

УДК 681.3+519.83

Сорокіна Анастасія Сергіївна
старший викладач кафедри менеджменту та бізнесу
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

Методичне забезпечення управління інформаційною сферою підприємства

Анотація. У статті розглянуто та охарактеризовано моделі управління різними елементами інформаційної сфери підприємства. Надано характеристики методичного забезпечення інформаційною сферою підприємства в сучасних умовах.

Ключові слова: інформаційна сфера, система управління, лунна модель управління, SECI, предмета область.

Аннотация. В статье рассмотрены и охарактеризованы модели управления различными элементами информационной сферы предприятия. Предоставлены характеристики методического обеспечения информационной сферой предприятия в современных условиях.

Ключевые слова: информационная сфера, система управления, Лунная модель управления, SECI, предмета область.

Abstract. In the article the model described and the management of various elements of the information sphere of enterprise. Provided methodological characteristics of the information sphere of enterprise in modern conditions.

Keywords: information sphere management system lunar management model, SECI, subject area.

На початкових етапах розвитку науки менеджменту теоретики та практики управління наголошували на розгляді менеджменту з точки зору двох різних систем. Система менеджменту яка має за базу науку менеджмент має такі основні положення: менеджмент є менеджментом бізнесу, правильна організаційна структура повинна існувати або вже існує і вона лише одна, один правильний спосіб управління персоналом або існує або повинен існувати, сфокусованість менеджменту на внутрішній сфері організації та економіка в межах державних кордонів являє собою так назване «природне екологічне середовище» підприємництва та менеджменту [1].

Тому важливо, щоб усі керівники знали і розуміли. Автором [2] наголошується таму що всі керівники повинні розуміти засоби і методи

управління людьми на основних етапах управління трудовими ресурсами підприємства є наступні:

1. Планування ресурсів: розробка плану задоволення майбутніх потреб у людських ресурсах.

2. Набір персоналу: створення резерву потенційних кандидатів для всіх посад.

3. Відбір: оцінка кандидатів на робочі місця і відбір кращих із резерву, створеного в ході набору.

4. Визначення заробітної плати і пільг: розробка структури заробітної плати і пільг із метою залучення, наймання і збереження службовців.

5 Профорієнтація й адаптація: вступ найнятих робітників в організацію і її підрозділи, розвиток у працівників розуміння того, що очікує від нього організація і яка праця в ній отримує заслужену оцінку.

6 Навчання: розробка програм для навчання трудовим навичкам, що вимагаються для ефективного виконання роботи.

7 Оцінка трудової діяльності: розробка методик оцінки трудової діяльності і доведення її до працівника.

До методів управління за класичним поданням відносять наступні: організаційні, економічні та соціально-психологічні методи управління

Методи управління - сукупність способів і засобів впливу керуючого суб'єкта на об'єкт управління для досягнення певних цілей. Метод управління характеризує закінчений акт впливу на об'єкт управління [3].

Командні методи управління - методи управління, засновані на тому, що суб'єкт управління або керуючий орган виробляє директиви, команди, розпорядження, що підлягають неухильному виконанню з боку об'єкта управління або підлеглих суб'єкту осіб.

Методи процесу управління - способи виконання окремих операцій, процедур, робіт, що утворюють процес управління. До методів процесу управління відносяться:

- правила визначення цілей;
- методи розробки та оптимізації управлінських рішень;
- методи організаційно-практичної роботи з реалізації управлінських рішень;
- методи прогнозування і планування, організації регулювання та контролю і т.ін.

Організаційні методи управління - способи впливу на організаційні відносини для досягнення конкретних цілей. Розрізняють організаційні методи управління організаційно-стабілізуючого, розпорядницького і дисциплінарного впливу.

Соціально-психологічні методи управління - способи впливу на об'єкт управління. Вони засновані на використанні соціально-психологічних факторів; і спрямовані на управління соціально-психологічними відносинами, що складаються в колективі.

Економічні методи управління - способи впливу через створення економічних умов, що спонукають працівників підприємств діяти в потрібному напрямку і добиватися вирішення поставлених перед ним завдань [4].

Знання як невід'ємний та основний елемент інформаційної сфери на сучасному етапі розвитку економіки вимагає також уваги. Найбільш тема створення знань в організації розкрита І. Нонака і Х.Текучи [5].

