**Реферат**

Пояснительная записка ... с., ... табл., ... рис., ... источников.

ВИРТУАЛЬНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ, ПРОГРАММНОЕ СРЕДСТВО, МЕНЕДЖЕР ЗАДАЧ,ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА

Цель проекта —создание системы обеспечивающей функционирование виртуального предприятия.

Средства разработки — среда программирования *Microsoft Visual* *Studio*.*NET,Microsoft SQL Server 2008*, язык программирования *С#,SQL*.

Назначение разработанных средств — обеспечение взаимодействия сотрудников внутри виртуального предприятия.

Область применения — виртуальные предприятия любого направления работы .

**Abstract**

**Список сокращений**

ИКТ - инфокоммуникационная технология.

ВП – виртуальное предприятие.

**Введение**

Характерной чертой начала нового тысячелетия является интенсивная интеграции стран в мировое информационное сообщество. И большую роль в этом продолжает играть всемирная сеть Интернет. Поэтому интерес представляют те положительные изменения, которые происходят в ее эволюции.

Примечательно, что в последние годы наблюдается наступление нового этапа в жизни сети Интернет, когда она превращается в платформу наподобие обычного персонального компьютера. Миру, в котором пользователи Интернета могли только читать информацию, вероятнее всего наступает конец, поскольку в скором времени сеть объединит множество web-узлов, развернутых на самых разных системах и предоставит пользователям возможность читать, публиковать и аннотировать информацию, используя для этого голосовые средства, программы распознавания рукописного текста и другие подобного рода системы. Программное обеспечение этой платформы по существу станет как бы «программным двигателем», который будет способствовать изменениям Интернета и повышению его мощи.

Все эти изменения способствовали возникновению новых бизнес-структур, которые с помощью Сети могут устанавливать партнерские отношения, находясь в любой точке земного шара. Это, в свою очередь, позволило территориально рассредоточенным предпринимателям или компаниям создавать единый или базовый уровень компетенции и при помощи инфокоммуникационных технологий (ИКТ) разрабатывать эффективные технологические процессы производства товаров и услуг. В зависимости от решаемых задач такого рода объединение партнеров по бизнесу получило название «виртуального», а сформированные структуры стали именоваться «виртуальной командой», «виртуальным предприятием», «виртуальной корпорацией» и т.п. Необходимо особо подчеркнуть, что в их базе лежит временная сеть, объединяющая независимых предпринимателей или компании, которые, используя ИКТ, делятся опытом, затратами и успехами, достигнутыми на рынке. Каждый из партнеров содействует решению общей задачи только в пределах своего уровня компетенции.

Сказанное выше заставляет провести анализ того состояния, в котором находятся уже созданные или планируемые к созданию бизнес-структуры, использующие для повышения эффективности своей деятельности такие сети, как Интернет, Интранет и др. ,постараться определить их эффективность и перспективу выживаемости, дать характеристику менеджмента в условиях использования высокоэффективных ИКТ.

**Актуальность дипломного исследования** обуславливается тем, что современный рынок требует постоянного создания и внедрения в деятельность предприятий новых методов управления, способных обеспечивать как достоверный контроль текущей работы предприятия, так и видение перспектив принимаемых стратегических решений. Однако большинство предприятий имеет проблемы с организацией управления своей деятельности. Многие стратегические и тактические просчеты с недостаточно квалифицированным менеджментом. Это означает, что традиционные методы менеджмента уже в значительной мере себя исчерпали, и необходимо искать новые подходы к управлению. Речь должна идти о принципиально новом качестве управления: в решении теоретических и прикладных задач управления наиболее плодотворным является программный подход к динамическому процессу решения проблем взаимодействия системы с внешней средой.

В современном мире выживаемость любой компании, ее устойчивое положение на рынке услуг определяется уровнем конкурентоспособности. В свою очередь конкурентоспособность связана с двумя факторами- уровнем цены и уровнем качества оказываемых услуг. Причем второй фактор постепенно выходит на первое место.

На основе вышеизложенного **целью дипломного проекта**следует определить разработку программного обеспечения повышающего качество оказываемых услуг и увеличения эффективности коммуникации сотрудников предприятия.

Таким образом, **практическая ценность разрабатываемого программного средства** заключается в решении следующего перечня задач:

1. Обеспечение коммуникации сотрудников предприятия с помощью чата;
2. Возможность анализа вклада каждого участника в проект;
3. Менеджер задач позволяющий отслеживать все задачи предприятия и назначать ответственных за их выполнение;
4. Быстрое информирование всех необходимых сотрудников.

TODO. Добавить

— *краткое содержание каждого раздела* пояснительной записки;

— *разработанные* в проекте *программные средства* с краткими сведениями об их характеристиках;

— использованные *средства разработки*.

**1.Технико-экономическое обоснование** **темы**

**1.1. Актуальность и практическая ценность разработки**

Целью данного дипломного проекта является разработка программного обеспечения для обеспечения функционирования виртуального предприятия.

Современные организации постоянно ищут пути совершенствования эффективности, и поэтому постоянно оценивают уровень своих возможностей и недостатков. Присутствие в глобальной сети и совершенствование технологий предоставляет больше и больше вариантов эксплуатации систем для управления бизнесом.

Сегодня не оставляет никакого сомнения, что Интернет значительно изменил те правила, по которым происходило взаимодействие между организациями. Устраняя географические границы, Интернет позволил организациям обмениваться информацией и управлять транзакциями без требования работать с клиентом лицом к лицу. Эта технология, вместе с технологией обмена сообщениями, дали рождение технологии порталов и виртуальных торговых площадок. Порталы позволяют организациям, которые заинтересованы в бизнесе, быстро находить партнеров и поставщиков. Участие в торговле на бизнес-портале позволяет вести бизнес со всеми организациями, участвующими в работе портала.

В мире бизнеса слияния и объединения происходят ежедневно. Чаще всего объединяющиеся организации имеют различные системы управления, настроенные на бизнес-практику каждой из компаний. Заставить одну из организаций принять внутреннюю бизнес-систему другой для того, чтобы работать в одном поле данных, зачастую очень затратно и губительно для бизнеса. Люди, принимающие решения о слиянии, часто подразумевают, что требование о сосуществовании этих систем является главным для осуществления такого объединения. Интеграция между приложениями часто требуется и в обыденной жизни предприятия. Специальные программы, обслуживающие техпроцессы, Material Requirement Planning (MRP) и финансовые приложения, часто используют гетерогенные платформы и должны быть объединены в единое информационное пространство. В этих случаях требуется недорогое, легко внедряемое и гибкое решение. Именно здесь и находят свое применение технологии обмена сообщениями, так как они практически не требуют вносить какие-либо изменения в работающие приложения для обеспечения надежной коммуникации между ними. Таким образом, они являются эффективным решением для обеспечения коммуникации между любым видами приложений на различных платформах.

Чтобы обеспечить информационный обмен между организациями, необходимо подготовить для них единое информационное пространство, где они могут обмениваться информацией об оказываемых услугах, поставляемых материалах, а также запрашивать необходимую информацию у других участниках.

Кроме того, все организации объединяются в единую виртуальную организацию (BO), которая состоит из юридически независимых предприятий, учреждений и отдельных предпринимателей. Объединенные группы главным образом обеспечивают свои внутренние потребности и их внешнее поведение подобно одиночной корпорации. Подобная корпорация отказывается от центрального офиса, вместо этого она управляется благодаря информационным и коммуникационным технологиям. Виртуальная организация – это новое объединение, сформированное за счет взносов ресурсов от обычных независимых предприятий.

Кроме того необходимо разделять весь поток информации внутри виртуальной организации на соответствующие группы, объединенные по общим признакам, так, чтобы каждый член виртуальной организации получал только те информационные сообщения, в которых она заинтересована. Наиболее близко, данную проблему решает система, основанная на технологии Публикация/Подписка. Данная система позволяет одним агентам опубликовывать информацию определенного типа, а другим – принимать те сообщения, на которые они подписались.

Разрабатываемая технология позволит сократить издержки при передаче информации между взаимодействующими предприятиями и обеспечить оперативную доставку сообщений. Также данная система обеспечит высокую масштабируемость, что позволит обмениваться информацией агентам, расположенным на значительном расстоянии друг от друга.

Современные виртуальные предприятия представляют сложные мультиагентные системы нуждающиеся в грамотном управлении и четком разделении обязанностей между агентами этой системы. Этого можно достичь используя систему позволяющую добавлять, редактировать, устанавливать сроки выполнения задач, а также закреплять задачи за конкретным агентом. Вторым аспектом успешного управления виртуальным предприятием является мониторинг деятельности агентов. Это можно обеспечить созданием аналитической системы отслеживающей активность сотрудников.

Внедрение данного информационного пространства даст следующие преимущества:

* уменьшение издержек;
* значительное повышение производительности;
* удобство работы с данными;
* возможность отслеживать слабые места предприятия;
* единый интерфейс взаимодействия между организациями;
* возможность работы с территориально разрозненными организациями.

## 1.2. Сравнение существующих аналогов

В настоящее время на рынке услуг программного обеспечения существует множество решений для планирования задач компании. Также имеется много программ в сфере коммуникации. Разрабатываемый нами продукт совмещает в себе два этих направления. При разработке данного дипломного проекта был произведен анализ этих программных продуктов и выделены плюсы и минусы каждого из них.

Первое рассмотренное решение называется synkra.

Плюсы данного решения будут следующие:

* быстрая регистрация компании с помощью почты;
* возможность установления сроков выполнения задачи и сотрудника который будет ее выполнять;
* полностью бесплатно;
* не требуется обучения для работы с программой;
* аналитический раздел позволяющий отслеживать вклад каждого участника в проект.

Недостатки данного решения при решении нашей задачи следующие:

* нет возможности подписки на оповещения от других участников проекта;
* нет возможности личной переписки участников организации;
* нет возможности посмотреть кто дал задачу конкретному сотруднику.

