

Kulturinski

przemysł drzewny

1978

6

| | | | | | |
|--|---------|---|---------|--|----------|
| ANDRZEJ PISZCZOŁA — Przemysł meblarski proponował... (cz. I). | 1 | Предложения мебельной промышленности (ч. I) | 1 | Furniture industry offered (part I) | 1 |
| OSWALD PAPRZYCKI, MARIA RATAJCZAK, LEONARD SROKA — Oczyszczanie powierzchni elementów płytowych z gotową powłoką | 5 | Очистка поверхности щитовых элементов с отделочным покрытием | 5 | Cleaning the surfaces of coated furniture panels | 5 |
| JAN JUST, WOJCIECH PIOTROWSKI — Z doświadczeń sterowania produkcją w Białostockich Fabrykach Mebli (cz. I) | 7 | Опыт управления производством на Бялостоцком мебельном предприятии (ч. I) | 7 | Production control in Białystok Furniture Factories (part I) | 7 |
| KLEMENS TOSIEK, HENRYK MACKIEWICZ — Ozdobne przesywanie kolderek tapicerskich | 10 | Декоративная прошивка обивочных подушек | 10 | Fancy stitching of upholstery cushions | 10 |
| KRZYSZTOF JASIOROWSKI, ANDRZEJ REK — System SEIK w ewidencji i informacji kadrowej oraz badaniach socjologicznych | 11 | Система учета и кадровой информации в социологических исследованиях | 11 | SEIK system in cadres record and sociological research | 11 |
| TADEUSZ DROUET, IRENA GIERLIŃSKA — Wydzielanie się formaldehydu z płyt wiórowych | 14 | Выделение формальдегида из древесностружечных плит | 14 | Formaldehyde evolution from particleboard | 14 |
| EUGENIUSZ LIGUR — Nowa linia lakierowania w Zakładach Płyt Pilśniowych w Koniecpolu | 18 | Новая линия лакирования на Заводе древесноволокнистых плит в Концеполе | 18 | New lacquering line in Koniecpol Fibreboard Factory | 18 |
| J. G., H. M. — Wydajność materiałowa i poprawa warunków pracy a technika przetarcia | 20 | Выход продуктов и условия труда а техника распиловки | 20 | Yield and labour conditions versus sawing technique | 20 |
| EUGENIUSZ DOBRZYŃSKI, MAREK TABERT — Przyczepność natryskanych powłok metalowych do drewna | 22 | Адгезия к древесине металлических покрытий наносимых путем распыления | 22 | Adherence of sprayed metal coatings to wood | 22 |
| MARIAN HOFFMAN, JAN STANISZEWSKI — Nowa metoda pomiaru skrawania drewna | 25 | Новый метод анализа процесса резания древесины | 25 | New method of wood cutting measurement | 25 |
| E. T. — Uroczyste posiedzenie Rady Naukowej Instytutu Technologii Drewna | 26 | Торжественное заседание Ученого совета Института технологии древесины | 26 | Ceremonial session of Wood Technology Institute Scientific Council | 26 |
| WOJCIECH GIEBUROWSKI, STANISŁAW ROCHOWIAK — Z doświadczeń pracy Klubu Techniki i Racjonalizacji w Swarzędzkich Fabrykach Mebli | 28 | Плиты Stranwood и Waferboards-Plus с ориентированными древесными частицами | 30 | From the experience of Technique and Rationalization Club in Swarzędz Furniture Factories | 28 |
| J. G., H. M. — Płyty o zorientowanym układzie wiórów — Stranwood i Waferboards-Plus | 30 | Роль профсоюза работников лесного хозяйства и деревообрабатывающей промышленности в реализации народнохозяйственных задач в 1978 г. | 30 | Stranwood boards and Waferboards-Plus with orientated chips | 30 |
| J. G. — Rola Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego w realizacji zadań gospodarczych 1978 r. | 30 | 10-летие консультативного пункта в Ольштыне факультета технологии древесины Познанской сельскохозяйственной академии | 33 | Role of the Union of Foresters and Woodworkers in the realization of economic tasks for 1978 | 30 |
| CZESŁAW TRUSZKOWSKI — 10-lecie Punktu Konsultacyjnego w Olsztynie Wydziału Technologii Drewna w Poznaniu | 33 | Новые книги | 35 | 10-year anniversary of Consultation Station at Olsztyn, subjected to Wood Technology Institute, Poznań | 33 |
| Patenty krajowe | 34 | Нам пишут | 36 | New books | 35 |
| Nowe książki | 35 | За рубежом | 36 | Letters to the Editor | 36 |
| Listy do redakcji | 36 | Техническая информация Объединения машиностроительной промышленности лесного хозяйства | 39 | Around the world | 36 |
| Ze świata | 36 | Из жизни Общества | IV обл. | Technical information of the Union of Forest Machines Industry | 39 |
| Informacja techniczna Zjednoczenia Przemysłu Maszynowego Leśnictwa | 39 | | | Association's activities | IV cover |
| Z życia Stowarzyszenia | IV okł. | | | | |

