FAKTORŮ). Racionální model se stává silně brzdicím mechanismem zdůrazňováním analytického a kvantitativního přístupu (podrobné rozpracovávání cílů, strategií, plánů, organizačních řádů, organizačních směrnic a plánů řadou "specializovaných mozků").

Konfrontace probíhá i v nespokojenosti se stavem v informačních systémech. Informační architektury svou rigiditou nikdy nespĺnily to, co slibovali. Mállokterý rozsáhlejší projekt informačních systémů byl skutečně zaveden. Hlavní důvody spočívají, že jen mállokterý podnik si dal práci se zjišťováním, jak vlastní lidé informace používají. Manažeři, bez ohledu na rozvoj informačních technologií získávají dvě třetiny potřebných informací informací z rozhovorů s lidmi, zbývající třetina informací přichází do organizace z vnějšku a nejsou zpracovány na počítači.

Vyšší manažeři, oslnění informačními technologiemi, prosazují technokratická řešení, která se příliš soustřeďují na technické detaily. Nevěnují pozornost trvalému vedení a řízení "logického výcviku zaměstnanců". Přístupy glorifikují informační technologii a ignorují psychologii člověka. Autoři těchto koncepcí věřili, že lze navrhnout informační prostředí pro celou organizaci bez ohledu na konkrétní jednotlivce, doufali, že budou rozhodovat na základě informací produkovaných samotným počítačovým informačním systémem.

Výzkumy jednoznačně prokázaly na jedné straně - mnohaleté celosvětové zaostávání v psychologii přístupů k dokonalé prvotní obsahově logické projekci informačních systémů. Informační technologie není ani zachránce, ani nějaký démon informačního věku.

- samotný pojem "informační systémy vedení a řízení" je svou mnohoznačností zdiskreditován (týdeník CW otiskl až 16 různých chápání, převážně technologických). Zcela se vytrácí

logická podstata obsahu jeho úloh v aplikacích lidských potřeb, zejména poskytování logicky potřebných údajů v reálném čase v průběhu produkčních procesů

- pouhá změna informační technologie (zakoupený HW, SW, COM) nemůže zcela transformovat podnik, ale naopak posiluje chování, které zde již bylo, za velmi drahé peníze

Na druhé straně výzkumy potvrdily nezbytnost GENERAČNÍCH ZMĚN INFORMAČNÍ KULTURY v základním chování, v postojích, v hodnotách, v očekávání a stimulech, které se k informacím vztahují a lze je vyjádřit pojmem: LIDSKY ORIENTOVANÝ PŘÍSTUP K INFORMACÍM

Rozdíly mezi dosavadními informačními strukturami (IA) a lidsky orientovaným přístupem (LOP) naznačuje následující porovnávací tabulka:

IA	LOP
Soustředění na počítačová data	Soustředění na široce koncipované typy informací
Důraz na opatřování informací	Důraz na užívání a sdílení údajů pro rychlé zpracování informací
Předpokládá se jediný význam termínů	Předpokládá se mnohonásobný význam termínů na různých pracovištích v procesu úloh
Konec práce, je-li návrh systému zpracován, nebo je-li systém vybudován	Pokračuje se až do té doby, než je žádoucí chování systému včetně pracovníků osvojeno, posouzeno v celé organizaci
Budují se podnikové struktury dle organizačních pavouků	Budují se dílčí specifické logické buněčné specifické struktury
Předpokládá se trvalý soulad s podnikovou politikou	Předpokládá se, že se dosáhne dynamického souladu v průběhu času s prostorem pro ovlivňování a uplatnění změn
Jednotné řízení informační prostředí	Jednotlivci mají možnost a dokáží si sami navrhnout své informační prostředí

Prokazatelné výsledky nových přístupů v důkladném posvícení ze všech možných hledisek zlepšení organizace veškerých AKTIVIT, seskupených v logicky pojatých ČINNOSTECH, se uvádí:

Kde se šli cestou celkové reorganizace (30%), lze

označit docílené výsledky za "udivující", u zbývajících 70%, kde se omezili jen na určité funkce či dokonce jen vymezené oblasti byl pozitivní výsledek sotva pětinnový. Pozitivní příklady nového pojetí "z mnoha jiných" :

Plánovat je dobré, ale jenom proto, aby se zvýšila mentální připravenost vedoucích i řadových pracovníků na "BUDOUCNOST". Plány nesmějí svazovat nikoho v rozletu a ve využívání příležitostí.

Chaos (ORGANIZOVANÝ CHAOS, TVŮRČÍ CHAOS), duplicity dle akutní potřeby, překrývání v činnostech - paralelity, vnitřní konkurence a soutěživost v podniku, to vše jsou žádoucí věci. Nadměrný pořádek a organizovanost - časově protáhlé posuzování, prostudovávání, navrhování, rozhodování a postupné schvalování na nejrůznějších hierarchických stupních vedou ke sterilitě a k nehybnosti.

Velmi prospívá ROZBITÍ velké organizace na MALÉ JEDNOTKY a týmy s velkými pravomocemi, právy, kompetencemi, uvnitř i vně podniku a téměř úplnou samostatností.

Novým pojmem je prosazování tendencí ke zjednodušování, Rozložení úloh na procesní úkoly v celé hierarchii řízení a součinnosti, V KOMUNIKACÍ REÁLNÉHO ČASU včetně operativního řízení.

