

УДК 004:[331.101.3:005.7]

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-264-6(1)-287-290

КОСТИН Ю. Д.,
КОСТИН Д. Ю.,
ТЕЛЕГИН В. С.

Харьковский национальный университет радиоэлектроники

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПРЕДПРИЯТИЯ

В теории менеджмента данная проблема рассматривается в отношении персонала предприятия (организации), что обуславливает объект исследования. Основными функциями мотивации являются побуждение к действию (в этом смысле человек, который активно действует для достижения определенной цели, решение которой позволит удовлетворить любую потребность), направление деятельности (работник принимает решение, каким способом достигать своих целей и соответственно удовлетворить личную потребность), контроль и поддержка поведения (выражение настойчивости работника в достижении поставленных целей, а именно – открываются, возможности, которые он будет рассматривать преимущественно с точки зрения удовлетворения личных нужд). Несомненно, стимулы побуждают человека работать больше и лучше (эффективнее), но их одних еще недостаточно для роста производительности труда (ПП). Система стимулов и мотивов должна опираться на определенную базу, благодаря которой на рабочем месте достигается эффект рационализации (экономия рабочего времени, уменьшение количества ошибок и т.п.).

Ключевые слова: информатизация, информационный ресурс, предприятие (организация), мотивация персонала, информационные технологии, информационные системы, стимулы принимаемых управленческих решений.

KOSTIN Y.,
KOSTIN D.,
TELEGIN V.

Kharkov National University of Radio Electronics

IMPROVING OF THE EFFICIENCY OF INFORMATION RESOURCE OF ENTERPRISE

In the theory of management, the problem is considered regarding the personnel of the enterprise (organization), which predetermines the object of research. The main functions of motivation are: motivation for action (in this sense, a person who actively acts to achieve a specific goal, deciding which will allow him to satisfy some need); the direction of the activity (the employee decides how to achieve his goals and, accordingly, satisfy his personal need); control and maintenance of behaviour (the expression of the worker's persistence in achieving the set goals, namely, he will consider opening opportunities primarily in terms of meeting personal needs). The use of modern technologies (IT) provides an almost instant connection to any electronic arrays. For the effective management of information resources at the enterprise (organization), information systems (IS) are created (acquired), which should lead to a decrease in the number of average managers and employees, and performed huge amounts of routine work for them. Undoubtedly, incentives encourage a person to work more and better (more efficiently), but they alone are not enough to increase labor productivity (Fri). The system of incentives and motives is based on a certain basis, thanks to which the workplace achieves the effect of rationalization (saving working time, reducing the number of errors, etc.).

Keywords: informatization, information resource, enterprise (organization), staff motivation, information technologies, information systems, incentives for management decisions

Постановка задачи. В работе [1; 2] приведен целый пакет знаний, касающихся информатизации предприятий и организаций. Показана роль и значение информационного ресурса для широкого круга пользователей и делается вывод о необходимости научных исследований в данной области.

Главным в теории и практике информатизации является объект исследования. По нашему мнению, таким объектом должен быть персонал предприятия (организации). Его эффективная работа всецело зависит от содержания мотивации и стимулирования персонала. Несомненно мотивация информатизации предприятия представляет собой совокупность потребностей и мотивов, побуждает лицо, принимающее решения, к побуждению результативности труда. При этом развитие информатизации как самостоятельного вида деятельности предприятия требует особой мотивации. Мотивация с точки зрения хозяйственной деятельности предприятия (организации) предопределяется усилением значимости информационных ресурсов в достижении конечной цели предпринимательства – получении дохода и прибыли.

Анализ последних источников. В работах [3–13] приведены материалы, касающиеся моделирования автоматизации бизнес-процессов, внедрения информационных технологий для различных уровней менеджеров предприятий (организаций), управления информатизацией.

В учебно-научной лаборатории «Моделирование экономических процессов в инфраструктурных отраслях» Харьковского национального университета радиоэлектроники выполнен первый этап, касающийся мотивации менеджмента на предприятиях электроэнергетики Украины.

Цель работы – анализ информационных систем предприятий, принципов мотивации персонала и выработка методических рекомендаций, повышающих эффективность работника.