W NASTĘPNYM NUMERZE:

K. KRZYSZTOFIK, C. NITECKI — Jak usprawnić działanie instalacji odpylających i zaoszczędzić energię w przemyśle meblarskim

H. WRÓBEL — Uniwersalna rębarka tarczowa typ RP-80s

G. WIELOCH, P. POHL — Utwardzanie lakierów promieniowaniem



WYDAWNICTWA
CZASOPISM
TECHNICZNYCH NOT

Warszawa,
Czackiego 3/5

KOLEGIUM REDAKCYJNE

Mgr inż. A. BIAŁEŃSKI, mgr inż. W. CZARNOTA, prof. dr inż. Wł. FABISZEWSKI (red. naczelny), mgr inż. J. GROMADZKI, mgr inż. J. GUZERA (z-ca red. nacz.), mgr inż. St. RZADKOWSKI, H. KOZŁOWSKA (sekr. redakcji)

RADA PROGRAMOWA

Mgr inż. B. Nleziellński (przewodniczący), mgr inż. J. Blasz, mgr J. Bojarski, mgr inż. A. Bułat, mgr inż. J. Dworakowski, dr inż. S. Dzięgielewski, prof. dr inż. W. Fabiszewski, doc. dr inż. L. Glijer, doc. dr inż. J. Holzacker, mgr inż. S. Kleczewski, doc. dr inż. A. Kisielewski, dr inż. Z. Molenda, mgr inż. M. Podłowski, mgr inż. Z. Przyborowski, mgr inż. T. Rudawski, mgr inż. W. Siciński, prof. dr K. Siwek, mgr inż. J. Stobnicki, W. Tarnowski

REDAKCJA: Warszawa, Czackiego 3/5, tel. 27-67-29 (godziny przyjęć interesantów 10-13).

Materiałów nie zamówionych Redakcja nie zwraca

Zakłady Graficzne „Tamka” Warszawa, Zam. 466/c/78. Nakład 4600 egzemplarzy. Papier druk. sat. IV, 70 g. S-19.

KRZYSZTOF JASIOROWSKI
ANDRZEJ REK

System SEIK w ewidencji i informacji kadrowej oraz badaniach socjologicznych

Rewolucja naukowo-techniczna i jej konsekwencje społeczne stawiają przed służbami pracowniczymi nowe zadania, które wymagają wprowadzenia wielu innowacji w formach i metodach pracy jednostek organizacyjnych zajmujących się pracownikami w procesie pracy. Wśród nich istotne miejsce zajmuje tworzenie ewidencji pracowników w zakładach przemysłowych. Ma to istotne znaczenie zarówno dla samego przedsiębiorstwa, jak i dla nadrzędnych jednostek gospodarczych. Wymaga to jednak stosowania sprawnego systemu informatycznego. Zakład pracy, bez względu na jego charakter, jest zainteresowany wyłącznie tworzeniem takich informacji, które z jego punktu widzenia są niezbędne do programowania swojej działalności bądź do podejmowania decyzji operacyjnych.

Tworzenie informacji przekraczających potrzeby danego zakładu pracy jest z jego punktu widzenia czynnością absorbującą dodatkowo ludzi w nim zatrudnionych. Natomiast system planowania i kierowania różnymi sferami naszego życia stwarza warunki

nie tylko do integrowania różnych systemów informacji, lecz również do bezkonfliktowego zaspokajania potrzeb zarówno jednostek centralnych, jak i podległych im zakładów, w zakresie unifikacji prac administracyjnych.

Analiza aktualnego poziomu ewidencji kadrowo-personalnej w różnych zakładach pracy wykazała, że stan obecny jest z wielu względów niezadowalający (1). Ewidencja pracowników jest różnorodna, często niepełna i nie zawsze dostosowana do potrzeb zakładów pracy i jednostek nadrzędnych. Ewidencja kadrowo-personalna z reguły jest rozproszona w różnych komórkach organizacyjnych. Szereg danych o pracowniku, zarejestrowanych w momencie przyjęcia do pracy, ulega zmianie w trakcie zatrudnienia. Bardzo często zmiany te nie są wprowadzane do ewidencji.