Второе решение называется wrike и имеет следующие достоинства:

* оповещение всех сотрудников компании с помощью ленты новостей;
* быстрая регистрация компании с помощью почты;
* возможность установления сроков выполнения задачи и сотрудника который будет ее выполнять.

Недостатки:

* лицензия программы требует 42$ в месяц;
* нет возможности личной переписки участников организации;
* нет возможности посмотреть кто дал задачу конкретному сотруднику.

Поскольку ни одна из рассмотренных программ не отвечает предъявляемым требованиям, было принято решение самостоятельной разработки программного обеспечения.

Для реализации поставленной задачи необходимо выбрать средства разработки (среда программирования, СУБД, технологии работы с сетью).

**1.3. Выбор средств разработки**

В качестве средств разработки были выбраны те технологии, которые наиболее полно соответствуют требованиям разрабатываемой системы. Для реализации клиентской части программного продукта была выбрана среда разработки Microsoft Visual Studio 2013.

Microsoft Visual Studio - мощная среда разработки, обеспечивающая высокое качество кода на протяжении всего цикла разработки программного обеспечения, от проектирования до внедрения. На сегодняшний день является одним из лучших средств разработки приложений. С каждой новое версией эта среда приобретает все больше и больше полезных функций.

Благодаря этому достигаются многие желательные свойства:

* удобный интерфейс;
* приятный внешний вид;
* всестороннее взаимодействие с любыми СУБД;
* легкость использования компонентов;
* легкость в написании кода;
* возможность разработки нескольких частей одного приложения на разных языках;
* возможность бесшовной отладки такого приложения;
* возможность написать класс на одном языке, а его потомков - на других языках.

Microsoft SQL Server 2008 была выбрана в качестве СУБД для дипломного проекта. Она обеспечивает платформу данных с приемлемым для данной задачи уровнем безопасности, производительности, масштабируемости и продуктивности разработчиков. SQL Server является всеобъемлющим, интегрированным сквозным решением.

SQL Server предоставляет мощные инструменты, уменьшая сложность создания, развёртывания, управления и использования, данных предприятия и аналитических приложений на платформах от мобильных устройств до информационных систем предприятия.

Благодаря исчерпывающему набору функций, взаимодействию с существующими системами и автоматизации типовых задач, Microsoft SQL Server 2008 предоставляет полное решение в области хранения данных для организаций всех масштабов. Главное объединяющее достоинство данных программных продуктов заключается в том, что в реализации разработки нашего проекта практически не нужно материальных

затрат на их покупку, т.к. можно с легкостью обойтись бесплатными версиями Express.

**2. Теоретическая часть**

**2.1. Понятие виртуальной организации и цели ее создания.**

Виртуальная организация - новейшая и потенциально наиболее важная форма бизнес-организаций из тех, что появились в течение последних десятилетий. Новая модель стала возможной в результате развития наисовременнейших технологий, самой значимой из которых является Интернет. Виртуальные предприятия представляют собой группы людей, совместно занимающихся общим делом, независимо от их физического местонахождения, пересекая границы предприятий и стран, в реальном времени (синхронно) или в отсроченном режиме (асинхронно). Они (и предприятия, и люди) могут быстро реагировать на изменения рынка при критически низких затратах с точки зрения традиционного бизнеса.

Жизненный цикл любого виртуального предприятия проходит пять фаз.

1. Фаза выявления перспективной предпринимательской возможности.

Чтобы избежать провала, следует удостовериться в фактическом существовании той или иной предпринимательской возможности и оценить ее перспективность. Таким образом, на данном этапе жизненного цикла виртуального предприятия происходит обоснование целесообразности его создания.

2. Фаза создания виртуального предприятия.

Для реализации выявленной перспективной предпринимательской возможности следует определить конкретных участников будущего проекта: группу индивидуумов (организаций). На этой стадии ведутся переговоры по поводу распределения ролей и ответственности между партнерами, разрабатывается план предпринимательской деятельности.

3. Фаза функционирования виртуального предприятия.

На протяжении данной фазы жизненного цикла виртуального предприятия осуществляется согласованная и спланированная на предыдущей стадии предпринимательская деятельность партнеров, в ходе которой они координируют свои действия и поддерживают постоянную связь.

4. Фаза ликвидации виртуального предприятия.

 После завершения фазы функционирования у виртуального предприятия могут остаться некоторые невыполненные обязательства, и в этом случае события развиваются по следующему сценарию. Обязательства остаются в силе, но виртуальное предприятие приостанавливает функционирование до появления требований по этим обязательствам, то есть находится в неактивном состоянии. При получении таких требований виртуальное предприятие временно возобновляет свою деятельность и, выполнив соответствующие обязательства, возвращается в неактивное состояние.

5. Фаза распада виртуального предприятия.

  Когда все обязательства виртуального предприятия выполнены, начинается завершающая стадия его жизненного цикла, на которой партнерские отношения между его участниками разрываются, а само оно распадается, то есть прекращает свое существование. [12]

Виртуальными организациями следует руководить на «пять с плюсом» и менеджмент в них играет едва ли не самую главную роль. Первые компании, всерьез занимавшиеся электронной коммерцией потерпели крах(Вульф 1999, Портенджер 2002) из-за плохого менеджмента и финансирования. В данной среде большое влияние приобретает принцип B2B(business-to-business,поддержка компаний друг другом).

Виртуальные организации имеют много тех же особенностей, что и традиционные: им необходимы финансы, их штат состоит из людей. Но виртуальные организации несут в себе огромный потенциал, и для того чтобы раскрыть его полностью, от виртуальных менеджеров требуется гораздо больше профессионализма, чем от менеджеров традиционных компаний.

Такие виртуальные предприятия могут и будут постоянно перестраивать свою конфигурацию и архитектуру процессов, чтобы сохранять максимальную эффективность в условиях динамичного рынка. Благодаря своей способности создавать и эксплуатировать более новаторские и целенаправленные службы при меньших капиталовложениях, в более сжатые сроки и со значительно меньшим финансовым риском, они составят серьезную конкуренцию крупным традиционным корпорациям.

Internet предоставляет любому индивидууму возможность обмениваться информацией с любым человеком в любом уголке мира, и это позволяет создавать общность людей по интересам, для которых расстояние не имеет значения (частью этого сценария является электронная коммерция). В то же самое время, современные технологии поддержки бизнес-процессов позволяют им пересекать границы компании и вновь «соединяться» через Internet. Тем самым появляется перспектива сотрудничества между экономическими субъектами для организации совместных предприятий и возможность динамической перестройки их конфигурации по мере необходимости. В конечном итоге, это приведет к мощному прорыву в области производительности, организации, международных обменов и экономического роста благодаря следующим факторам:

1.Инновационные продукты и услуги, обеспечивающие эффективное и малозатратное обслуживание клиентов по всему миру за счет объединения средств коммуникации, электронной коммерции и автоматизации бизнес-процессов;

2.Структурированные и описанные процессы, где клиент является непосредственным участником, а процессы на базе workflow прослеживают транзакции, пересекая границы подразделений, компаний и предприятий;

3.Эффективно выстроенные организации, предоставляющие наилучшее обслуживание за счет реализации комплексных бизнес-процессов на базе workflow, несмотря на внутреннюю структуру, адаптируемую к рыночным нуждам;

4.Динамичное взаимовыгодное сотрудничество между предприятиями и индивидуумами; лучшее обслуживание рынка будет основываться на оптимальной производительности каждого из объединившихся партнеров, которая достигается за счет управления бизнес-процессами на базе новейших информационных технологий.[1]

Виртуальная организация бизнес-процессов характеризуется наличием большого числа форм, включающих например сеть стабильных поставок, которая работает как единое предприятие ,или же компаний, действующих разобщенно, независимо от того, входит ли она в общий контракт поставок, или же ее функции заключаются в обмене необходимой информацией. Компания OMNI, например, осуществляет обмен информацией со 186 размещенными в разных точках мира фирмами и исключает таким образом обязательное использование транспортных средств. Рассмотрим эффективность виртуальной организации на примере некоторых функционирующих виртуальных предприятий.

***«VIRTEC Project»***

«VIRTEC Project» разработан инженерным факультетом (Сан Карлос) Университета Сан Паоло в Бразилии. Он объединяет девять малых и средних предприятий, которые обеспечили проект финансированием, технологиями и сервисом. Эти предприятия функционировали в области электроники, производства металло-керамических изделий, полимерных материалов, механики, механотроники (японское название отрасли промышленности, образовавшейся в результате слияния общего и электротехнического машиностроения), жидкостных систем, прикладного программного обеспечения и сервиса.

Работа данной группы компаний была построена на кооперативной основе, где каждый партнер имел доверительные отношения друг с другом и доступ к создаваемой инфраструктуре нового бизнеса. Задача состояла не только в принятии участия в глобальном бизнесе, но и в построении производственного процесса. Это важно отметить, поскольку компании в пределах виртуальной организации должны знать не только о том, как они должны действовать, но и где они должны осуществлять свои действия.

Для решения проблемы была разработана матрица базовой компетенции, позволившая дифференцировать между партнерами все виды деятельности, включая получение прибыли каждым участником проекта.

Каждая компания специализировалась на производстве одного продукта, например, одна — на изготовлении полиуретанового молотка, который очень быстро вырабатывался при его использовании; другая — сосредотачивалась на производстве полимерной резины и т.д.

В результате своей деятельности виртуальная компания VIRTEC разработала несколько новых продуктов, таких как вегетируемая (разлагающаяся в природных условиях) полиуретановая резина. Эта резина используется для целей механического ассемблирования, покрытия продуктов, в сфере медицинской диагностики и т.д. Разработанный тип резины оказался дешевле и имел более высокий по времени жизненный цикл. В настоящее время созданная резина продается в странах Европы и Америки.

Используя матрицу компетенции, компания VIRTEC показала хороший пример того, что виртуальная форма организации позволяет сократить временные затраты на разработку и производство нового продукта, уменьшить его себестоимость, а также повысить качественные параметры, в сравнении с аналогичным товаром других производителей.