Изложение основного материала. При планировании и организации какой-либо работы руководитель, как правило, определяет, что конкретно должна выполнить данная организация, когда, как и кто, по его мнению, должен это сделать. Если выбор этих решений сделан эффективно, руководитель получает возможность воплотить свои решения в дела, применяя на практике основные принципы мотивации. Поэтому мотивация как основная функция менеджмента связана с процессом побуждения себя (в данном случае – руководителя) и других людей (подчиненных) к определенной деятельности через формирование мотивов поведения для достижения личных целей и целей организации.

В теории менеджмента данная проблема рассматривается относительно персонала организации, что предопределяет объект мотивации. Это либо труд и тогда мотивация труда – это стимулирование работника или группы работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей, либо сам человек – работник данной организации и тогда мотивация – это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.

Основными функциями мотивации являются:

- побуждение к действию;
- направление деятельности;
- контроль и поддержание поведения.

Мотивация информатизации предприятия представляет собой совокупность потребностей и мотивов, побуждающих лицо, принимающее решения, к повышению результативности бизнеса путем более эффективного использования информационных ресурсов, внедрения современных информационных технологий и информационных систем.

Таким образом, развитие сферы информатизации как самостоятельного вида деятельности предприятия требует особой мотивации. При этом специфика состоит в том, что мотивацию следует рассматривать с двух аспектов:

- 1) мотивация самого предприятия (руководства предприятия) к развитию сферы информатизации;
- 2) мотивация исполнителей к работе в условиях развитой сферы информатизации.

Мотивация с точки зрения хозяйственной деятельности предприятия предопределяется усилением значимости информационных ресурсов в достижении конечной цели предпринимательства – получении доходов и прибыли.

В настоящее время распространение информации в информационном секторе экономики невозможно представить без применения новых информационных технологий. Использование современных информационных технологий обеспечивает почти мгновенное подключение к любым электронным информационным массивам (таким как базы данных, электронные справочники и энциклопедии, различные оперативные сводки, аналитические обзоры, законодательные и нормативные акты и т. д.), поступающим из международных, региональных и национальных информационных систем и использование их в интересах успешного ведения бизнеса.

Информационные технологии (ИТ) реорганизуют процесс управления, обеспечивая мощные новые возможности помощи менеджерам в стратегии, планировании и управлении. Например, стало возможно получать информацию для менеджеров относительно организационного выполнения вплоть до уровня определенных изделий из любой организации в любое время. Новая интенсивность информации делает возможными точное планирование, предсказание и контроль. Распределяя информацию через электронные сети, менеджер может эффективно связываться с тысячами служащих и даже управлять обширными целевыми группами.

Вместе с тем уже приходится принимать во внимание то, что современный образованный работник не будет работать в организации, не отвечающей его представлениям о привлекательности труда. Поэтому теории мотивации посвящены в основном созданию таких мотивов, как привлекательный труд.

Мотив – это побудительная причина, повод к деятельности. Побудить к деятельности можно обогатив идеями, определив величину вознаграждения, связав его с результатом деятельности, а также выявив систему ценностей человека, удовлетворяя потребность власти в зависимости от способности человека влиять на других людей.

Различные теории мотивации разделяют на две категории: содержательные и процессуальные. Их различие состоит в разной оценке значимости таких основополагающих понятий как потребности и вознаграждения.

Потребности – это осознанная нехватка чего-либо, вызывающая побуждение к действию. Первичные потребности заложены генетически, а вторичные вырабатываются в ходе познания и обретения жизненного опыта. Потребности невозможно непосредственно наблюдать или измерять. Об их существовании можно судить лишь по поведению людей. Потребности служат мотивом к действию.

Вознаграждение — это то, что способно удовлетворить потребность и то, что человек считает для себя ценным. Менеджеры используют внешние вознаграждения (денежные выплаты, продвижение по

службе) и внутренние вознаграждения (чувство успеха при достижении цели), получаемые посредством самой работы.

Содержательные теории мотивации концентрируются, в первую очередь, на определении потребности, побуждающие людей к действию. После этого вырабатываются способы удовлетворения доминирующих потребностей, т. е. методы вознаграждения.

Процессуальные теории рассматривают мотивацию в ином плане. В них анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Процессуальные теории не оспаривают существования потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими. Согласно процессуальным теориям поведение личности является также функцией его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения.

Особое место в мотивации работников занимает стимулирование труда. В общем случае стимулирование — это функция, связанная с процессом активизации деятельности людей и трудовых коллективов, направленная на повышение эффективности (результативности) их труда. Стимулирование используется для морального и материального поощрения работников в зависимости от качества и количества затраченного труда. Оно предполагает создание таких условий (дополнительных вознаграждений), при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, и тогда получит за свою работу нечто большее, чем это было оговорено заранее.