Для розгляду зпроцесу створення знань в організації ними запропоновано модель SECI. Вона застосовується для розгляду процесу динамічного створення знань і складається з трьох елементів: SECI, Ва, знаннєві активи. Всі ці три елементи взаємодіють один з одним гармонічно та динамічно. Знання активів організації та спільного Ва поряд з знанням,я кою володіє особа перетворюється і посилюється спіраль знань за рахунок: соціалізація, екстерналізація, поєднання та інтерналізація (SECI). Три елементи повинні бути об'єднані в рамках чіткого керівництва. Так що організації можуть створювати безперервно і динамічно.

SECI. Створення знань є безперервним процесом динамічної взаємодії між таємним та явним знанням. Чотири режими перетворення знань взаємодіють в спіралі створення знань. Спіраль стає масштабнішою, рухаючись вгору за організаційними рівнями та може викликати нові витки створення знань. Під час етапу соціалізації спільне використання неявних знань при комунікації віч-на-віч та під час процесу обміну досвідом. Під час екстерналізації проходить розробка концепцій Розробка концепцій, які вбудувати комбінований неявних знань. І які дозволяють його спілкування. Під час поєднання різних елементів явного знання для побудови прототипу. Інтерналізація. У тісному зв'язку з навчання на власному довіді, явне знання стає частиною бази знань людини (наприклад ментальна модель) і стає активом організації.

Концепція Ва може бути визначеною як загальний контекст, в якому знання є загальним, створення і використання через взаємодію.

Концепція Ва має різні види, кожен з яких пропонує контекст для конкретного в знаннях створення процесу.

Виникнення Ва це місце, де вона дозволяє людям взаємодіяти, одним з її видів є клієнти. Проведення діалогу Ва відбувається під час неявного знання місцевих співробітників. Концепція Ва використовується для створення прогнозів продажів, в діалозі одне з одним. Систематизація Ва це прогнози продажів випробувані в порівнянні результатами продажів і подаються назад у місцевих магазинах

Здійснення Ва використовуючи інформацію, і порівнюючи його з реальністю співробітники вдосконалюють свої навички та здібності, щоб зробити прогнози.

Елементи Знання активів – це специфічні для компанії ресурси, які необхідні щоб створити значення для фірми. Цей елемент має входи, виходи, і проводить модерування факторів на знаннях створення процесу.

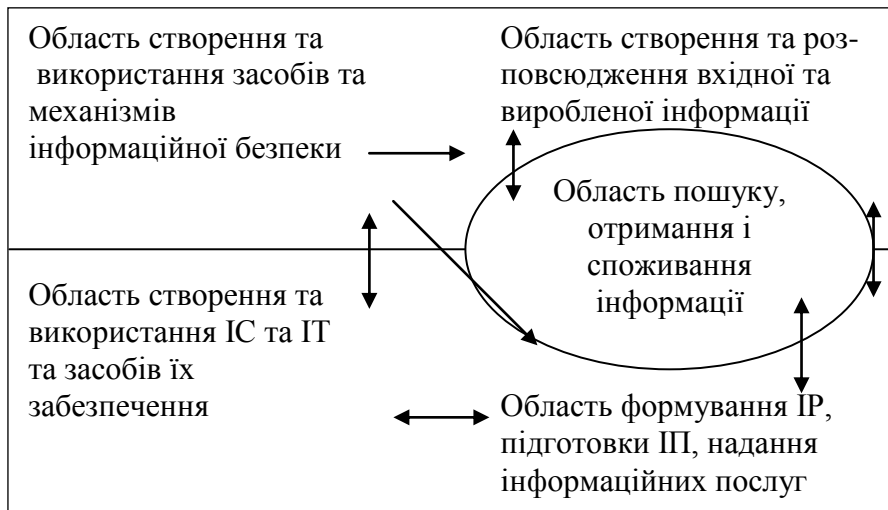
Для ефективного управління накопичення знань та експлуатації, компанія повинна мати «карту» свого каталогу знань активів. Каталогізація однак недостатньо: знання активи динамічні, нові активи знання можуть бути створені з існуючих активів знань.

Модель Нонака і Такеучі заснована на неявними і явними знаннями і забезпечує розуміння створення знань і управління з японської точки зору бізнес-культури.

До сильних сторін SECI можна віднести те що вона високо оцінює динамічний характер накопичення знань та забезпечує основу для управління відповідними процесами.

До недоліків моделі SECI відносяться те що модель заснована на вивченні японських організацій, які сильно покладаються на неявне знання співробітників, які в основному з компанією, на все життя та лінійність концепції викликає питання про можливість переходу через декілька рівнів та чи може це модель робити у зворотньому напрямку.