Vysoký tlak na co nejvíce PLOŠNOU ORGANIZACI v t.zv. realizačních týmech, v jejich návazném propojení (napojování) sleduje v moderním řízení sled činností v potřebných úrovních reálného času

ČLOVĚK má být motivován spolupodílem na cílech poslání celé organizace/podniku/instituce. Podaří-li se "podniku" poskytnout člověku tento pocit na základě konkrétních předestřených "ČINNOSTÍ A JEJICH AKTIVIT, dokáže-li v něm probudit hrdost z přináležitosti k "budoucí vynikající organizaci", pak je schopen i ze své vlastní iniciativy udělat neuvěřitelně mnoho pro úspěch tohoto "vítězného týmu". A to se odráží i v jeho vlastním životním úspěchu, seberealizaci i prestiži.

Při tom všem stoupá do popředí závažná otázka INFORMAČNÍCH NÁROKŮ A GENERAČNÍHO PŘEHODNOCENÍ, ustavení trvalých spolupracujících rozvojových a realizačních týmů informatizace, ve kterých jsou průběžně zapojeni reprezentanti zadavatelů, uživatelů a profesionálních odborníků na projekci a projektování informačních systémů (architekti a konstruktéři projektů procesů v IS) ještě před projektováním a programováním automatizace uživatelských systémů.

2. GENERAČNÍ ČLENĚNÍ

Generační členění vychází z prosté úvahy o fiktivním posouzení minulých anebo současných zkušeností pro srovnání stavu s budoucími potřebami a nároky v systémech řízení podniků, organizací nebo institucí s novou kategorizací "NARŮSTAJÍCÍ POŽADAVKY VŠEOBECNÉ GRAMOTNOSTI" - a to ve stupních, jak alespoň první z nich známe:

1. číst, psát, počítat a obsluhovat počítač ve své profesi

2. navíc logicky rozhodovat, konstruovat a graficky znázorňovat. Při řešení osobních úkolů k tomu využívat počítač pro vlastní uzavřené samostatné aplikace a tím částečně ovlivnit svou vlastní osobní výkonnost

3. dodržovat plnění sledu úkolů v podnikovém úseku při využívání lokální počítačové sítě v rámci subsystému úseku a tím podstatně zvýšit výkonnost části systému řízení (části systémového objektu) a takto působit na kvalitu operativního řízení přípravy a realizace výsledných produktů více pracovišť

4. Splnění vyšších nároků na řízení v rozsáhlejších podnikovém celku, t.j. komplexně navrhovat prvky strategie, koncepčnost, technicko-ekonomické modelování, vhodné uplatňovat strukturálnost malých architektur, řešit proceduralitu, normativnost při analýzách, zabezpečovat uplatnění operativního řízení, interaktivitu, sledování úspěšnosti, cílový zisk.

S tím souvisí i rozvíjení centrálně-decentralizovaného automatizovaného informačního systému - ve většině případů na prostředcích, které byly modelovány a vyrobeny silami počítačových firem s určitou větší nebo menší dávkou spoluúčasti "kapitánů řízení", v lepším případě ve spolupráci aplikačních pracovních týmů softwarových firem.

5. Na tomto stupni je zásadním aspektem trvalý pohled do budoucnosti - v potřebném dokonalém propojení (správně diagnostikovaných vnitřních životních systémových funkcí) daného objektu s živým okolním světem, s otevřenými strukturami dynamicky přizpůsobivých architektur s předznamenávanými událostmi, s možnostmi rychlých změn režimů. Přesná, ale měnitelná adresnost dějů, činností a aktivit s výhradní orientací na faktory logického obsahu. Předpokládá se i rychlá změnitelnost v odvozené adresaci jiných potřeb identifikovatelnosti.

Tím vším a dalšími aspekty se zabývají následné kapitoly, ve kterých je z rozsáhlé problematiky alespoň naznačena cesta úspěšnosti nejen průzkumového charakteru, ale i dosažení nebo rozvinutí nových cílů, které podniky potřebují. Jde o výsledky osvědčených postupů aplikačního výzkumu a realizace.

3. ÚSPĚŠNÉ PŘÍSTUPY

Řešení "společenských systémů" a takto chápaných systémů v podnicích, organizacích a institucích, je dnes postaveno tváří v tvář životní potřebě globálního vnímání světa. Poznat systémy, objekty a děje, na kterých participujeme. Rozvoj informačních systémů je má pojmut a předat pro vlastní lidské využití. To vyžaduje představitivost, projekční ztotožnění se s odhadem vývoje, dle vzorů přírodních procesů. Dobré zkušenosti, vůle nápravy a vlastní identická metodičnost vedou ke zdrojům vlastních poznatků. Zkušenosti, nabyté na úrovni biosystémů, ve

kterých jsou uplatněny pochody mozkových procesů jsou ty nejcennější.

Principy poznatků z biosystémů pro informatizaci společenských systémů mají společné znaky

- . organizace : nenáhodná buněčná architektura
- . hierarchizace : nadřizené oblasti řídí zpětnovazebně oblasti podřizené
- . integrace : jednotlivé oblasti spolupracují
- . korelace : anatomická vazba na vymezených mozkových oblastech v nabývací dospělosti
- . uspořádání : souběžné, paralelní uspořádání činností ve správném časovém pořadí

Přičemž jedině člověk má schopnost vybrat ze správně uspořádaných informací ty podstatné, rozlišit důležité od nedůležitého, hlavní od podružného, uspořádat vybrané podstatné části do celků vyššího řádu, majících vzájemné vztahy, sestavovat složité informace vyššího řádu (sety) je základní lidská vlastnost. Jen lidé dokáží z informačních setů vytvořit celky JEŠTĚ VYŠŠÍHO ŘÁDU V LOGICKÉ INTEGRACI. Z integrovaných informačních souborů se žádá po lidech POUCHPIT velmi složité nebo zcela nové situace a ve vazbě na na další funkční oblasti pak dojít k aktivitě osobnosti, vůli a k výkonu.