Nadmierna liczba różnych skorowidzów, rejestrów, kartotek nie ułatwia pracy, stwarza dodatkowe, często niepotrzebne czynności administracyjno-biurowe, zmusza do żmudnej, nieproduktywnej pracy. Prowadzenie ewidencji danych pracowniczych przez

różne komórki organizacyjne zakładu powoduje rejestrowanie i przetwarzanie tych samych danych i zjawisk, absorbując zbytecznie określone zespoły pracownicze, często występuje brak solidności w wykonywaniu dodatkowych czynności i różne wartościowanie poszczególnych zjawisk, a także różny stopień uogólnienia. Mimo prowadzenia wielokanałowej ewidencji, rejestrowania olbrzymiej liczby danych (często powtarzających się w różnych układach i rejestrach), nie bada się wielu istotnych zjawisk i czynników determinujących te zjawiska: brak jest często podstawowych informacji niezbędnych do programowania właściwej gospodarki kadrowej i prawidłowej polityki personalnej.

Uporządkowanie i ujednoczenie ewidencji kadrowo-personalnej jest zagadnieniem niezmiernie ważnym w każdym przedsiębiorstwie przemysłowym. Coraz szersze zastosowanie informatyki dla celów zarządzania stwarza możliwość integracji czynności ewidencyjnych, której wynikiem będzie uproszczenie dokumentacji osobowej pracownika oraz stworzenie warunków do

usprawnienia struktury tworzenia informacji kadrowo-personalnej.

W Zakładach Przemysłu Meblarskiego im. Gwardii Ludowej w Radomsku dla usprawnienia ewidencji i informacji kadrowej zastosowano informatyczny system SEIK opracowany przez Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Informatyki w Warszawie. O wyborze tego systemu zdecydowało to, że wymaga od użytkownika:

- minimum wiadomości o systemie,
- minimum wiadomości o samej technice epd, która jest tylko narzędziem,
- minimum zaangażowania (w czasie) dla sprawnego wykorzystania systemu.

Dzięki temu można w pełni skoncentrować się na przedmiocie opisywanym przez system.

Ponadto system SEIK pozwala na korygowanie żądań informacyjnych zgodnie ze zmiennymi potrzebami użytkownika bez ponoszenia konsekwencji tych korekt. By móc użytkować system SEIK, wystarczy na początku podjąć szereg prostych decyzji (w jaki sposób mają być pracownicy ewidencjonowani, co się chce o nich wiedzieć), ale nie są one nigdy ostateczne, tzn. można je dowolnie korygować podczas eksploatacji systemu. Korekty te nie powodują dodatkowych odczuwalnych kosztów i strat informacji wcześniej zgromadzonych (2). Ta elastyczność pozwala adaptować w zasadzie każdą źródłową dokumentację kadrowo-personalną, eksploatować system w zmiennych warunkach organizacyjnych oraz dostarczać informacji dla jednostek nadrzędnych w żądanym układzie.

Wdrożenie systemu SEIK w Zakładach Przemysłu Meblarskiego im. Gwardii Ludowej poprzedziło ustalenie:

- zakresu informacji w zbiorze podstawowym,
- sposobu zakładania aktualizacji i korzystania ze zbioru podstawowego,
- powiązania zbioru podstawowego z obiegiem dokumentacji kadrowej,
- potrzeb przedsiębiorstwa i żądań jednostek nadrzędnych (sprawozdawczość) w zakresie informacji osobowych.

Celem wdrożenia omawianego systemu jest stworzenie podstawy do sprawnego zarządzania kadrami i usprawnienia pracy służb pracowniczych. Chodzi głównie o to, aby system informatyczny dostarczał przede wszystkim informacji dotyczących odpowiedniego wykorzystania pracowników oraz pozwalał skutecznie oddziaływać na poszczególne grupy zawodowe.