***«AGI-Wilgelm»***

Немецкая компания «AGI businessmedia productions GmbH» была основана тремя студентами в 1966 г. в г.Штутгарте, Германия. Бизнес заключался в разработке и реализации Интернет-приложений и их концепций. «AGI» считается крупнейшим мультимедийным агентством Германии. Ежегодная прибыль компании составляет 4 млн евро. Структура компании представлена пятью директорами, 60 служащими и 25работниками по найму. В 1997 г. Торгово-промышленная палата г. Штутгарта (IHK)совместно с «AGI» приступила к разработке проекта, получившего название «IHK», одна из задач которого состояла в разработке WEB-сайта, содержащего базы данных по роду деятельности партнеров. Реализация проекта повысила имидж компании, и к ней за помощью обратился зоологический сад «Wilhelma» (г. Штутгарт) с просьбой разработать в Интернете при условии обеспечения независимости и приемлемости для клиентов с учетом их потребностей. В перечень задач были включены такие вопросы, как снижение загруженности администрации вопросами клиентов, интенсификация взаимосвязей между клиентами зоосада и обеспечении их необходимой информацией и др. [14].

Дизайн проекта был разработан на основе концепции жизненного цикла виртуальной организации, включающей фазу ориентации компании, разработку системы взаимосвязей с клиентами, решение проблемы координации и реализации продукции. Все вопросы предполагалось решать через web-сайт. Были решены вопросы операционных издержек, формирования базовой компетенции и социологические аспекты проблемы, что позволило построить результативную и эффективную виртуальную компанию. Преимущество ее выразилось в следующих параметрах активности:

* организовано производство в цифровом формате дополнительной рекламной продукции посредством внедрения HTML-редактора и других программных продуктов;
* клиентам стали доступны многочисленные данные о деятельности партнеров виртуальной компании «IHK-Wilhelma»;
* оптимизация процессов позволила интенсифицировать взаимосвязи с клиентами через электронную почту;
* исключены посредники между компанией и потребителями;
* разработана электронная библиотека, ставшая доступной потребителям продукции и услуг, которые предлагаются партнерами виртуальной компании.

Все эти и ряд других преимуществ позволили существенно повысить конкурентноспособность виртуальной компании и интенсифицировать свой бизнес-процесс.

***«VIRTUAL UNIVERSITY ENTERPRISES»***

Виртуальная компания«Virtual University Entyerprises» (VUE, подразделение компании NCS Pearson,Inc.) была образована в 1997 году и является сравнительно молодой виртуальной компанией, предоставляющей услуги по авторизованному тестированию [15].

Использование базовых основ виртуальной организации, таких как электронная сетевая инфраструктура, концентрация компетенции, системы взаимодействия с клиентами и т.д., позволило создать и оперативно функционировать более чем 2500 центрам компании, расположенных в 110 странах мира. Эти центры проводят экзамены по программам сертификаций таких компаний, как Check Point Technologies, Cisco Systems,CompTIA, Ericsson, Generation, Informix, Linux Professional Institute (LPI),Lucent Technologies, Microsoft, Novell, PTC, RSA Security, IBM, Tivoli и др.

Новыми тестовыми центрами«Virtual University Enterprises», функционирующими в России, стали «АстроСофт» и «Академия АйТи».

«Академия АйТи», например, готовит специалистов к сдаче большинства экзаменов по программам сертификации таких фирм, как Microsoft, Novell, Oracle, Caldera, Lotus, Avaya и т.д.

**2.2. Виды виртуальных организаций и их участники**

Существует несколько позиций, на основании которых различают виртуальные организации.

Представители первого подхода выделяют три основных вида виртуальных организаций:

1. с централизованным типом управления, при котором один из агентов управляет процессом (уясняет задачу, выдает задания другим агентам, обобщает результаты и принимает решения);

2. с распределенным типом управления, где знания и ресурсы распределяются между агентами, но сохраняется общий орган командного управления, принимающий решения в конфликтных ситуациях;

3.  с децентрализованным типом управления, при котором все управленческие процессы осуществляются только за счет локальных взаимодействий между агентами.

Для эффективного функционирования всей партнерской сети, работающей над выполнением виртуального проекта, агенты-партнеры должны базироваться на единой методологической основе и согласованно вести хозяйственную деятельность.

Если между партнерами уже существуют налаженные производственные связи и ясно, кто из них какую продукцию (услуги) и в какие сроки способен произвести и доставить в назначенную точку, то такое предприятие нельзя считать виртуальным.

Его эффективность при выполнении уникального заказа определяется простой способностью оперативно разместить частные задания у партнеров (или успешностью переговоров агентов по организации процесса выполнения заказа), а также добросовестностью выполнения партнерами своих обязательств.

Представители второго подхода, рассматривая возможные варианты организации внешнеэкономической деятельности с использованием Интернет-технологий, опираются на классические международные организационно-правовые формы. Указывают следующие группы критериев классификации виртуальных организаций:

1. юридические;

2. географические;

3. хозяйственно-экономические;

4. системно-сетевые.

Выделяются два главных класса виртуальных организаций: виртуальные корпорации и виртуальные товарищества (партнерства).

Виртуальная корпорация представляет собой электронное объединение капиталов (ресурсов) различного типа - финансового, технологического, человеческого (в частности, интеллектуального) в интересах выполнения сложных уникальных проектов, создания продукции мирового класса и максимально полного удовлетворения требований заказчика. Как и ее реальный правовой прототип, она способствует решению двух фундаментальных проблем рыночной экономики:

1. привлечению капитала для выполнения уникальных проектов или распределению бизнес-процессов с целью повышения конкурентоспособности продукции;

2. распределению риска в инвестиционных проектах.

Основная внешнеэкономическая цель создания виртуальной корпорации - объединение ключевых технологий и опыта партнеров разных стран для проведения более эффективных действий на мировом рынке. Виртуальная корпорация характеризуется определенной независимостью от участников (возможностью легкой смены партнеров), наличием опосредованного механизма управления (делегированием полномочий). Она предполагает договорные взаимоотношения между всеми узлами организационной сети и формирование их совместной собственности[[2]](http://www.vevivi.ru/best/Osobennosti-deyatelnosti-virtualnykh-organizatsii-ref158978.html" \l "_ftn9" \o "). Нередко виртуальная корпорация формируется в виде материнской виртуальной организации с сетью дочерних виртуальных филиалов, отделений и т.п.

Виртуальное товарищество (партнерство) представляет собой компьютерно - интегрированную (искусственную) организацию лиц, вместе ведущих дело (находящихся в отношениях кооперации, т.е. выполняющих совместную работу и координирующих действия) с целью извлечения прибыли, будучи географически удаленными друг от друга.

Следует отметить, что по своему содержанию понятие виртуального товарищества достаточно близко к представлениям о виртуальной рабочей группе. В данном случае каждый партнер, в той или иной степени участвуя в управлении и контроле за деятельностью виртуальной организации, несет индивидуальную ответственность за результаты работы, причем потеря партнера означает распад виртуальной организации.

Как и в случае обычного товарищества, для виртуального партнерства можно выделить две базовые формы: полное виртуальное товарищество, когда все партнеры равноправны в управлении предприятием и несут равную ответственность по ее обязательствам; ограниченное виртуальное партнерство, где один из партнеров имеет большие полномочия по контролю и управлению компанией и несет неограниченную ответственность по ее обязательствам, а другие партнеры не занимаются контролем и не отвечают по обязательствам партнерства.

Следующие исследователи читают, что среди важнейших критериев интеграции виртуальных организаций необходимо выделить объединение хозяйственной деятельности, отраслевую общность и юридическую самостоятельность. Опираясь на эти критерии, можно ввести основные типы виртуальных объединений: от наиболее «слабого» - виртуальной ассоциации до гипотетически самого «сильного» - виртуального треста.

В виртуальной ассоциации партнеры, находящиеся на удалении друг от друга, сотрудничают лишь при выполнении общих операций или функций. Здесь имеются две ключевые структурные характеристики: взаимозависимость между составляющими операциями и распределение ответственности между участниками.

Виртуальный консорциум близок по своим характеристикам к виртуальной ассоциации. Как правило, он создается в интересах реализации крупных программ или выполнения инновационных проектов. В рамках виртуального консорциума могут электронным способом объединяться предприятия разных стран, отраслей и форм собственности. При этом интеграция предполагает в первую очередь совместное выполнение функций и построение распределенной сети бизнес-процессов.

Виртуальный картель - это компьютерно - интегрированная форма объединения юридически самостоятельных организаций одной отрасли, имеющих соглашения о ценах, объемах производства, рынках сбыта.

Виртуальный синдикат представляет собой разновидность виртуального картеля, в рамках которого помимо вышеуказанных соглашений существует единый орган сбыта продукции участников виртуального объединения. Цель вступления в виртуальный синдикат - получить выигрыш от централизации сбыта. Синдикаты обычно образуются в отраслях с массовой однородной продукцией.

В свою очередь виртуальный пул означает полученное электронным путем временное объединение разных компаний (возможно разных отраслей), где для вступающих в пул организаций устанавливаются правила распределения общих расходов и прибыли, поступающей в единый фонд, распределяемый по установленной пропорции.

Виртуальный концерн предполагает электронное объединение компаний одной или нескольких отраслей на основе централизации научно-технических и производственных функций, сбыта, финансов, учета и пр. Участники делегируют концерну часть своих функций - тех, которые не могут выполнить сами, но остаются юридически самостоятельными.

Наконец, наиболее сильной формой компьютерной интеграции организаций оказывается виртуальный трест, когда все стороны деятельности входящих в него организаций объединяются, а сами они теряют юридическую и хозяйственную самостоятельность.