Несомненно, стимулы побуждают человека трудиться больше и лучше, но их одних еще недостаточно для производительного труда. Система стимулов и мотивов должна опираться на определенную базу — нормативный уровень трудовой деятельности. Ведь сам факт вступления работника в конкретные трудовые отношения предполагает, что он заранее готов за оговоренные вознаграждения выполнять определенный круг обязанностей. Все, что находится за пределами его штатных обязанностей, требует целенаправленного стимулирования.

Возникновение эффекта экономии без передачи видов деятельности. Благодаря развитию ИТ на рабочем месте достигается эффект рационализации (экономия времени, уменьшение количества ошибок и т. п.), также возможно и сокращение рабочего времени, т. е. повышение производительности.

Таким образом, с помощью ИТ можно оказывать соответствующее воздействие на структуру и содержание задач предприятия в области управления, а значит и на содержание самого труда работников. Отсюда возникает проблема: либо нанимать других работников, уже способных работать в новых условиях, либо дополнительно мотивировать и стимулировать имеющихся работников, чтобы они успешно прошли адаптацию к нововведениям, обусловленным информатизацией.

При анализе воздействия новых ИТ на организационные структуры важны прежде всего следующие аспекты этих технологий.

Непрерывно совершенствуемые телекоммуникации обеспечивают все более эффективную интеграцию обработки различных форм информации (текст, числовые данные, графические формы). Эта интеграция поддерживается многофункциональными средствами (устройствами), преимущество которых в данный момент проявляется, в особенности, на больших предприятиях с высоким уровнем коммуникаций.

Совершенствование телекоммуникаций обеспечивают:

- более быстрые коммуникации;
- уменьшение количества согласований (конференций);
- сокращение потребности в устройствах (общие входы/выходы);
- снижение уровня разделения труда;
- уменьшение времени ожидания партнера по коммуникациям;
- отсутствие необходимости конвертирования информации.

За счет вертикальной интеграции ранее существовавших и вновь сформировавшихся видов деятельности при внедрении ОИ возникают дополнительные степени свободы, которые позволяют использовать новые, дополнительные возможности. При правильном их использовании происходит следующее:

- усиливается мотивация и повышается удовлетворение от работы занятых работников благодаря большей свободе в принятии самостоятельных решений на рабочем месте;
- становятся более автономными периферийные единицы, за счет повышения уровня самостоятельности на каждом рабочем месте, они получают более широкие права в принятии решений;
- сложные централизованные системы управления и контроля становятся в ряде случаев ненужными, что, в свою очередь, требует повышения уровня инициативы всех работников, активизации стремления к предпринимательству, что, в свою очередь, увеличивает гибкость системы и ее готовность к инновациям.

С внедрением информатизации можно осмысленно и целенаправленно изменять существующее разделение труда. Это путь от традиционного, ориентированного на технологические операции разделения труда к объектно-ориентированному разделению, при котором в центре внимания находится

интегрированная целостная организация труда. В свою очередь, новые подходы к разделению труда диктуют необходимость разработки и новых методов мотивации и стимулирования персонала, а также других нормативов и норм, как информационной базы мотивации.

Внедрение достаточно мощных компьютеров на уровне отдельно взятого функционального подразделения предприятия или даже отдельного рабочего места приводит, в определенной степени, к отказу от централизованно используемых больших ЭВМ. Современные диалоговые программы содержат достаточно возможностей для эффективного приспособления технологии под особенности каждого конкретного же других нормативов и норм, как информационной базы мотивации.

Выводы. Однако нужно ясно представлять, что рационализация и упрощение работы в системе управления, сопровождаемые централизацией и специализацией, могут вести к потере гибкости. При изменении ориентации работ следует учитывать, что, кроме материальных стимулов, другие мотивационные факторы тоже влияют на удовлетворенность работой сотрудников, что и следует учитывать менеджерам. Производительность же работника существенно зависит от степени признания им новых технологий и структурных изменений.