Podstawowym dokumentem źródłowym w systemie SEIK jest ankieta personalna. Zarejestrowano ją w ten

Tabela 1. Przykład odpowiedzi na pytanie. Wykaz pracowników, którym przysługuje dodatek za staż pracy od czerwca 1962 r. z uwzględnieniem aktualnych miejsc pracy i zajmowanych stanowisk

| SYSTEM * SEIK * O B R I STRONA NR 1 = ZPM R-SKO = CIĄGŁOŚĆ PRACY I STANOWISKO | | PYTANIE NR 0005 | |
|--|-------------|-----------------------|----------------------|
| ODPOW. NR 1 | | | |
| ****NR — EWIDENCJI | 190060 | KOWALSKI JAN | |
| ****KOMÓRKA — ORG. | 270064 | TM — DZ — GL. MECHAN. | |
| ****DATA — URODZEN | 010232 | | (Czytaj 1.02.1932*) |
| ****DATA — CIĄGŁOŚĆ | 100662 | | (Czytaj 10.06.1962*) |
| ****STANOWISKO | MECHANI K | | |
| ODPOW. NR 2 | | | |
| ****NR — EWIDENCJI | 070260 | PIOTROWSKI PIOTR | |
| ****KOMÓRKA — ORG. | 270220 W-20 | | |
| ****DATA — URODZEN | 010230 | | |
| ****DATA — CIĄGŁOŚĆ | 120662 | | |
| ****STANOWISKO | MISTRZ | | |
| *) Uwagi autorów | | | |

sposób, aby zawierała informacje, z których mogą korzystać różne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa — dział: personalny, zatrudnienia, szkolenia, socjalny — oraz komórka socjologiczna. Ankieta personalna zawiera następujące grupy informacji: dane personalne, dane zawodowe, miejsce zatrudnienia, warunki mieszkaniowe, odznaczenia i wyróżnienia, warunki placowe, dane o działalności społecznej.

Ankiety personalną wypełnia zawsze własnoręcznie pracownik, natomiast służba pracownicza w odpowiednich polach koduje informacje zawarte w ankiecie. Zakodowane informacje przenoszone są na karty perforowane osiemdziesięciokolumnowe. Mogą być stosowane również taśmy papierowe w zapisie stałopozycyjnym w kodzie ICT-1900 lub taśmy magnetyczne, w których zapisy mają strukturę karty osiemdziesięciokolumnowej.

System SEIK realizuje następujące grupy operacji: zakładanie i aktualizacja zapisów w ewidencji, reorganizacja ewidencji, wyszukiwanie informacji wg zadanego pytania, sporządzanie zestawień statystycznych z ewidencji zgodnie z żądaniem użytkownika, wykonywanie modyfikacji i testowanie, zgodnie z żądaniem. Wyniki systemu, z których bezpośrednio korzysta użytkownik, to odpowiedzi na pytania z ewidencji lub podzbiorów oraz pod-

zbiorów przetworzonych, tablice statystyczne z ewidencji lub podzbiorów oraz podzbiorów przetworzonych.

Przykłady tabulogramów wyników przedstawiają tab. 1 i 2. Postać graficzna tabulogramów jest standardowa. Natomiast ich zawartość ustala użytkownik. Wykaz żądanych odpowiedzi na pytania i tablic statystycznych ustalony może być przez użytkownika zarówno w trakcie wdrażania systemu, jak również podczas jego eksploatacji użytkowej. Tabulogramy wynikowe mogą być emitowane cyklicznie lub na żądanie. Możliwości w tym zakresie są bardzo duże. Poniżej przedstawiono przykłady możliwych do uzyskania z systemu wydawnictw:

- struktura zatrudnienia pracowników wg wydziałów i grup zatrudnienia,
- struktura pracowników produkcyjnych wg zawodów,
- zatrudnienie pracowników zarządu przedsiębiorstwa wg stanowisk i wg wykształcenia,
- pracownicy, którzy ukończyli kursy kwalifikacyjne,
- pracownicy uzupełniający wykształcenie,
- pracownicy wg grup zaszerogowania,
- struktura zatrudnienia wg wieku,
- struktura zatrudnionych wg stażu pracy i grup zawodów,