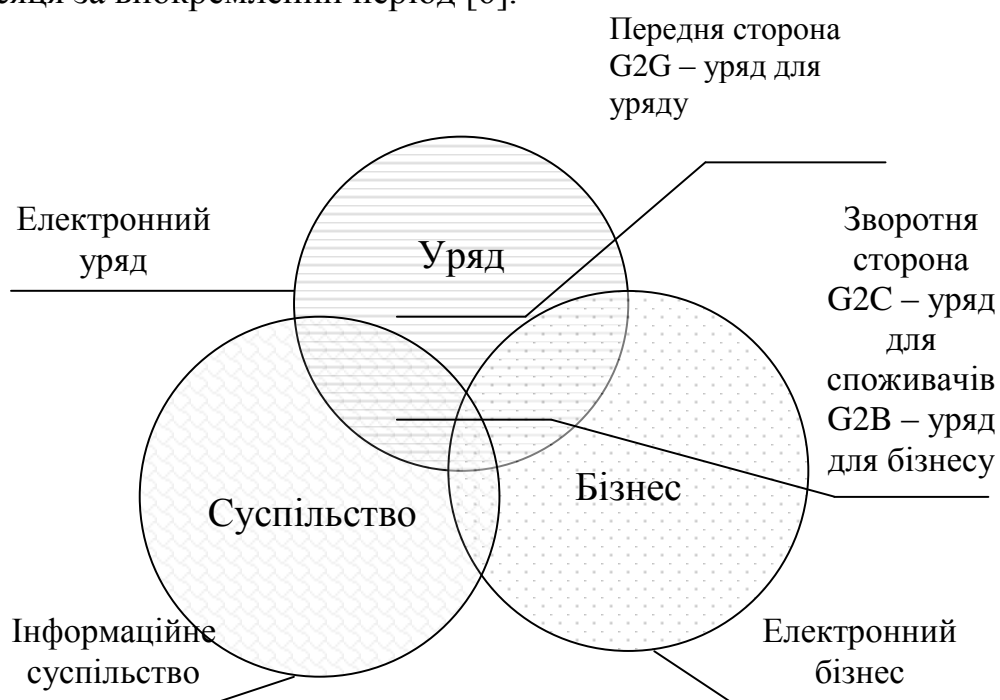
Модель інформаційної сфери має наступний вигляд [5]



Мал. 2.1. Модель інформаційної сфери у розрізі інформаційного права [5]

Розгляд інформаційної сфери підприємства з позиції п'яти предметних областей обумовлений складністю віднесення інформації та інформаційних ресурсів до конкретних сфер життєдіяльності людини та відсутністю конкретних методик щодо використання інформаційних ресурсів на підприємствах сьогодення.

Значної уваги у науковому колі присвячено питанню створення єдиного електронного уряду і у зв'язку з цим формується модель інформаційної сфери яка у контексті права має назву Місячна модель бо її сторони змінюються як фази Місяця за виокремлений період [6].



Мал 1. Модель інформаційної сфери з точки зору електронного уряду[6]

Ресурси підприємства поділяються на матеріальні і трудові та лише останнім часом посеред них почали виділяти інформаційні ресурси та детально аналізувати їх склад, структуру, рівень використання та ін.

Для того, щоб провести детальний аналіз використання інформаційних ресурсів на підприємстві слід визначити, що які критерії та показники аналізу ресурсів на підприємстві існують.

Так як інформаційні ресурси не мають основних характеристик матеріальних і трудових ресурсів таких як обмеженість у часі та вичерпність їх аналіз являє собою симбіоз знань та методик аналізу

Список літератури

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. / М.: Вильямс, 2003 – 240 с
2. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Под общ. ред. доктора экономических наук Л. И. Евенко / М.: Издательство «Дело», 1997. - 704 с.
3. <http://www.glossary.ru/>
4. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1995. - 480с.
5. http://www.12manage.com/methods_nonaka_seci.html
6. Копылов В.А. Информационное право: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / В.А.
7. Копылов. - М.: Юрист, 2004. С. 56.:
8. [Лунная модель “электронного правительства” http://www.gridnev.info/?p=137.](http://www.gridnev.info/?p=137)

Автор

аспірант кафедри

менеджменту та бізнесу

Науковий керівник

д.е.н., проф.

А. С. Сорокіна

О. І. Пушкар