Одной из комплексных форм виртуальных предприятий является виртуальная финансово-промышленная группа. Как и обычная финансово-промышленная группа, она состоит из ряда неоднородных юридических лиц, удаленных друг от друга, которые полностью или частично объединяют ресурсы с применением Интернет-технологий на основе договора о создании финансово-промышленной группы для технологической или экономической интеграции. Как видно из самого названия, в состав виртуальной финансово-промышленной группы входят разные промышленные, торговые и финансовые учреждения (банки, страховые компании и пр.). Следует отметить, что обычно срок функционирования такого метапредприятия не ограничен рамками выполнения тех или иных проектов[3].

Для того чтобы деятельность виртуальной организации была продуктивной, необходимо координировать деятельность участников (агентов) с помощью уполномоченного на то органа, осуществляющего управленческие воздействия и регламентирующего деятельность предприятий-партнеров - органа-координатора. Его появление вызвано следующими причинами: высокая степень сложности процессов за счет кооперации различных организаций, наличие нескольких распределенных источников информации, которые необходимо скоординировать в режиме реального времени, нестабильная структура системы организации, расширение пространства поиска решений вследствие повышающейся комплексности процессов.

Обычно в виртуальную организацию входят: орган-координатор, занимающийся регламентацией деятельности виртуального предприятия; предприятия-поставщики, производители, транспортные и др. предприятия, принимающие участие, как в технологическом процессе, так и в процессе по доведению продукта до потребителя. Введение заказчика в систему взаимоотношений между субъектом и объектом управления дает ему возможность в режиме реального времени отслеживать работу предприятия и корректировать все действия: начиная от корректировки проекта товара или услуги до его производства и доставки.

Орган-координатор на организации виртуального типа должен выполнять следующие функции:

1.  разработка институций для виртуальной организации;

2.  поиск клиентов и анализ их запросов;

3.  синтез товарно-производственных решений, отвечающих требованиям запросов;

4.  регламентацию и корректировку деятельности предприятий, входящих в виртуальную организацию;

5.  управление ресурсами данных предприятий.

Особенностью функционирования виртуальной организации является то, что ее агенты могут работать над выполнением одного или нескольких проектов одновременно.

Агенты (организации-партнеры), осуществляющие работу над проектом, могут быть как сотрудниками одной организации, так и независимыми организациями, взаимодействующими друг с другом и заказчиком. Заметим, что среди агентов виртуальной организации необходимо выделить ответственных исполнителей (отвечающих за управление выделенной частью проекта) и исполнителей (непосредственно выполняющих работу).

Решить проблему управления предприятиями-партнерами виртуального предприятия можно в несколько этапов[[4]](http://www.vevivi.ru/best/Osobennosti-deyatelnosti-virtualnykh-organizatsii-ref158978.html" \l "_ftn11" \o "):

1.  этап идентификации виртуальной организации;

2.  этап формализации компетенций предприятий-партнеров;

3.  этап создания ролевой структуры и дифференциации статусов участников виртуальной сети.

Определимся с каждым из этих этапов более подробно.

1. Идентификацию любой виртуальной организации можно рассматривать в двух аспектах: идентификация агентов (предприятий-партнеров) виртуальной организации и идентификация виртуальной организации как единого проекта.

Процесс идентификации виртуальной организации является более простым, чем процесс идентификации ее членов. Для него необходимо определить цели и сроки виртуального проекта; определить мотивацию участников проекта; выделить основных участников и ответственного за проект; сообщить всем потенциальным участникам цели и сроки реализации проекта; запланировать и распределить работы и роли в виртуальном проекте; реализовать процесс включения в проект нового агента.

Орган-координатор может перераспределять работы наиболее активным предприятиям-партнерам сети, постоянно поддерживающим контакт в рамках данного сообщества. Как правило, любой из пассивных участников может покинуть организацию, в то время как любой новый член обычно пребывает в пассивном состоянии, анализируя происходящие в сети действия со стороны.

Таким образом, категории участников виртуальной сети можно представить следующим образом: орган-координатор: модератор и лидеры; активные участники; пассивные участники.

2. Поиск и привлечение потенциальных участников виртуальной сети является одним из самых важных моментов при инициализации проекта. В процессе формализации компетенций будущих предприятий-партнеров виртуальной организации целесообразно использовать каталог ключевых компетенций, включающий основные показатели каталога (внутренние и внешние компетенции, ключевые факторы успеха) и перечень компетенций участника виртуальной организации[[5]](http://www.vevivi.ru/best/Osobennosti-deyatelnosti-virtualnykh-organizatsii-ref158978.html" \l "_ftn12" \o ").

В дальнейшем поиск может осуществляться по другим критериям: опты работы на рынке, регион и т.д. Оценить опыт потенциального агента в рамках данной компетенции возможно с помощью системы статусов или структуры описаний компетенций участников виртуальной организации.

3. Как в традиционной, так и в виртуальной организациях любой участник может выполнять разные роли в зависимости от его задействованности в виртуальном проекте. Участники виртуального пула могут выполнять следующие роли:

1. Орган-координатор: разработка институций для виртуальной организации; поиск клиентов и анализ их запросов; синтез товарно-производственных решений, отвечающих требованиям запросов; регламентация и корректировка деятельности предприятий, входящих в виртуальную организацию; управление ресурсами данных предприятий;

2. Эксперт: носитель специфических знаний; отвечает на вопросы участников виртуальной организации; разрабатывает новые продукты;

3. Партнер выполняет определенные задания в рамках виртуального проекта с учетом своей ключевой компетенции[[6]](http://www.vevivi.ru/best/Osobennosti-deyatelnosti-virtualnykh-organizatsii-ref158978.html" \l "_ftn13" \o ").

**2.3 Особенности управления организацией, достоинства и недостатки виртуальных организаций**

Для планирования, организации и координации деятельности виртуальных предприятий необходимы и соответствующие управленческие подходы. При создании виртуальных организаций нередко появляются организации, которые концентрируют свои усилия исключительно на управлении компетенциями третьей стороны. В данном случае такая организация должна обладать как минимум следующими способностями: уметь идентифицировать и привлекать ключевые компетенции, необходимые для реализации проекта (аспекты менеджмента знаний) и на основе привлеченных компетенций организовать процесс создания и сбыта продукции (аспекты функционирования сети).

На основе этого можно в общем виде сформулировать основные функции управления виртуальной организацией как сетью партнеров:

1. Определение требований (задач) проекта.

2. Поиск и оценка возможных партнеров (исполнителей).

3. Выделение исполнителей, которые оптимально соответствуют задачам.

4. Привлечение и распределение исполнителей.

5. Постоянное отслеживание и перераспределение (если это необходимо) партнеров и ресурсов по задачам[[7]](http://www.vevivi.ru/best/Osobennosti-deyatelnosti-virtualnykh-organizatsii-ref158978.html" \l "_ftn14" \o ").

Вышеуказанные особенности виртуальных организаций формируют следующие требования к их сотрудникам:

1.  умение ясно формулировать задачи, выражать информацию. В международных организациях от сотрудников требуется знание иностранного языка;

2.  хорошее владение навыками письменной, электронной коммуникации;

3.  более широкий спектр знаний, «контекстное» мышление (поскольку сотрудники работают не над одним проектом, а могут быть включены одновременно в несколько проектов, решать параллельно несколько задач);

4.  умение устанавливать цели, структурировать собственное время;

5.  умение находить нестандартные решения тех или иных задач;

6.  большая персональная ответственность за результаты работы, в связи с чем сотрудники должны хорошо знать соответствующие инструкции, основы законодательства, этические нормы компании;

7.  сотрудникам необходимо представлять как организацию, частью которой они являются, так и группу, в которую они включены;

8.  способность успешно сотрудничать в виртуальной среде (что не только обусловливается психологическими особенностями индивидов, но и тесно связано с корпоративной культурой и применяемыми технологиями управления).

Управление персоналом в виртуальной организации предполагает работу в гибкой инновационной среде, что требует нестандартных подходов и решений. Изменение задач, стоящих перед организацией, требует изменения конфигурации команд, обновления и замены управленческих систем. Управление человеческими ресурсами виртуальных организаций в большей мере, чем другая управленческая деятельность в них, предъявляет повышенные требования к профессионализму лидеров, их умению работать с людьми, концептуальным способностям, умению инициировать и мотивировать инновационную активность сотрудников. Вместе с тем менеджер должен уметь передавать видение перспектив компании своим подчиненным и мотивировать их на достижение целей компании.

В виртуальной организации обретают свою специфику и технологии управления персоналом: организация найма и отбора персонала, оценка, адаптация, обучение, управление карьерой, мотивация и организация труда, управление конфликтами и стрессами и др.

Успешное управление командой сотрудников в виртуальной организации предполагает:

1) необходимость определения целевых установок для каждого сотрудника, в соответствии с которыми будет оцениваться результат его работы, вклад в реализованный проект организации;

2) создание возможности накопления специфического человеческого капитала в организации посредством дистанционного обучения сотрудников, содействия получению и сохранению новых навыков;

3) измерение конечного результата деятельности, а не процесса;

4) создание и поддержание атмосферы доверия в команде. «Работники, облеченные доверием, — мощный актив, наличие которого означает, что на всех стадиях процесса исследований, принятия решений и проведения их в жизнь вы работаете с личностями, а не с послушными роботами». Доверие становится важным ресурсом, который не кодифицируется, но выступает незримым гарантом соблюдения договора между работником и работодателем.

Таким образом, важнейшими аспектами, которые следует принимать во внимание HR-менеджеру виртуальной организации, являются следующие: инфраструктура и возможности эффективной коммуникации; психологические особенности персонала; особенности управления (методы планирования, организации, контроля производительности труда, мотивации, управление доверием и др.) и знание особенностей национальных деловых культур.[8]

Ключевым достоинством виртуальных форм организаций является: возможность выбирать и использовать наилучшие ресурсы, знания и способности с меньшими временными затратами. Из этого достоинства и самой сетевой организации вытекают такие основные конкурентные преимущества виртуальных предприятий, как:

1.  скорость выполнения рыночного заказа;

2.  возможность снижения совокупных затрат;

3.  возможность более полного удовлетворения потребностей заказчика;

4.  возможность гибкой адаптации к изменениям окружающей среды;

5. Выпуск на рынок нового продукта или услуги становится под силу гораздо меньшим по размеру организациям, располагающим лишь долей того капитала, который требуется при традиционном способе;

6.Местоположение партнеров виртуального предприятия утратит актуальность, что активизирует международное сотрудничество и приведет к более интенсивному перемещению деятельности между странами и регионами.[9]

Основными характеристиками виртуальной формы организации являются: открытая распределенная структура; гибкость; приоритет горизонтальных связей; автономность и узкая специализация членов сети; высокий статус информационных и кадровых средств интеграции.