Tabela 2. Przykład tablicy statystycznej. Struktura płci wg wieku w wybranej komórce organizacyjnej

| SYSTEM * SEIK * O B R I SZPALTA NR 1 = STRUKTURA PŁCI WG WIEKU W K-9 = | | TABLICA NR 12 STRONICA NR 1 | | | |
|---|---------|--------------------------------|-------|----------|------------|
| Wyszczególnienie | Kobiety | Mężczyźni | Razem | % Kobiet | % Mężczyzn |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| W I E K | | | | | |
| *Do 18 lat | 3 | 3 | 6 | 50.0000 | 50.0000 |
| *18—20 lat | 7 | | 7 | 100.0000 | |
| *21—25 lat | 17 | 14 | 31 | 58.8387 | 45.1613 |
| *26—30 lat | 17 | 19 | 36 | 47.2222 | 52.7777 |
| *31—35 lat | 14 | 23 | 37 | 37.8378 | 62.1621 |
| *36—40 lat | 14 | 15 | 29 | 48.2758 | 51.7241 |
| *41—45 lat | 19 | 25 | 44 | 43.1818 | 56.8181 |
| *46—50 lat | 13 | 12 | 25 | 52.0000 | 48.0000 |
| *POW. 50 lat | 9 | 23 | 32 | 28.1250 | 71.8750 |

- pracownicy posiadający odznaczenia państwowe i wyróżnienia,
- ruch wewnętrzny między grupami pracowników,
- ruch zatrudnionych,
- struktura pracowników wg zawodów i grup osobistego zaszerogowania,
- zestawienie pracowników dojeżdżających do pracy,
- sprawozdanie ZK (GUS),
- wykaz pracowników do wyróżnień z tytułu stażu pracy w zakładzie.

Zakres informacji wynikowych uzależniony jest od danych w ankiecie personalnej. Ponadto system SEIK można wykorzystywać do opracowywania wyników ankietyzacji wśród pracowników zakładu przeprowadzanych dla celów badań socjologicznych.

Istotą każdej nauki empirycznej, w tym również socjologii, bez względu na bogactwo i trudność badanych problemów jest poprzedzenie syntezy skomplikowanych struktur przez ich analizę rozłożenie na proste części składowe.

Jeżeli w badaniach socjologicznych chcemy przeprowadzić analizę zjawisk społecznych i nie chcemy się ograniczać do czystego opisu, musimy z całego ich bogactwa wyodrębnić niektóre tylko aspekty i omawiać je odrębnie; większość socjologów intuicyjnie lub świadomie zasadę tę realizuje. Zbadanie zachowań ludzkich w całej ich złożoności przekracza możliwości umysłowe człowieka, chyba że ograniczymy się do czysto empirycznego opisu. Musimy przede wszystkim żmudnie analizować pojedyncze wycinki problemu i dopiero potem pozwolić sobie na próby ponownego ich łączenia.

Złożoność zjawisk społecznych jest duża, jednak problemy, którymi zajmujemy się w teorii socjologicznej i badaniach empirycznych są wąskie i proste. W tej sytuacji mniej bogaty, ale bardziej precyzyjny język matematyki staje się szczególnie użyteczny. Wartość matematyki jako języka nauki polega przede wszystkim na połączeniu prostoty z możliwościami komplikowania w dowolnym kierunku i w dowolnych celach. Zbiór liczb rzeczywistych jest bardzo prosty zarówno w sensie elementów, które zawiera, jak i w sensie operacji dopuszczalnych na tych elementach. Jednocześnie opierając się na zbiorze, można budować stosunkowo skomplikowane struktury algebraiczne. Oczywiście, musimy zdawać sobie sprawę z faktu, że matematyka czy też informatyka w socjologii ma zasięg ograniczony. W socjologii nigdy nie opracowano takiego zbioru pojęć, który wykazywałby całkowitą odpowiedniość z językiem matematyki, a jednocześnie nadawałby się do opisu rzeczywistej sytuacji społecznej. Na ogół socjologiczne konstrukcje teoretyczne związane były z bogactwem i wieloznacznością

języka naturalnego, czasem tylko były wprowadzane neologizmy dla oznaczenia pewnych socjalnych pojęć.

Niemniej jednak współcześnie szczególnie ważną rolę odgrywają w badaniach socjologicznych systemy informatyczne, które są narzędziem socjologa, a które muszą być sterowane z pełnym rozeznaniem aktualnego stanu osiągnięć badawczych w socjologii. Wykorzystanie informatyki w socjologii można podzielić na 4 podstawowe klasy, zaczynając od sposobów prostszych i kończąc na bardziej złożonych (3):

— pierwsza — to opis ilościowy pewnych przedmiotów nauk społecznych pojedynczych osób, grup społecznych, organizacji, narodu itp. Z opisem takim mamy do czynienia, gdy operacje klasyfikujące badane przedmioty doprowadzają do przyporządkowania im liczb, które się następnie mnoży, dodaje i przekształca zależnie od potrzeb odbiorcy. Jest to najczęściej spotykany ilościowy opis jednostek i grup społecznych,

— druga metoda stosowania informatyki polega na połączeniu ze sobą pewnej liczby różnych obserwacji, co w wyniku daje miarę pewnej hipotetycznej konstrukcji, inferowanej własności jednostki lub grupy, np., „postawę” lub „normę”.