Modelování v informačních systémech musí probíhat na stejných principech. Samotný člověk má zcela přirozené totožné vazby na ostatní lidské, přírodní a věcné prostředí. Požadavky na informační objekty z problémových oblastí nebo okruhů v setech různých řádů (jejich vznik, kompozice, diagnostika součinnosti a ve funkčně rozlišených architekturách musí probíhat již při modelování představ o dokonalých procesech. Současné mapování událostí v buněčně modulárních seskupeních prolínajících se oblastí vyžaduje stanovování typů a směrů - vektorů vazeb - s prioritou logické závažnosti jejich vazeb. Neméně významné je "modelování možných poruch", organizace banky problémů a návrhů, zabezpečení adresnosti poruch a havárií pro odvrácení systémového zhroucení. Je nutné docenit principy dokonalé "konstrukce složitého" a vymítit vulgární zjednodušování.

Obecný logický postup je žádoucí obsahově stanovit v etapách a fázích přístupu. Předpoklad je naznačen v prolínajících se vazbách uvnitř modelových trojúhelníků a v jejich skladbě do pyramid v zájmu globálního zájmu. Vždy se opírají o KOMPLEXNOST logického organizačního myšlení a o vícenásobnou logickou pravdivost Pro ozřejmení všeobecné působivosti nových teorií lze vyjmenovat typy "company", které jsou ve hře výzkumu teorií a praktického uplatňování. Podniky prošly výběrem ochoty přijmout hru na vysoká cílová kritéria a TUDÍŽ i projít a ztotožnit se s nabízenými postupy. Jedná se o tyto typy:

1. Podniky vysoké technologie
2. Podniky spotřebního průmyslu
3. Podniky všeobecného průmyslu
4. Podniky služeb
5. Podniky pro řízení projektů
6. Podniky mající těžiště v surovinových zdrojích

Nové teorie řízení vycházejí z jednoznačného přijetí limitů racionality (viz dále) a současně (naproti tomu) pojetí podniků s distinktivní (rozlišovací) kulturou, proces úspěšnosti jako výsledek cílevědomého, účelové požímaného, i když specificky nepředvídatelného vývoje při plném uznání lidských potřeb (potřeba něco znamenat, nízký stupeň formální kontroly, pozitivní povzbuzení).

Charakteristickými slovy a pojmy nové teorie řízení by měly být: ZKOUŠET, chybovat, učit se, ŠAMPION, bláznit (ve smyslu zapáleného fandovství), zůstávat v kontaktu, změnit směr, adaptovat, modifikovat, NEFORMÁLNÍ INTERAKCE a pod.. Toto jsou slova, která vyplývají z rozhovorů s "úspěšnými".

Limity racionality je nezbytné chápat ve správných mnohočetných významech slova "RACIONÁLNÍ" - jako uvážlivý, logický, rozumný, vyvážený a znamená : dělat závěry na základě správné prezentace problému nebo problémového okruhu, byť by tento okruh zahrnoval i jiné podniky, organizace a instituce v podmínkách LOGICKÝCH VAZEB. Rozhodující orientace na činnosti a jejich aktivity, ve kterých je základ identity a umu.

4. NOVÉ ORGANIZAČNÍ MYŠLENÍ

Počátek všeho pramení ze silného toku myšlenek těch, kteří mají schopnosti NOVÉHO ORGANIZAČNÍHO MYŠLENÍ a projevují dostatečné kreativní vlastnosti (tvůrčí - s mnoha projekčními návrhy nebo chcete-li být jen pouhými nápady, což se ještě většinou podaří). Významnější je složka výběru z variant, ale tím rozhodujícím je nakonec: KDO TO DOKÁŽE PROSADIT, PŘIROZENĚ I UPLATNIT (to musí být šampion, nemáte-li šampiona, jděte od toho!)

Při tvorbě organizačního uspořádání vycházíme z potřeby perspektivního žádoucího organizačního uspořádání, což je nutné chápat jako rozvinutí systémových PYRAMID VŠECH PODNIKATELSKÝCH JEDNOTEK v rozsahu globality našeho působení a celého systémového prostředí

1. Nejdříve pořídíme seznam všech činností, které se v podniku/organizaci/instituci mají uskutečňovat v logické míře potřebné stihlé agregace řízení popřípadě v dekompozici "cílových působností" úměrných horizontu úloh a organizačních úvah kolem nich.

2. Polarizujeme tyto činnosti podle toho, zda se jedná o nosné nebo podpůrné procesy včetně podpůrných nosných procesů uvnitř podpůrných složek

3. Polarizace vlastních sil (vlastní složky - podnikatelské jednotky a pod.) a těch sil, které je na úrovni/stupni výhodnější využívat v podobě "subdodávky z vnějšku systémových objektů. Nelze uplatňovat šablonu, ale podrobné logické a hodnotové posouzení

4. V obou případech -

- . vlastních sil - dekompozice, decentralizace
- . cizích sil (decentralizace nebo centralizace vůči vrcholu),

a při zvážení výhod a nevýhod plošnosti organizace ráce je nutné následně jednotlivé seznamy činností shlukovat podle logické příbuznosti do t.zv. problémových okruhů s příznakem kdo je bude zajišťovat

5. Teprve v této fázi je možné přejít k tvorbě vlastního základního organizačního uspořádání (logické funkční složky, orgány vedení a osobní organizační funkční vrcholy úrovní vedení - vznikne základní systém s potřebnými základními systémovými objekty dle problémových okruhů

6. V poslední fázi této etapy bude organizační uspořádání v bodě 5 podrobněji konkretizováno návrhy složek nižších úrovní v logické vyváženosti horizontů stupňů řízení. V úvahu přichází i eventuální zastupitelnosti nebo potřeby výkonového zdvojení

Vznikají vztahy logických trojic specifických kategorií a tím i silný tlak na nezbytnou paralelní souhru. To vše v těsné vazbě systémovosti řízení a organizačního myšlení s požadavky na široké spektrum specifického informačního dokladování.