Виртуальные организации создаются не столько людьми интеллектуального труда, сколько людьми, имеющими представление о создании структуры, которая бы юридически была не идентифицируемой и при этом работоспособной. Почти все виртуальные организации предполагают использование компьютерной коммуникации при посредстве компьютерных сетей. Проблемы, которые возникают при этом, можно кратко сформулировать так:

1. Последствия для каждого участника от принципиального повышения качества текущей интеллектуальной работы и оплаты за такую работу;

2. Условия разработки и освоения новых интеллектуальных инструментов или товаров, освоения новых сфер участия фирмы на рынке, финансирования исследовательского труда;

3. Объем полномочий и допустимость санкционированного вмешательства стратегического менеджмента со стороны проектной группы по отношению к основной структуре виртуальной организации;

4. Каким образом должна быть оформлена любая новая идея (проект, этапы, ресурсы, задействованные структуры виртуальной организации);

5. Условия субренты (отчисления, процент с прибыли, увеличение оплаты по контракту) от реализации проекта;

6.Ограниченность контроля и отсутствие четких границ;

7.Дополнительные требования к менеджерам;

8.Коммуникативные трудности, потенциаль­ное непонимание; [10]

**2.4. Принцип построения виртуальных организаций.**

Прежде чем приступать к построению виртуального предприятия необходимо решить следующие вопросы:

1. Определить потребность в основных ресурсах:

-проанализировать структуру производства товаров и услуг;

-оценить роль собственных возможностей на каждом этапе производственного процесса.

2.Установить сотрудничество с партнерами в целях достижения максимального синергического эффекта:

-определения характера партнерства;

-географических границ выбора партнеров;

-требований к ним;

-перечня функций которые они должны выполнять.

Последовательность этапов создания виртуального предприятия:

1.Проектирование производственных процессов;

2.Привязка процессов к ресурсам, требующимся для их поддержки;

3.Привлечение ресурсов других компаний, когда это целесообразно;

4.Эксплуатация виртуальной организации;

5.Мониторинг производственных процессов;

6.Контроль деятельности виртуальных предприятий.[11]

**3. ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ**

**3.1. Проектирование базы данных**

**3.1.1. Анализ предметной области**

Разрабатываемое в данном дипломном проекте ПО предназначено для информационной поддержки сотрудников виртуальных предприятий при выполнении ими своих обязанностей. Программа должна помочь сотрудникам быстро и легко получать необходимую информацию от других сотрудников а также контролировать свой рабочий процесс.

Первый этап в работе системы будет регистрацией виртуального предприятия в ней. Регистрацию удобней всего сделать с помощью электронной почты. Пользователь вводит свой адрес почты и на него приходит регистрационное письмо.

Дальше пользователь, зарегистрировавший виртуальное предприятия рассылает приглашения на почту сотрудников виртуального предприятия. Сотрудники регистрируются и получают доступ к системе.

Далее рассмотрим возможности которые должна обеспечивать система.

Система должна обеспечивать обмен задачами между сотрудниками предприятия.

Задачи будут разделяться на два типа:

1. Задачи написанные сотрудником;
2. Задачи данные ему другими сотрудниками на выполнение.

Любой сотрудник может добавить новую задачу в систему, причем авторство задачи закрепляется за сотрудником. Автор задачи может изменять название задачи, описание задачи, сроки ее исполнения удалить ,назначить исполняющего.

После назначения исполняющего задачи, задача переходит в очередь выполнения и появляется в списке у сотрудника, который был указан в качестве исполняющего.

Второй важной функцией которую должна выполнять система это коммуникация сотрудников. У каждого сотрудника должен отображаться раздел сообщения в котором есть три подпункта:

* личные сообщения;
* подписки;
* отправить сообщение подписчикам.

В личных сообщениях можно выбрать любого сотрудника предприятия и отправить ему сообщение. В подписках видны сообщения от сотрудников на информацию от которых вы подписались. Также там можно подписаться на сотрудников.

Третья важная функция которую должна обеспечивать система является анализ работы виртуального предприятия. Тут предполагается два вида анализа:

1. вклад участника в проекты;
2. вклад участников в проект.

Первый вид анализа дает возможность выбрать сотрудника и диапазон дат за которые надо показать его активность. Второй вид анализа позволяет выбрать проект и диапазон дат за который нужно посмотреть кто в нем участвовал.

**3.1.2. Выделение сущностей**

Метод «сущность-связь», или ER-метод, является наиболее формализованным и простым для понимания. Суть метода состоит в построении ER-диаграмм, отображающих в графической форме основные объекты ПО и связи между ними, и в определении характеристик этих связей [16].

Основными понятиями модели «сущность-связь» являются следующие.

* ***Сущность*** – это собирательное понятие, некоторая абстракция реально существующего объекта, процесса или явления, информацию о котором необходимо хранить в базе данных. Экземпляр сущности – это информация о конкретном представителе объекта.
* ***Связь*** – это соединение между двумя или более сущностями. Экземпляр связи – это конкретная связь между конкретными представителями объектов.
* ***Атрибут*** представляет собой свойство сущности.
* ***Ключ сущности*** – атрибут или набор атрибутов, используемый для идентификации экземпляра сущности.

Необходимо заметить, что для всех сущностей необходимо добиться нужной степени детализации для возможности реализации функциональных зависимостей. Для сущностей, использующих длинные текстовые значения целесообразно вводить дополнительный атрибут, что позволит сократить затраты оперативной памяти, упростить и ускорить процесс обработки данных.

Определим предварительные сущности предметной области:

***Виртуальное предприятие*** –хранит в себе информацию о сотрудниках и проектах предприятия. Для данной сущности введем дополнительный атрибут *Код Виртуального предприятия.*

***Сотрудник***-хранит информацию о сотруднике виртуального предприятия. Для данной сущности введем дополнительный атрибут *Код сотрудника.*

***Задача-***хранит информацию о задаче созданной сотрудником. Для данной сущности введем дополнительный атрибут *Код задачи.*

***Проект***-хранит информацию о задачах и сотруниках участвующих в проекте. Для данной сущности введем дополнительный атрибут *Код проекта.*

***Сообщение***-хранит сообщение конкретного сотрудника. Для данной сущности введем дополнительный атрибут *Код сообщения.*

***Диалог***-хранит сообщения передаваемые между двумя сотрудниками.

Выделим связи между перечисленными сущностями. Для данной сущности введем дополнительный атрибут *Код диалога.*

***Подписки***-хранит подписки сотрудника. Для данной сущности введем дополнительный атрибут *Код подписки.*

Выделим связи между перечисленными сущностями.

**3.1.3. Выявление связей между сущностями**

***Сотрудник\_работает*** –связывает сущности *Виртуальное предприятие* и *Сотрудник.* Показывает что сотрудник работает в данном виртуальном предприятии (рисунок 3.1). Бинарная связь – многие ко многим, так как сотрудник может работать в нескольких виртуальных предприятиях и в ВП могут работать много сотрудников. Виртуальное предприятие должно иметь хотя бы 1 сотрудника(зарегистрировавшего ВП).Сотрудник же может не входить ни в одно ВП.

Виртуальное предприятие

Сотрудник

N

N

***Сотрудник\_работает***

Рисунок 2.1 – ER-диаграмма бинарной связи **сотрудник\_работает**

**4. БЕЗОПАСНОСТЬ И ЭКОЛОГИЧНОСТЬ ПРОЕКТА**

Основной целью данного дипломного проекта является разработка программного обеспечения для обеспечения работы виртуального предприятия. Разработка системы и её использование связаны с работой на ПЭВМ, следовательно разработчики и пользователи системы могут подвергаться воздействию вредных и опасных факторов, сопутствующих работе на ПЭВМ.

Частью разработки данного дипломного проекта является анализ и оценка труда на ПЭВМ, воздействие вредных и опасных факторов на оператора, а также рассмотрение мер, которые уменьшают негативное воздействие этих факторов окружающей среды, предупреждают несчастные случаи, создают высокопроизводительные, здоровые и безопасные условия труда в вычислительных центрах

Операторы ПЭВМ сталкиваются с воздействием таких производственных факторов, как недостаточное освещение рабочей зоны, влияние электромагнитного и ионизирующего излучения, повышенный уровень шума, повышенная температура окружающей среды и так далее. Большое влияние на человека оказывают также напряженность трудового процесса.

**1.1 Характеристика помещения и описание рабочего места**

Рабочее место программиста расположено на 5 этаже девятиэтажного здания и имеет площадь 12 м2(габариты: ширина ― 3м, длина ― 4 м, высота потолка― 2.5м)

Окраска стен светло-зеленого цвета, потолка – белого, пол – светло-коричневый паркет. Цветовое оформление выполнено с учетом рекомендаций СН-181-70 «Указания по проектированию цветовой отделки интерьеров и производственных зданий промышленных»: цвета стен, потолка, пола гармонируют между собой. Помещение оборудовано устройствами общего освещения, имеется 1 окно и 1 дверь.

Освещение – естественное и искусственное. Искусственное освещение в помещении осуществляется с помощью светильника над рабочим местом мощностью 40Вт подвешенным на высоте 1,6 м от пола. Вторым источником искусственного освещения является люстра в центре комнаты с 3 лампами мощностью 60Вт.