Литература

1. Реинжиниринг бизнес-процессов : учебник / Абдикеев Н. М., Данько Т. П., Ильдеменов С. В., Киселев А. Д. – М. : Эксмо, 2007. – 592 с.
2. Ананьева Т.Н. Информационный менеджмент в системе социологического знания / Ананьева Т.Н. – М., 2000. – 406 с.
3. Вереvченко А.П. и др. Информационные ресурсы для принятия решений / Вереvченко А.П. – М. : Академический проект, 2002. – 325 с.
4. Воройский Ф.С. Информатика. Новый систематизированный толковый словарь-справочник / Воройский Ф.С. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Либерия, 2001. – 536 с.
5. Грабауров В.А. Информационные технологии для менеджеров / Грабауров В.А. – М. : Финансы и статистика, 2002. – 368 с.
6. Гринберг А.С. Информационные технологии управления / Гринберг А.С., Горбачев Н.Н., Бондаренко А.С. – М. : ЮНИТИ, 2005. – 479 с.
7. Гринберг А.С. Информационный менеджмент / Гринберг А.С., Король И.А. – М. : Юнити-Дана, 2003. – 250 с.
8. Калянов Г. Н. Моделирование, анализ, реорганизация и автоматизация бизнес-процессов: учеб. Пособие / Калянов Г. Н. – М. : Финансы и статистика, 2007. – 240 с.
9. Костров А.В. Основы информационного менеджмента : учебное пособие / Костров А.В. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 335 с.
10. Кузнецов В.Н. Информационный менеджмент : учебное пособие / Кузнецов В.Н., Громова И.Н. – Тверь : ТГТУ, 2004.
11. Лопатина Н.В. Управление информатизацией: теоретико-социологический подход : монография / Лопатина Н.В. – М. : Изд-во МГУКИ, 2006. – 236 с.
12. Лопатина Н.В. Информационный менеджмент : учебное пособие / Лопатина Н.В., Оленев С.М. / ИПКИР. – М., 2007. – 193 с.
13. Малофейчик Е.Б. Информационный менеджмент / Малофейчик Е.Б. – Киев, 2003. – 320 с.

References

1. Reinzhiniring biznes-processov : uchebnik / Abdikeev N. M., Dan'ko T. P., Il'demenov S. V., Kiselev A. D. – М. : Jeksmo, 2007. – 592 s.
2. Anan'eva T.N. Informacionnyj menedzhment v sisteme sociologicheskogo znaniya / Anan'eva T.N. – М., 2000. – 406 s.
3. Verevchenko A.P. i dr. Informacionnye resursy dlja prinjatija reshenij / Verevchenko A.P. – М. : Akademicheskij proekt, 2002. – 325 s.
4. Vorojkskij F.S. Informatika. Novyj sistematizirovannyj tolkovyj slovar'-spravochnik / Vorojkskij F.S. – 2-e izd., pererab. i dop. – М. : Liberiya, 2001. – 536 s.
5. Grabaurov V.A. Informacionnye tehnologii dlja menedzherov / Grabaurov V.A. – М. : Finansy i statistika, 2002. – 368 s.
6. Grinberg A.S. Informacionnye tehnologii upravlenija / Grinberg A.S., Gorbachev N.N., Bondarenko A.S. – М. : JuNITI, 2005. – 479 s.
7. Grinberg A.S. Informacionnyj menedzhment / Grinberg A.S., Korol' I.A. – М. : Juniti-Dana, 2003. – 250 s.
8. Kaljanov G. N. Modelirovanie, analiz, reorganizacija i avtomatizacija biznes-processov: ucheb. Posobie / Kaljanov G. N. – М. : Finansy i statistika, 2007. – 240 s.
9. Kostrov A.V. Osnovy informacionnogo menedzhmenta : uchebnoe posobie / Kostrov A.V. – М. : Finansy i statistika, 2001. – 335 s.
10. Kuznecov V.N. Informacionnyj menedzhment : uchebnoe posobie / Kuznecov V.N., Gromova I.N. – Tver' : TGTU, 2004.
11. Lopatina N.V. Upravlenie informatizacij: teoretiko-sociologicheskij podhod : monografija / Lopatina N.V. – М. : Izd-vo MGUKI, 2006. – 236 s.
12. Lopatina N.V. Informacionnyj menedzhment : uchebnoe posobie / Lopatina N.V., Olenev S.M. / IPKIR. – М., 2007. – 193 s.
13. Malofejchik E.B. Informacionnyj menedzhment / Malofejchik E.B. – Kiev, 2003. – 320 s.

Рецензія/Peer review : 17.11.2018 Надрукована/Printed : 05.12.2018

Рецензент: д. е. н., проф. Ковальчук С. В.