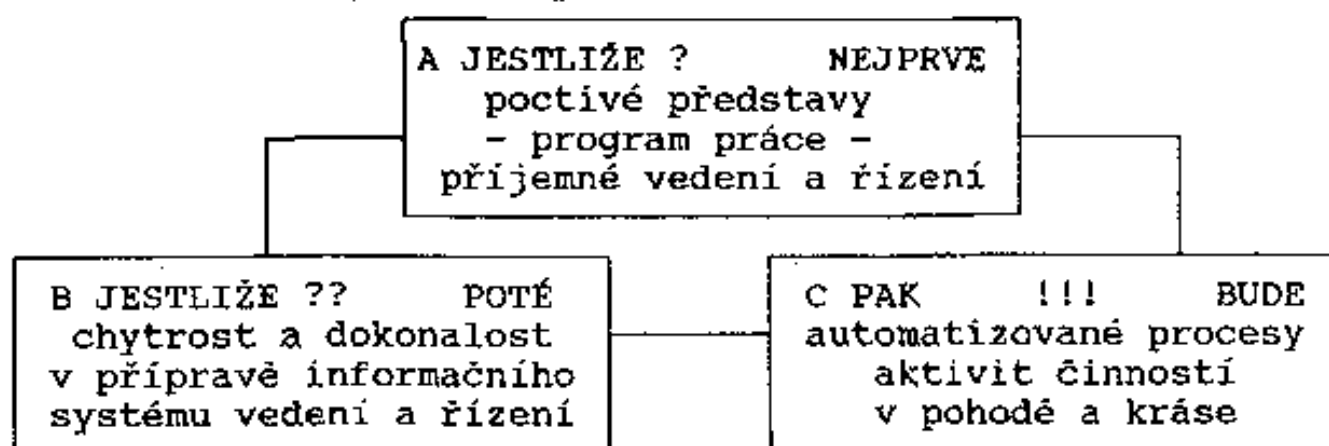
Jednou z podmínek je umožnění jednak autonomnosti týmů a malých podnikatelských jednotek a jednak i koexistenci v rámci všech podnikových struktur uvnitř i za hranicemi systému, kam až nás potřeba zavádí. Roste náročnost řešení v úrovních reálného času, proměnlivosti, dynamičnosti a akceschopnosti atd., atd.!

V rozvoji rozsáhlých systémů řízení (nejde o to, zda-li jsou to podniky malé, střední nebo velké) pod stálým tlakem obrozujícího organizačního myšlení MUSÍ jít ruku v ruce na pulzu podniku i ROZVOJ ROZSÁHLÝCH INFORMAČNÍCH SYSTÉMŮ, tedy globálně pojatých a současně autonomních podle typu či zaměření podnikové strategie, orientace a cílů

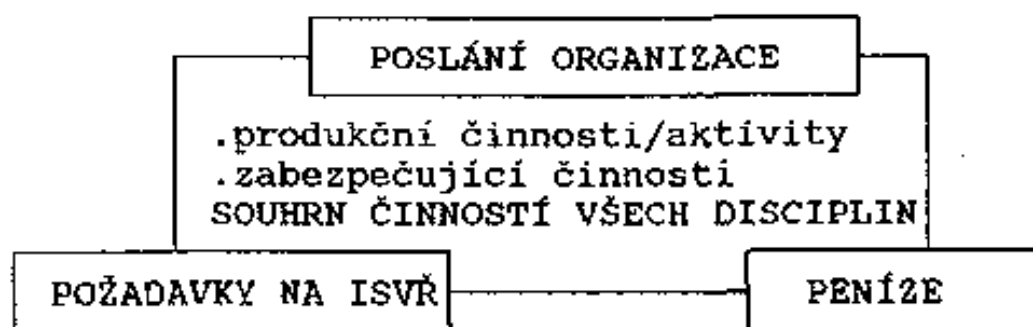
Dominuje prvotnost PROJEKCE - tedy představy a jejich přesné modelování (nezaměňujeme s projektováním) podle očekávaných procesů.

5. PRINCIPY A FAKTORY MODELOVÁNÍ

Úvodní trojúhelník pravdivosti



A - Projekce poslání organizace a rozvoje informačních systémů



.na činnosti pro rozvoj
informatizace v systémech

. užité hodnoty přínosů
. finanční nároky

Řešení klíčových působností a jejich strukturace vychází z konkrétního podnikového zájmu, zvoleného poslání, cílů a k tomu zvolených profesních disciplín, které mají být provozovány. Jako příklad strukturálního rozložení v postupném větvení jsou uvedeny tyto charakteristické sféry a jejich vrstvy:

1. SFÉRA LOGICKÉHO VEDENÍ A ŘÍZENÍ:

vrstvy: skupiny oblastí působení, oblastí působení, působnosti,

2. SFÉRA OPERATIVNÍHO ŘÍZENÍ:

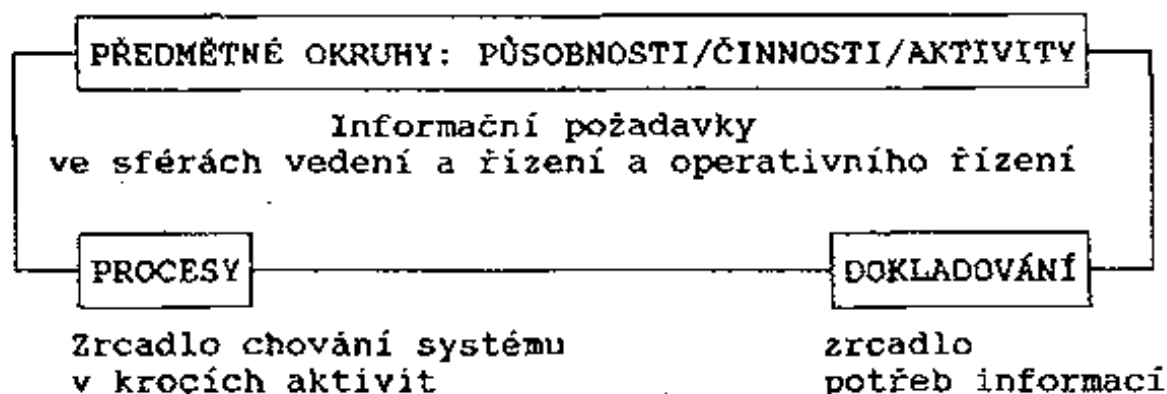
vrstvy: činnosti, neautomatizovatelné a automatizovatelné aktivity v krocích postupu

3. SFÉRA DOKLADOVÁNÍ

vrstvy: báze uživatelských údajů, statutární báze dokladů

Tento rozklad je nezbytný pro zavedení "číselníku činností", jako rozhodujícího prvku identity s vazbou na identifikaci toků ve vazbách mezi systémovými objekty nebo jejich částmi v zájmu logické distribuce údajů pro informační objekty.

B - Modelování problémových okruhů



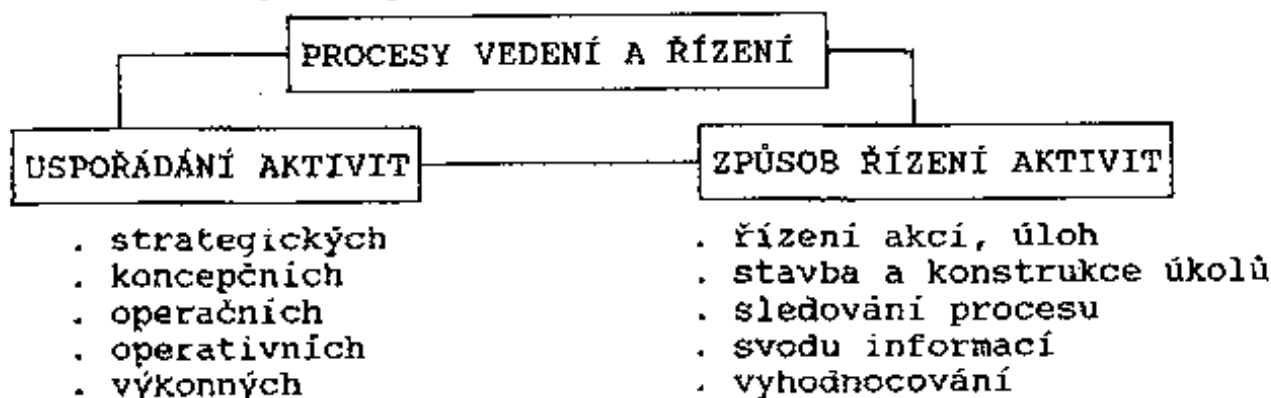
Rozsáhlost příprav se zdánlivě jeví jako složitý komplex nejasností, chybí pocit připravenosti a zkušenost, což může vyvolávat nervozitu případně skupinové stresy. Východiskem je metoda disciplinárního ověření správnosti konstrukcí působnosti.

Disciplína je charakteristická svými prvky, které opravňují ke stanovení rozsahu nadřazené působnosti nad obsaženými činnostmi, které ji specifikují. Disciplína je profesionálně nejpresnější. Má stanovené kritérium, parametr, limity/interval a stupně hodnocení, U složitějších disciplín má navíc ještě transformační sjednocení klasifikace (na př.body). Vyřešením tohoto problému je možné velmi usnadnit logickou organizaci klíčových působností a dojít i k přesnému vymezení činností případně kroků aktivit. V mnohém se tak předejde poruchám a haváriím.

C - Modelování úloh, úkolů a cílů

ÚLOHY/ÚKOLY PŮSOBNOSTÍ	ROZLOŽENÍ ÚKOLŮ DO ČINNOSTÍ	KROKY AKTIVIT	FUNKČNÍ ORGANIZACE
.strategie .koncepce .úloh .zadání úloh	1. - n.x.y) dle parametrů cílů 1.stupně	kohoutí	vedení vrcholu zastoup.vedení
.koncepce .vypracování úkolů	(1.1.1. - 1.n.m.) dle parametrů cílů 2.stupně	slepičí	odborné řízení
.zpracování úkolů .hodnocení	(1.n.m. - 1.n.m.) cíle 3. stupně	mravenčí	výkony lidské - řízení - zpracování
.automatické zpracování úkolů .porovnání cílových parametrů		jepičí	výkony automatiz. systému - řízení - zpracování