Количество рабочих мест-1.Площадь помещения 12 м2,что соответствует СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы», которые устанавливают на одно рабочее место пользователей ПЭВМ с ВДТ(видео-дисплейный терминал) на базе плоских дискретных экранов (жидкокристаллические, плазменные) площадь не менее 4,5 м2.

Корпус монитора и ПЭВМ, клавиатура и другие блоки имеют матовую поверхность одного цвета и не имеют блестящих деталей, способных создавать блики, что соответствует требованиям, содержащимся в СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы», к покрытиям и материалам, из которых изготавливаются корпуса ПК и дисплеев.

Рабочее место состоит из:

* стула;
* стола;
* ЖК-монитор Samsung 22''
* Системный блок (AMD Fx-8300,8 Gb DDR-4,500Gb HDD);
* Клавиатура;
* Манипулятор “мышь”.

В помещении имеются принтер и сканер фирмы canon.

Рабочее места оборудовано роутером обеспечивающим выход в интернет на скорости 40 Мб/c как с ПЭВМ так и с мобильных устройств с помощью WiFi.

Для электропитания используется трёхфазная сеть переменного тока частотой 50 Гц и напряжением 220 В и глухозаземленной нейтралью источника питания.

Параметры микроклимата в помещении следующие:

* температура воздуха составляет 21-24 градуса при нормативных значениях в теплое время года  23-25 градусов, в холодное  22-24 градуса;
* относительная влажность воздуха  40-50 % (норматив  40-60 %);
* скорость движения воздуха  0,1 м/с.

Пользователи-операторы ПЭВМ сталкиваются с воздействием таких опасных и вредных производственных факторов, как повышенный уровень шума, неблагоприятные температурные условия внешней среды, поражение электрическим током. Рассмотрим эти факторы более подробно.

**1.1.1. Шум**

Основным документом, регламентирующим соблюдение правил безопасности при воздействии шума, является ГОСТ 12.1.003-83 «Шум. Общие требования безопасности». Классификация основных средств защиты от шума приведена в ГОСТ 12.1.029-80 «Средства и методы защиты от шума. Классификация». При выполнении основной работы на ПК уровень шума на рабочем месте не должен превышать 50 дБА, согласно СН 2.2.4/2.1-8.562-96 «Шум на рабочих местах, в помещениях жилых, общественных зданий и на территории жилой застройки» .

Длительное воздействие интенсивного шума (выше 80 дБ) на органы слуха человека приводит к частичной или полной потере слуха. Степень потери слуха зависит от уровня звука и его продолжительности и от индивидуальной чувствительности человека. Шумящее оборудование, уровни шума которого превышают нормированные, должно находится вне помещения с ПЭВМ. Для снижения шума, создаваемого на рабочих местах внутренними источниками, а также шума, проникающего извне, следует: ослабить шум самих источников, в частности, предусмотреть применение в их конструкциях акустических экранов, звукоизолирующих кожухов и т.д.; снизить эффект суммарного воздействия на рабочие места отраженных звуковых волн за счет звукопоглощения энергии прямых звуковых волн поверхностями ограждающих конструкций; применять рациональное расположение оборудования; использовать архитектурно-планировочные и технологические решения, направленные на изоляцию источников шума.

Источниками шума в помещении являются системные блоки компьютеров (шум вентиляторов) и принтер. По результатам замеров шума уровень шума составил 35 дБА, что не превышает норму, следовательно, дополнительных мер не требуется.

**1.1.2. Микроклимат**

Большое значение имеет создание в рабочей зоне благоприятного микроклимата, который определяется температурой, влажностью, скоростью движения воздуха, атмосферным давлением, интенсивностью излучения нагретых поверхностей.

Неблагоприятные микроклиматические условия приводят к ухудшению самочувствия работника, ослаблению внимания, быстрой утомляемости, и при продолжительном воздействии могут вызвать различные заболевания.

Микроклиматические условия на рабочем месте инженера-программиста нормируются согласно СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений». Оптимальные микроклиматические условия установлены по критериям оптимального теплового и функционального состояния человека. Они обеспечивают общее и локальное ощущение теплового комфорта в течение 8-часовой рабочей смены при минимальном напряжении механизмов терморегуляции, не вызывают отклонений в состоянии здоровья, создают предпосылки для высокого уровня работоспособности и являются предпочтительными на рабочих местах. Оптимальные параметры микроклимата в холодный и теплый периоды года на рабочем месте инженера-программиста и оператора ПЭВМ должны соответствовать величинам, приведенным в таблице 1.1.

Таблица 1.1. Оптимальные параметры микроклимата на рабочем месте

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Период года** | **Категория работ по уровню энергозатрат, Вт** | **Температура воздуха, °С** | **Температура поверхностей, °С** | **Относи­тельная влажность**  **воздуха,**% | **Скорость движения воздуха,**  **м/с** |
| Холодный | 1а (до 139) | 22-24 | 21-25 | 60-40 | 0,1 |
| Теплый | 1а (до 139) | 23-25 | 22-26 | 60-40 | 0,1 |

Нормализация воздуха в рассматриваемом помещении достигается с помощью двух устройств кондиционирования воздуха, а также подачей чистого воздуха с помощью вентиляции. В соответствие с протоколом санитарно-гигиенической оценки условий труда, микроклимат в помещении соответствует норме.

**1.1.3. Воздействие электрического тока**

Электрические установки, к которым относится почти все оборудование ПЭВМ, представляют для человека большую потенциальную опасность, так как, проходя через тело человека, электрический ток вызывает термическое, механическое и биологическое действие. Причиной поражения электрическим током может быть несоответствие технических средств ВТ стандартам безопасности. Поэтому применяемые меры и средства электробезопасности должны соответствовать требованиям ГОСТ 12.1.038-82\* «ПДУ напряжений прикосновения и токов». Напряжения прикосновения и токи, протекающие через тело человека не должны превышать значений, указанных в таблице 1.2.

Таблица 1.2. Предельно допустимые значения напряжений прикосновения и токов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Род тока | Uпд, В | Iпд, мА |
| не более | |
| Переменный, 50 Гц | 2,0 | 0,3 |

Для защиты человека от поражения электрическим током необходимо применять технические меры, которые, для повышения уровня безопасности, целесообразно использовать в комплексе ГОСТ Р 12.1.019-2009 «Электробезопасность. Общие требования» .

**1.2. Оптимизация зрительных условий труда на рабочем месте**

**1.2.1. Основные требования к освещению с учётом труда**

Свет является естественным фактором жизнедеятельности человека, играющим важную роль в сохранении здоровья и высокой работоспособности.

Действие света на организм человека чрезвычайно многообразно. Уровень освещённости оказывает действие на состояние психических функций и физиологические процессы в организме. Так, хорошее освещение действует тонизирующе, стимулирует активность деятельности человека; улучшает протекание основных нервных процессов. Рациональное освещение предупреждает развитие утомления, способствует повышению производительности труда и играет важную роль в снижении производственного травматизма. Установлено, что плохое освещение является причиной примерно 5% несчастных случаев на предприятиях.

Особое значение освещение имеет для профессий, в которых зрительная система играет главную роль в трудовой деятельности, испытывает большие нагрузки и зачастую является источником ошибок.

Состояние функции зрения, работоспособность зрительной системы человека определяются такими показателями, как острота зрения, скорость различения и устойчивость ясного видения, контрастная и цветовая чувствительность.

Основная пространственная характеристика глаза – острота зрения, определяемая величиной, обратной наименьшему расстоянию между двумя точками, при котором они видятся раздельно. Острота зрения зависит от освещённости, контраста между объектом и фоном, расстояния до наблюдаемого объекта.

Контрастом К объекта наблюдения и фона называется различие между их яркостями

К=(Во-Вф)/Вф,

где Во и Вф соответственно яркости объекта и фона, кд/м2 оптимальная величина контраста считается равной 0,6-0,9.

Скорость различения относится к временным характеристикам зрительного анализатора. Она представляет собой способность глаза быстро различать объекты наблюдения и в значительной степени определяет безопасность работы. Скорость различения мала при низкой освещённости, наличии слепящих поверхностей в поле зрения, малом контрасте объекта и фона.

При недостаточной освещённости сокращается время, в течении которого глаз человека сохраняет способность ясно различать рассматриваемый объект, - время ясного видения. На устойчивость ясного видения оказывает влияние напряжённость зрительной работы, уровень освещённости, пульсация светового потока. Как показывают физиологические исследования, время ясного видения при работе в течение 3 ч сокращается при освещённости 50 лк на 72% от исходной величины, при освещённости 75 лк – на 55%, при 100 лк – на 26%, при 200 лк – на 15%.

Снижение видимости при появлении в поле зрения блеских источников света называется ослеплённостью.

Важной характеристикой зрительного восприятия является критическая частота мельканий – минимальная частота, при которой прерывистое изображение воспринимается как непрерывное. Значение критической частоты (fкр) зависит от яркости объекта различения и его угловых размеров. Это свойство зрительного восприятия необходимо учитывать при работе на ЭВМ.

Анализ воздействия света на организм человека и основных свойств зрительного восприятия позволяет сформулировать основные требования к производственному освещению, которые заключаются в обеспечении: достаточной освещённости рабочих поверхностей, равномерности распределения яркости, отсутствия глубоких и резких теней, постоянства освещённости во времени.

**1.2.2 Обоснование организации освещения и нормативного уровня освещённости рабочего места**

Освещение рабочих мест может быть естественным и искусственным.

Естественное освещение может осуществляться через окна или световые проёмы в наружных стенах (боковое освещение), через застеклённые световые фонари и перекрытие (верхнее) или через фонари и окна одновременно (комбинированное).

Естественное освещение резко изменяется в течение дня, времени года и существенно зависит от атмосферных условий. От этих недостатков свободно искусственное освещение – освещение помещений искусственным светом с помощью электрических ламп. На некоторых предприятиях применяется совмещённое освещение, когда недостаточное естественное освещение дополняется искусственным. Искусственное освещение подразделяется на рабочее, дежурное, аварийное, эвакуационное и охранное.