Mówiąc ogólniej, do klasy tej należy większość technik polegających na „konstruowaniu wskaźników” zarówno dla jednostek, jak i grup społecznych. Informatykę stosuje się w ten sposób, że z pewnej liczby obserwacji otrzymuje się wartość inferowanej zmiennej dyspozycyjnej.

Bardzo często metoda ta prowadzi do wprowadzenia do mierzonego zbioru, tzw. słabego porządku *) i na umieszczeniu osób badanych w uporządkowanych klasach,

— trzeci typ — to opracowywanie ilościowych uogólnień empirycznych wiążących ze sobą dwie lub więcej zmiennych, jak np. zmienne z punktów pierwszego i drugiego. Są to związki empiryczne, które uważamy za „prawą”, jeśli są poparte wystarczają-

*) Wyodrębniona zostaje jedna, istotna przyczyna pewnego zjawiska społecznego, np. samowolnego porzucenia pracy. Oznaczając zmienne x_1, x_2, \dots, x_n , od których zależy funkcja $p_s = f(x_1, x_2, \dots, x_n)$, gdzie p_s jest prawdopodobieństwem samowolnego porzucenia pracy przez pracownika. Przyjmując, że x_1 to brak określonych powodów porzucenia pracy można wskazać, w jaki sposób zmiany x_1 wpływają na zmiany p_s . Wpływa z tego wniosek o istnieniu słabego porządku w zbiorze x_1 . Analiza ta ma charakter zarówno jakościowy, jak i ilościowy.

cą liczbą danych. Uogólnienia takie spotykane są jednak w socjologii rzadko,

— czwarty rodzaj zastosowania — to język teorii. Socjologia buduje własne teorie najpierw w języku potocznym. Nadanie teorii formalnej struktury matematycznej staje się możliwe, gdy struktura powiązań między pojęciami jest jasna i precyzyjna. Dopiero wówczas można właściwie wykorzystać możliwości struktury teorii matematycznej, która pozwala zastąpić obserwowanie rzeczywistych obiektów operacjami na pojęciach, przeprowadzanymi na papierze.

Tak więc system SEIK może być zatem wykorzystany nie tylko jako narzędzie ewidencji kadrowej, lecz ma również szczególne zalety jako instrument badawczy socjologa w badaniach empirycznych nie tylko o charakterze opisowym, ale także wartościującym (ilościowym i jakościowym). Nadaje się do opisu zjawisk społecznych oraz prezentacji zależności przyczynowych między zmiennymi ciągłymi. Pozwala na zbudowanie systemu analizy wielu zmiennych w odniesieniu do cech, klas uporządkowanych i nie uporządkowanych.

System SEIK przynosi szczególne korzyści kadrze kierowniczej w aspekcie sterowania zbiorowością pracowniczą. Dokładna informacja o sytuacji społecznej, określenie możliwości i potrzeb, jednostek i grup społecznych wpływa na optymalizację działań decyzyjnych kierownictwa. Sprawowanie władzy przez kierownictwa (przez działania decyzyjne) wymaga dokładnej informacji niezbędnej do podejmowania decyzji o systemie: zadań, które załoga ma wykonać, środków, które trzeba nałożyć na wykonanie tych zadań, organizacji, którą trzeba powołać do wykonania tych zadań, świadczeń na rzecz ludzi, którzy wykonują te zadania.

Decyzje w tym aspekcie stanowią treść informacji przekazywanych wykonawcom oraz kryteria oceny wykonywania i jego sankcjonowania. Z tego też względu zastosowanie systemu SEIK daje konkretne informacje kadrze kierowniczej i stanowi istotną pomoc w procesie optymalizacji decyzji.

LITERATURA

1. Nadolski J., Łęgowski J.: Stan i kierunki ewidencji kadrowej w Polsce. Materiały na Międzynarodową Konferencję Naukową, TNOiK, Wrocław 1974.
2. Flutowski B., Gwiazda A.: SEIK (System Ewidencji i Informacji Kadrowej). OBRI, Warszawa 1973.
3. Coleman J. S.: Introduction to mathematical sociology. Copyright 1964 by the Free Press of Glencoe a Division of the Macmillan Company (str. 22).