C - Projekce přípravy procesů v systému



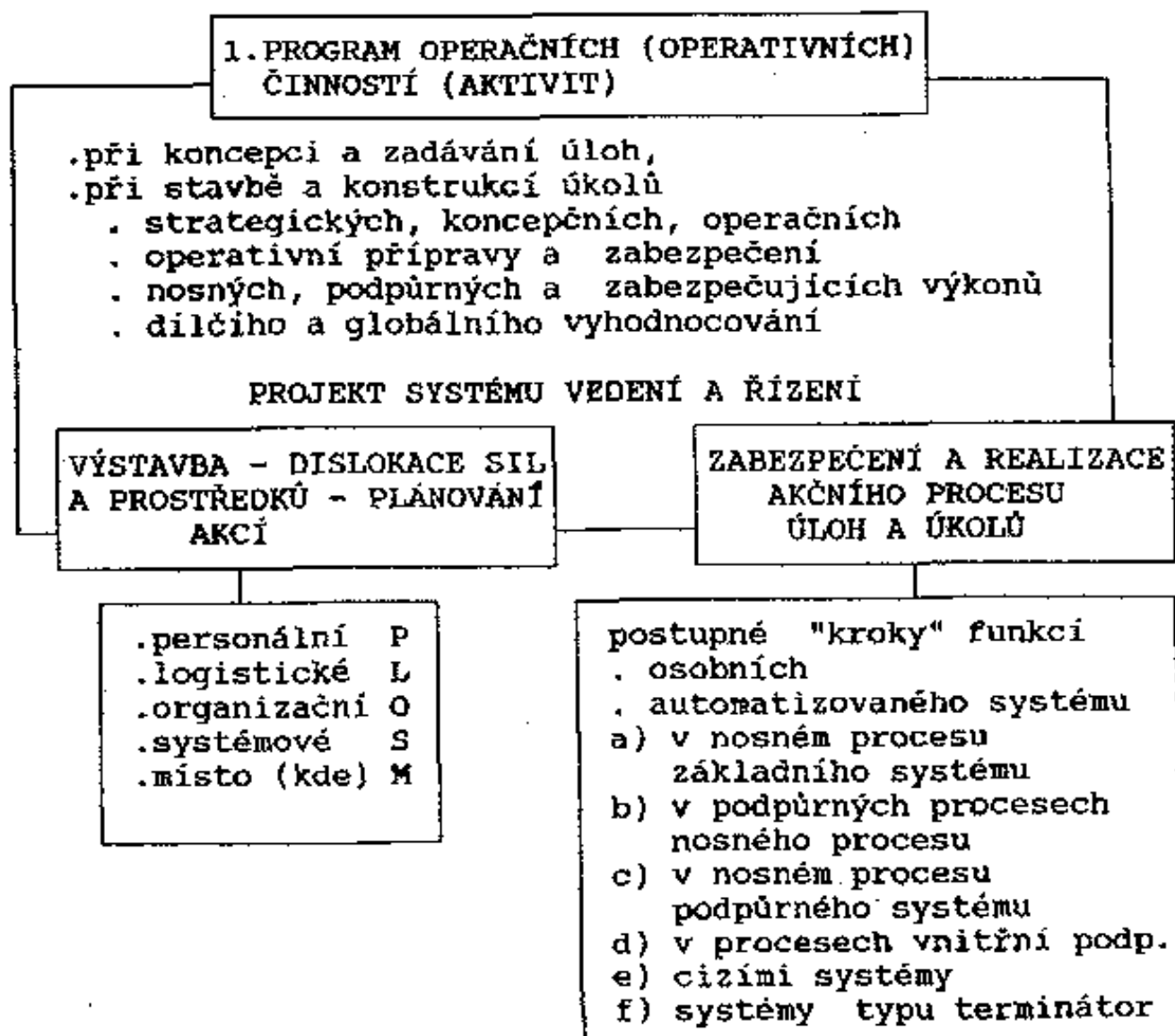
D - Projekce logické organizace osobních funkcí (Fakultativní výběrové varianty)

KLÍČOVÉ OBLASTI PŮSOBENÍ	SFÉRA/PÁSMO ŘÍZENÍ	PERS. FUNKCE
Pásmo vedení: ----- - skupiny oblastí působení působení - oblasti působnosti	VEDENÍ VRCHOLU zastoupení vedení VRCHOL VEDENÍ A ODBORNÉHO ŘÍZENÍ .správ/odborů .úseků .samostat.oddělení .samostat.skupin	.zhodnocení náročnosti řízení okruhů .záměry zabezpečení ISVŘ .pracovní profesní vlastnosti
Pásmo odborného řízení: ----- - působnosti/disciplíny - Č I N O S T I	VRCHOL ODBORNÉHO ŘÍZENÍ .oddělení .skupina	.schopnosti řízení .koncepčnost .tvůrčí systémová kreativita .rozhodování
Pásmo operativního řízení: ----- aktivity - neautomatizovatelné lidské výkony .obsluha systému .operativní řízení .zpracování úkolů ----- - výkony v krocích automatizovatelného systému .řízení procesů v systému .zpracování dokladování .řízení svodu informací	.pracoviště .pracovní skupina .pracovní tým .pracovník .operátor systému ----- .integrovaná technologická infrastruktura systémů .výpočetních .řízení technolog. .komunikačních .přenosových	.použití v úlohách dle složitosti .schopnost týmové práce .schopnost vést tým .schopnost součinnit s výpoč. systémem .zhodnocení