Рабочее освещение предназначено для создания необходимых условий работы и нормальной эксплуатации зданий или территории. Дежурное освещение включается во вне рабочее время.

Аварийное освещение применяется в тех случаях, когда отключение рабочего освещения может привести к взрыву, пожару, длительному нарушению технологического процесса, нарушению работы таких объектов, как узлы радиопередачи и связи, электростанции и т.п. При аварийном освещении часть светильников общего освещения питаются током от автономного источника и в случае отключения основной сети продолжают работать. Согласно СНиП II–4–79 освещённость в этом случае должна составлять не менее 5% от величины , предусматриваемой нормами рабочего освещения для данного вида работ, но не менее 5 лк при газоразрядных лампах и 2 лк – при лампах накаливания.

Эвакуационное освещение включается при аварийной обстановке для эвакуации людей. Оно устанавливается в помещениях с числом работающих свыше 50 и на открытой территории. Освещённость в помещениях составляет 0,5 лк, а на открытой территории – 0,2 лк.

Охранное освещение размещается вдоль границ территорий, охраняемых в ночное время.

Искусственное освещение делится на общее, местное и комбинированное.

Общим называется освещение, при котором осветительные устройства размещаются в верхней зоне помещения и равномерно освещают всю площадь, занятую рабочими местами и оборудованием.

Если светильники концентрируют световой поток непосредственно на рабочие места, то такое освещение называется местным.

Комбинированным называется освещение, при котором наряду с общим искусственным освещением используются светильники местного освещения для создания на рабочих местах освещённости более высоких уровней.

В современных осветительных установках, предназначенных для освещения производственных помещений, в качестве источников света применяются лампы накаливания, гологенные и газоразрядные.

К основным характеристикам источников света относятся: удельная световая отдача и средний срок службы, а также мощность ламп, напряжение сети и излучаемый лампой световой поток.

При выборе источников света необходимо обращать внимание на спектральный состав света, так как он способствует не только цветоразличению в процессе выполнения трудовой задачи, но и оказывает существенное влияние на психофизиологическое состояние человека и ощущение им светового комфорта.

Желательно, чтобы спектр искусственного освещения максимально приближался к спектру естественного света.

**1.2.3 Средства и способы обеспечения требуемой освещённости и равномерности светораспределения**

Выбор параметров производственного освещения основывается на учёте требований, предъявляемых конкретным производственным процессом, в соответствии с действующими нормами и правилами.

СНиП 23-05-95 “Естественное и искусственное освещение” устанавливает минимальные уровни освещённости рабочих поверхностей в зависимости от точности зрительной работы, контраста объекта и фона, яркости фона, системы освещения и типа используемых ламп.

Точность зрительной работы характеризуется размером объекта различения. Объект различения – это элемент рассматриваемого объекта минимального размера, который нужно узнавать и различать (элемент буквы или толщина её начертания, размер отдельных деталей или расстояние между ними при пайке и монтаже и т.п.).

Поверхность, прилегающая непосредственно к объекту различения, на которой он рассматривается, называется фоном. Фон считается светлым при коэффициенте отражения поверхности более 0,4, средним – при коэффициенте отражения от 0,2 до 0,4 и тёмным – при коэффициенте отражения менее 0,2.

Гигиенические нормы для естественного освещения устанавливают требуемую величину коэффициента естественного освещения (КЕО) в зависимости от точности работ, вида освещения и географического расположения производства.

Для определения соответствия естественной освещённости в производственном помещении требуемым нормам измеряют освещённость: при верхнем и комбинированном освещении – в различных точках помещения с последующим усреднением; при боковом – на наименее освещённых рабочих местах. Одновременно измеряют наружную освещённость и определённый расчётным путём КЕО сравнивают с нормативным.

Для искусственного освещения нормируемым параметром является освещённость. В зависимости от контраста объекта с фоном и яркости фона каждый из восьми разрядов точности зрительных работ подразделяется на четыре подразряда, для каждого из которых нормируется освещённость.

Необходимый уровень освещённости тем выше, чем темнее фон, меньше объект различения и контраст объекта с фоном.

Нормы регламентируют не только количественные, но и качественные показатели освещения: показатель ослеплённости - для ограничения слепящего действия, создаваемого самосветящимися или пропускающими свет поверхностями; коэффициент пульсации (для газоразрядных ламп) – для уменьшения стробоскопического эффекта.

Для общественных и вспомогательных зданий, а также жилых помещений нормируется показатель дискомфорта с целью ограничения неравномерного распределения яркостей в поле зрения.

**1.2.4 Расчёт освещения рабочего места**

В зависимости от сложности и характера зрительных задач искусственное освещение может быть организованно в виде системы общего или комбинированного освещения. Общее освещение создается равномерно распределенными на потолке светильниками и используется, когда необходимо обеспечить одинаковую освещенность на всей рабочей площади помещения (комнаты управления, аудитории, лаборатории, коридоры и т.п.).

Проектирование системы общего искусственного освещения представляет собой последовательное решение следующих задач.

- выбор типа источников света (ламп);

- выбор типа светильников;

- размещение светильников в плане помещения и определение их количества;

- расчет светового потока ламп светильников;

- выбор стандартной лампы.

Исходными данными для расчета являются:

- гигиеничекая норма освещения согласно СНиП 23-05-95 “Естественное и искусственное освещение” Еmin(лк). Еmin = 300 лк;

- габаритные размеры производственного помещения A x B x H (м).

A = 4, B = 3,H = 2,5;

коэффициенты отражения рабочих поверхностей rр = 30% , поверхностей стен rс= 50%, поверхностей потолка rп = 70%.

Светильники выбирают с учетом характеристик рабочей среды в помещении. Так как высота помещения меньше 6 метров нам подходят люминесцентные светильники. Для люминесцентных ламп  **λ**= 1,5.

Расстояние между центрами светильников **lс= λ**∙**hср**.

Рассчитаем высоту подвешивания светильников по формуле hс = 0,2(hп – hр),где

hп – высота помещения,м;   hc – высота подвеса светильников (от потолка), м;  hр – высота рабочей поверхности над полом.

Hс=0,2\*(2,5-0,5)=0,4м.

Для получения равномерного освещения светильники располагают симметричными рядами, при этом расстояние между светильниками в ряду, между рядами и от края светильников до стен не должно превышать:

L = л \* h,

где L - расстояние между светильниками в ряду и между рядами светильников, м;

л - коэффициент, зависящий от типа светильников.

При высоте помещения 2,5 метра величина h = 1м, учитывая величину подвеса равную 0.3 м и высоту рабочих поверхностей равную 0.5 м. Для многорядного расположения светильников и типов ЛСПО-1, ЛОУ1П, ЛД коэффициент л принимает значения от 1.8 до 2.3. Тогда L может принимать значения от 1.8 до 2.3.

Расстояние от краев светильников до стены Lc вычисляется по формуле :

Lc = 0.4 \*L = 0.72м , для L = 1.8 ,

Число рядов светильников в помещении

Nb=3/L=1,66,для L=1.8,

Число светильников в ряду

Na=4/L=2,22,для L=1.8,

Округляем эти числа до ближайших больших Na=3 и Nb=2.

Общее число светильников

N= Na × Nb=6

Расположение светильников представлено на рисунке 1.2.1:

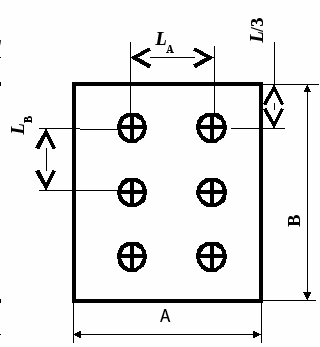


Рисунок 1.2.1 – Схема расположения светильников в помещении.

Световой поток одного светильника определяется методом коэффициента использования светового потока по формуле:

Fсв = (Emin \* S \* K \* Z) / (Nсв \* g) (лм) ,

где Emin - гигиеническая норма освещения, лк ( Emin = 150 );

S - площадь помещения, м2 ( S = 4 \* 3 = 12 );

К - коэффициент запаса, зависящий от запыленности воздуха в помещении (для воздушной среды, содержащей не более 5 мг/м3 К = 1.5 );

Z - коэффициент неравномерности освещения ( для люминесцентных ламп Z = 1.1);

Nсв - количество светильников (для вычисленных L и Lc количество светильников равно 6);

g - коэффициент использования светового потока, зависящий от типа светильника, коэффициентов отражения ограждающих поверхностей и конфигурации помещения, которая определяется показателем

i = [ A \* B ] / [h \* ( A + B )],

где A и B - длина и ширина помещения, м (A = 4, B = 3);

h - высота расположения светильников над рабочей поверхностью, м (h = 1).

i = ( 4\*3 ) / ( 1\* ( 4 + 3) ) = 1.7.(7.6)

Для индекса помещения i = 1.7 и коэффициентов отражающих поверхностей : рабочих поверхностей rр = 30% , поверхностей стен rс= 50%, поверхностей потолка rп = 70% значение g = 0.57.

Fсв = ( 150 \* 12 \* 1.5\*1.1 ) / ( 6 \* 0.57) = 868 лм.

Наиболее близка к такому значению лампа ЛДЦ, дающая световой поток равный 865 лм.

**Выводы**

Рациональное освещение производственных помещений, занимает важное место среди санитарно-гигиенических мероприятий по оздоровлению условий труда в промышленности; произведено проектирование рационального производственного освещения с выбором источников света и их световых потоков.

В результате расчёта было получено количество светильников Nсв = 6.

**1.3 Обеспечение пожарной безопасности**

Пожарная безопасность – состояние объекта, при котором исключается возможность пожара, а в случае его возникновения предотвращается воздействие на людей опасных факторов пожара и обеспечивается защита материальных ценностей.

Источниками зажигания в помещении при работе на ПЭВМ могут быть электронные схемы от ПЭВМ, приборы, применяемые для технического обслуживания, устройства электропитания, кондиционирования воздуха, где в результате различных нарушений образуются перегретые элементы, электрические искры и дуги, способные вызвать загорания горючих материалов.

В анализируемом помещении возгорание может произойти по следующим причинам:

* неисправное электрооборудование, неисправности в электропроводке, электрических розетках и выключателях;
* неисправные электроприборы;
* перегрузка по току;
* короткое замыкание в электропроводке;
* несоблюдение требований пожарной безопасности, курение в помещении.

Горючими и трудногорючими веществами и материалами согласно НПБ 105-03 «Нормы пожарной безопасности «Определение категорий помещений, зданий и наружных установок по взрывопожарной и пожарной опасности» в помещении являются:

* полы (линолиум);
* столы, стулья (ДВП, ДСП, дерево, полимерные материалы);
* окна (деревянные рамы);
* изоляция электропроводки;
* компьютер и периферийное оборудование.

Определение пожароопасной категории помещения осуществляется путем сравнения максимального значения удельной временной пожарной нагрузки на любом из участков с величиной удельной пожарной нагрузки, приведенной в таблице 1.3.1.

Таблица 1.3.1- Удельная пожарная нагрузка

для категорий помещения В1-В4

|  |  |
| --- | --- |
| Категория | Удельная пожарная нагрузка g на участке, МДж×м-2 |
| В1 | Более 2200 |
| В2 | 1401 – 2200 |
| В3 | 181 – 1400 |
| В4 | 1 – 180 |

. Пожарная нагрузка Q, МДж, определяется по формуле(1.3.1)

, (1.3.1)

где G1 — количество пожарной нагрузки, кг,

Qph — низшая теплота сгорания материала пожарной нагрузки, МДж×кг-1.

Удельная пожарная нагрузка g, МДж×м-2, определяется из соотношения(1.3.2):

, (1.3.2)

где S — площадь размещения пожарной нагрузки, м2 (но не менее 10 м2).

Рассчитаем удельную пожарную нагрузку для помещения. Комната площадью 12 м2 в которой имеется:

1. 1 деревянный стол;
2. 2 деревянных стула;
3. 1 компьютер;
4. стены обклеены бумажными обоями;
5. на полу линолиум;
6. деревянная дверь;
7. деревянные плинтуса;
8. окно с деревянной рамой;
9. деревянная кровать;
10. железные полки с тетрадями и книгами;
11. шторы.

Затем рассчитываем удельную пожарную нагрузку и определяем категорию помещения по пожаро- и взрывоопасности.

Пожарная нагрузка будет равна:

Q=13,8\*30+13,8\*5+41,87\*3+13,4\*12+20,3\*20+13,8\*10+13,8\*3+13,8\*10+13,8\*15+13,4\*3+15,7\*1,5=1763,56 МДж/кг

Удельная пожарная нагрузка составит:

g=1763,56/12=146,96МДж\*м-2

Это значение соответствует категории В4.

Основными документами, регламентирующими соблюдение правил пожарной безопасности на рабочем месте, являются ГОСТ 12.1.004-91\* «ССБТ. Пожарная безопасность. Общие требования», а также документ «Правила пожарной безопасности в РФ» ППБ 01-03. Пределы огнестойкости строительных конструкций регламентируются СНиП 21.01.97\* «Пожарная безопасность зданий и сооружений».

Эксплуатационными мероприятиями являются своевременные профилактические осмотры, ремонты и испытания технологического оборудования и прочей техники.

К первичным средствам пожаротушения (ПСПТ) относятся устройства, инструменты и материалы, предназначенные для локализации или тушения пожара на начальной стадии его развития (огнетушители, песок, вода, несгораемые ткани, вёдра, лопаты и другие подручные средства). Наиболее широкое применение находят ***огнетушители*** - переносные и передвижные устройства для тушения очага пожара за счёт выпуска запасённого огнетушащего вещества, расположенные в известном для всех работников месте и легко доступном в случае возникновения пожара(в процессе эксплуатации необходимо выполнить требования НПБ 166-97\* «Пожарная техника. Огнетушители. Требования к эксплуатации»).

Существуют следующие виды огнетушителей:

1. углекислотные;
2. порошковые.

Для данного помещения рекомендуется использовать огнетушитель порошковый ОУ-8,в количестве 1 шт. Предназначены для тушения возгораний различных горючих веществ, горение которых не может происходить без доступа воздуха, на промышленных предприятиях, на транспортных средствах (железнодорожном, городском, морском транспорте), возгораний электроустановок, находящихся под напряжением не более 1000В.

Одним из основных факторов обеспечения пожарной безопасности на предприятиях является применение автоматических средств обнаружения пожаров, которые позволяют оповестить дежурный персонал о пожаре и месте его возникновения.

Пожарная сигнализация должна:

* быстро выявить место возникновения пожара;
* передать сигнал о возгорании на приёмно-контрольную станцию;
* оставаться невосприимчивой к влиянию внешних факторов, отличающихся от факторов пожара;
* передавать извещение о неисправности в самой системе оповещения.

Средствами пожарной сигнализации и оповещения оборудуются производственные здания и помещения категорий А, Б и В, помещения с вычислительной техникой и дорогостоящей аппаратурой, а также объекты государственной важности.

Любая система пожарной сигнализации состоит из пожарных извещателей и преобразователей, преобразующих факторы появления возгорания (тепло, свет, дым) в электрический сигнал, передающийся по линиям связи на приёмно-контрольную станцию, которая включает световую и звуковую сигнализацию, а также может включить автоматическую установку пожаротушения и дымоудаления.

Ручные пожарные извещатели предназначены для передачи информации по шлейфу сигнализации на приёмно-контрольную станцию. Извещатели устанавливаются в легкодоступных местах помещений, вдоль эвакуационных путей, в коридорах, на лестничных площадках, у выходов из здания. Корпус извещателя и кнопка выделяются красным цветом. От ложного срабатывания кнопка закрыта предохранительным стеклом.

Автоматические пожарные извещатели предназначены для передачи информации о возникновении загорания в автоматическом режиме. Такая система должна обеспечить своевременное обнаружение пожара и не давать ложных срабатываний при длительной эксплуатации. Рекомендуемый тип пожарного извещателя выбирается в зависимости от назначения защищаемого помещения и вида пожарной нагрузки .

В целях профилактики предлагается проводить противопожарный инструктаж, в ходе которого работники смогут ознакомиться с правилами противопожарной безопасности, а также изучить правила использования первичных средств пожаротушения. В случае возникновения пожара необходимо отключить электропитание, вызвать по телефону пожарную команду, эвакуировать людей из помещения согласно плану эвакуации и приступить к ликвидации пожара огнетушителями. При наличии небольшого очага пламени можно воспользоваться подручными средствами с целью прекращения доступа воздуха к объекту возгорания

**1.4 Экологичность проекта**

При работе с ПЭВМ отсутствуют выбросы вредных веществ в окружающую среду, отходы только бумажные, легко утилизируемые и перерабатываемые.

Исходя из изложенного выше, видно, что рабочее место не оказывает ярко выраженного воздействия на окружающую среду, и его нельзя считать вредным источником, оно экологически безопасно. Дополнительных мер по защите окружающей среды не требуется.

Список литературы

1.http://www.osp.ru/os/2000/04/177994/.Дата просмотра 03.03.2015

2.Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. основы менеджмента.- М., 2005 г.С.156.

3.Виртуальное предприятие как эффективная форма организации внешнеэкономической деятельности компании. А.Манюшис. Международный журнал "Проблемы теории и практики управления" №4/03. С.44.

4. Вейл П.Искусство менеджмента: Пер.с англ.-М.:Новости, 2004.С.121.

5.Паркинсон С. Искусство управления. -М., 2003 г. С.67.

6.Друкер П. Эффективный управляющий. – М., 2004 г.С.231.

[7.](http://www.vevivi.ru/best/Osobennosti-deyatelnosti-virtualnykh-organizatsii-ref158978.html" \l "_ftnref14" \o ") Г.Я. Гольдштейн Стратегический инновационный менеджмент: тенденции, технологии, практика.Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2002 глава 6. Технологии и практика стратегического инновационного менеджмента глобальных фирм. С.134.

[8.](http://www.vevivi.ru/best/Osobennosti-deyatelnosti-virtualnykh-organizatsii-ref158978.html" \l "_ftnref15" \o ") Л.Санкова. HR-менеджмент в виртуальных организациях. Журнал «Управление персоналом», № 5 за 2007 год .С.55.

[9.](http://www.vevivi.ru/best/Osobennosti-deyatelnosti-virtualnykh-organizatsii-ref158978.html" \l "_ftnref16" \o ") Катаев А.В. Виртуальные предприятия – новая ступень в организации НИОКР // Стратегические аспекты управления НИОКР в условиях глобальной конкуренции: Отчет по НИР №01.2.00100692. Таганрог: ТРТУ, 2001.С.71.

[10.](http://www.vevivi.ru/best/Osobennosti-deyatelnosti-virtualnykh-organizatsii-ref158978.html" \l "_ftnref17" \o ") Г.Я. Гольдштейн Стратегический инновационный менеджмент: тенденции, технологии, практика. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2002 глава 6.

11.http://www.docme.ru/doc/544958/virtual.\_nye-predpriyatiya .Дата просмотра 13.03.2015

12. http://www.genon.ru/GetAnswer.aspx?qid=5bb77ae8-13ef-43af-b442-16986ce31a19.Дата просмотра 13.03.2015

13. http://www.mevriz.ru/articles/2002/5/1033.html.Дата просмотра 13.03.2015

14.Jan Marco Leimeister, Jцrn Weigle, Helmut Krcmar. Efficiency of virtual organisations — the case of agi, JOV 3 (2001). С.2.

15.«АстроСофт» — тестовый центр «Virtual University Enterprises», <http://www.it.ru/academy/vue-form.html>.

16. Дейт К. Дж. Введение в системы баз данных: Вильямс, 1999. С. 82.