E - Kvalifikace dokladování v zrcadle potřeb

TYP ŘÍZENÍ	V	DOKLADOVÁNÍ združování/rozdzružování	
KDO	ČEM	TYPY	FORMALIZACE
- vrchol vedení	P	A - statutární doklady	.údaj
- služby vedení	Ú	B - komplexní vyhodnocování podřízených systémových objektů	.položka
- produkční vedení a řízení	S		.blok pol.
- odborné vedení a řízení	O	C - zprávy o rizikových faktorech	.blok dokl.
- odborné řízení	B		.doklad
- odborné řízení	N	D - libovolný výběr	.souhrn dokladů
- provozní řízení	S		.združený doklad
- operativní řízení	T	E - zprávy o plnění úkolů	.dokl.složk
- řízení výkonů	E	F - operativní entity o průběhu výkonů	.dokladový
- provádění výkonů	C		fascykl
- provádění výkonů	H		

F - Strategie přístupu k vlastnímu řešení



5. ÚLOHY ZÁKLADNÍCH INTEGROVANÝCH SYSTÉMŮ

Základní informační systémy jsou

DPRUS - distribuovaný, plánovací, řídicí úkolový systém

SORA - systém operativního řízení aktivit

SVIS - svodný výběrový informační systém

Zabezpečení procesů v systémech DPRUS, SORA a SVIS

provádí základní procesy a jsou to

DPRUP - distribuující, plánovací, řídicí, úkolové procesy

ORAP - operativní řízení aktivit v procesech

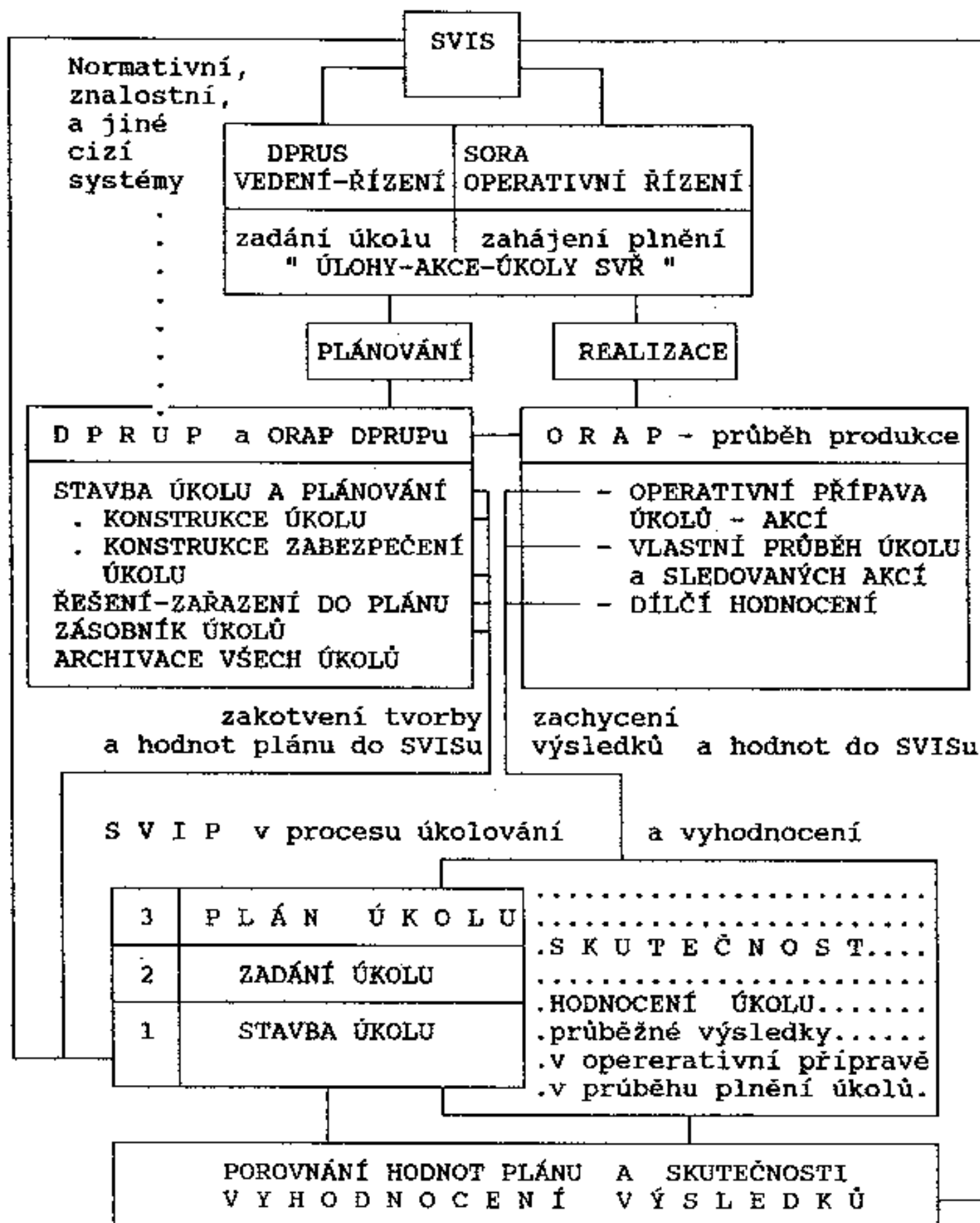
SVIP - svodné výběrové informační procesy.

Jednotlivé typy jsou konstruovány na bázi logicky shodných mechanismů s libovolně modifikovatelným obsahem. Splňují potřeby působení mezi všemi místy vedení a řízení v celé hierarchii požadovaných úrovní, směrů a stupňů řízení

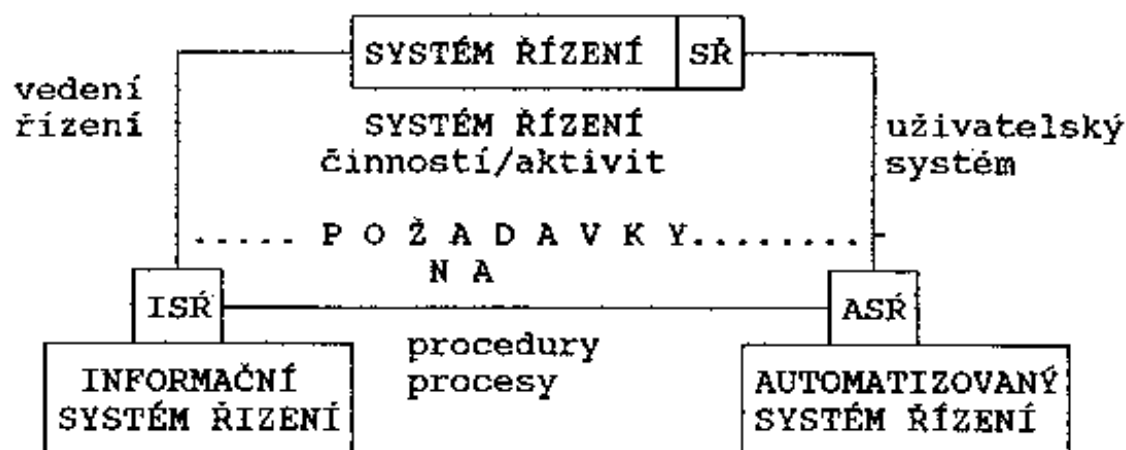
Porovnání základních systémů a procesů

<p>1. DPRUS Je systém všech pracovních míst, přiřazených osobním funkcím vedení a řízení v hierarchii i horizontu architektury, mezi kterými probíhá tok úkolů</p>	<p>.....</p>	<p>1.DPRUP(-y) Jsou komplexní procesy stavby a konstrukce úkolů, zařazení do plánů s možností změn, s automatickou distribucí na všechna místa dle problémově orientovaného logického obsahu působností a</p>
<p>2. SORA Je systém všech pracovních míst systémové výkonné povahy, odpovídající plně logickému schéma architektury klíčových oblastí působení až po aktivity (Úkol-člověk-systém)</p>	<p>.....</p>	<p>2.ORAP(-y) Jsou procesy informačních toků tvůrčího nebo produkčního charakteru výkonné povahy mezi všemi do systému pojatými pracovišti. (člověk - aktivity - počítačový systém) Mají zpracovatelský a zhodnocovací charakter</p>
<p>3. SVIS Je systém všech funkčních míst, do kterých jsou distribuovány informační objekty v potřebném rozsahu nebo agregace v různých typech výběru</p>	<p>.....</p>	<p>3.SVIP(-y) Jsou specifické procesy, které poskytují diferencované a při oprávnění všechny potřebné informační objekty, v reálném čase po jejich vzniku všem pracovištím</p>

G - Principy funkční projekce základních systémů



H - Cílové modelování požadavků na rozvoj (vývoj) ISVŘ



- Transformace geneze úloh/ukolů do geneze procesů v tabulce nosného procesu

APLIKAČNÍ TRÍDY V GENEZI	FORMULACE ÚLOH-AKČÍ ÚKOLŮ	KONSTRUKCE PROCESŮ A PODPROCESŮ	KOMPOZICE A STRUKTURACE DOKLADŮ
1.	MATEČNÍ	MATEČNÍ	MATEČNÍ
NOSNÉ	skupiny systémových úloh ve stadiích	nosné procesy celoorg. významu	výstupní cílové dokladování v průběhu nosných procesů ve všech sys.obj.
2.	DCEŘINNÉ	DCEŘINNÉ	DCEŘINNÉ
PODPORUJÍ třídu 1.	jednotlivé paralelní systémové úl.	procesy paralelní	dokladování paralelní

v tabulce podpůrných procesů

APLIKAČNÍ TRÍDY V GENEZI	FORMULACE ÚLOH-AKČÍ ÚKOLŮ	KONSTRUKCE PROCESŮ A PODPROCESŮ	KOMPOZICE A STRUKTURACE DOKLADŮ
P1.	MATEČNÍ	MATEČNÍ	MATEČNÍ
	skupiny systémových běžných úloh (cyklických)	nosné procesy místního významu	výstupní cílové dokladování uvnitř složek podpory, služeb
P2.	DCEŘINNÉ	DCEŘINNÉ	DCEŘINNÉ
PODPORUJÍ třídu P1	jednotlivé paralelní systémové úl.	procesy paralelní	dokladování paralelní dílčí nebo souhrnné

7. FUNKČNÍ A KONCEPČNÍ DIAGNOSTIKA

Funkční diagnostika se nejlépe promítá v reálné úplné sestavě dynamické matice systémových funkcí, které jsou uplatňovány v systémových procesech:

- představuje "dostředné" rozvinutou matici a obsahuje základní i vykrývající specifické funkce provozování systému
- model je zpravidla adekvátní jen jedné dané úrovni hierarchického systému vedení a řízení s horizontálním rozložením působnosti a předurčuje potřebné chování systémů v odpovídajícím obsahu rozvinuté MATICE SYSTÉMOVÝCH FUNKCÍ.
- graficky jasně vyznačuje vzájemné závislosti funkcí
- v informačních systémech vytváří a zajišťuje: vertikální vztah přesnosti a účelnosti mezi působnostmi a uživatelským rozhraním, horizontální logickou vyváženost, diagonální logickou funkční pravdivost, koexistenci funkcí šechny potřebné korelace, interoperabilitu, integraci systému vedení a řízení - flexibilitu perspektivních změn při tvorbě a přetváření ISVR atd.

J - Princip projektování systémových funkcí v matici

