

Абильдаева Кениш Абдикаримовна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Экономика

Магистерская программа: Экономика фирмы

**Информационное обеспечение деятельности предприятия
(организации, фирмы)**

Аннотация. В статье рассмотрена сущность и проблемы информационного обеспечения деятельности предприятий. Проанализированы характерные особенности его толкования и применения. Выявлена и обоснована необходимость применения информационного обеспечения деятельности предприятия в современном мире.

Ключевые слова: информационное обеспечение, деятельность предприятия, экономика, менеджмент, информация, информационные технологии, эффективность производства.

Для последнего времени характерны не только коренные изменения социально-экономической среды, где работают предприятия и организации РК различных форм собственности, но еще наблюдается и устойчивая склонность к развитию информатизации управленческих процессов.

Необходимость работать в условиях экономики рынка, увеличивающейся конкуренции товаропроизводителей является причиной повышенных требований к профессиональным качествам специалистов, а также ответственности руководства за результаты и последствия решений, которые они принимают. Сегодня очень своевременны учет фактора времени и анализ потоков товаров и финансов, поиск убедительных решений для упорядочивания производственно-хозяйственной и финансовой деятельности.

Быстрый рост и разделение спроса на различные виды информации, в частности, на научную, техническую и больше всего на экономическую, а

также увеличение требований к смыслу и формам сообщения данных – это важные причины развития рынка информационных и коммуникационных технологий. Бесспорно, владение правдивой и современной информацией вкупе со способностью действительно пользоваться соответственными приемами и средствами ее сбора, преобразования и передачи – это основа эффективной работы различных предприятий и учреждений любой организационно-правовой формы.

Большие изменения в экономике, переход от административно-командных к экономическим методам управления, развитие деятельности предпринимателей и рынка, а также то, что необходимо быстро принимать решения, – все это привело к важным изменениям в информационных потоках, формах организации и методах обработки и передачи данных. Многие пользователи отказались от услуг, которые предоставляли крупные вычислительные центры. Когда появились персональные компьютеры, удобные и компактные, их услуги больше не требовались по многим причинам: организационным, техническим и экономическим.

Информация в современном обществе – необходимое условие для любой полезной работы, это очень важный стратегический запас. Самого большого экономического и социального успеха в наше время добиваются те страны, которое эффективно пользуются современными средствами коммуникаций, информационными технологиями и их сетевыми приложениями: электронной почтой, дистанционным обучением, телевидением, телеконференциями, визуализацией, моделированием, компьютерной графикой, телемедициной и многим другим. Информация, которая доступна для оперативного воспроизводства средствами обработки на компьютерах, становится очень важным фактором социального развития общества. Сегодня самые развитые страны мира стоят на последнем этапе индустриальной стадии развития общества и перехода к следующему этапу, называемому информационным [1, с. 14].

Область применения новых информационных технологий на базе персональных компьютеров и развитых средств коммуникации очень велика: от обеспечения самых простых обязанностей служебной переписки до анализа систем и решения сложных задач принятия решений. Благодаря персональным компьютерам, лазерной и оптической технике, средствам массовой информации и коммуникациям разного вида (считая и спутниковую связь) учреждения, предприятия, фирмы, организации, рабочие коллективы и отдельные специалисты могут получать в нужное им время и в полном объеме информацию для достижения профессиональных, образовательных, культурных и других целей [2, с. 58].

Если не будут развиваться методы проектирования структур управления, будет трудно усовершенствовать управление и повысить эффективность производства по следующим причинам:

1) в новых условиях часто нельзя применять старые формы организации, которые не соответствуют требованиям рыночных отношений, это приводит к опасности, что деформируются сами задачи управления;

2) в область управления хозяйством нельзя переносить закономерности управлениями техническими системами. Комплексный подход к улучшению механизма организации большей частью был подменен введением и использованием автоматизированных систем управления (АСУ) – очень важной работой, но не единственной в развитии управления на всех этапах. Организация автоматизированных систем управления идет в отрыве от усовершенствования структуры управления, мало связана с факторами организации.

3) структуры должны организовываться не только на основании опыта, аналогии, привычных схем и, пожалуй, на интуиции, но и на основе научных методов организационного проектирования.

4) проектированием очень сложной структуры механизма – механизма управления – должны заниматься только специалисты, которые владеют методологией создания организационных систем.

Когда разрабатываются принципы и методики создания проектов структур управления, необходимо отказаться от понимания структуры в качестве застывшего набора органов, которые соответствуют каждой специфической обязанности управления. Организационная структура управления – это многогранное понятие, включающее систему целей и их распределение между разными звеньями, так как система управления должна ориентироваться на достижение определенных целей. Сюда же относятся подразделения, связанные определенными отношениями размещения задач и обязанностей по всем звеньям, распределение ответственности, полномочий и прав внутри организации, которые все время вступают в разные взаимоотношения, отражают взаимные отношения централизации и децентрализации управления. Коммуникации, потоки информации и оборот документов в учреждении – это важные элементы структуры управления. Итак, организационная система – это система поведения, это люди и группы, постоянно вступающие в различные взаимоотношения, чтобы решить общие задачи [3, с. 75].

Эта многогранность организационной структуры не совмещается с использованием любых организационных методов – формальных или неформальных. Вот поэтому нужно использовать сочетание научных методов и принципов для создания структур (системного подхода, программно-целевого управления, организационного моделирования) с экспортно-аналитической деятельностью, изучением и применением нашего и зарубежного опыта, взаимосвязью разработчиков и практиков (тех, кто будет вводить в действие и пользоваться проектируемой организационной системой). Основа методологии проектирования структур – это ясная формулировка целей организации. Сперва формулируют цели, а потом – механизм, с помощью которого можно их достигнуть. В этом случае организация рассматривается в качестве многоцелевой системы, потому что направление в сторону одной цели не будет отражать ее разностороннюю роль в экономическом развитии.

Велико значение характера влияния внешней среды на строение организации, а также связи структурных элементов с элементами внешней среды.

В течение трех лет были на анализируемом предприятии внедрены следующие программы: электронная анкета работника и журнал учёта клиентов, система CLASS для контроля оплаты, которая была разработана отделом программирования, электронная система маркетингового изучения рынка (опрос клиентов); создана база данных автоматического создания счетов, договоров, служебных записок, материалов.

В условиях конкурентности рынка перед каждым предприятием встает проблема: как наиболее эффективно использовать все виды ресурсов. В данном случае такой ресурс, как персонал учреждения, имеет очень большой потенциальный запас для развития. Понимание того, что разумное руководство персоналом любого учреждения (предприятия) – важнейший фактор эффективности бизнеса, привело к созданию и применению инноваций в этой сфере, а задача оптимизации управления кадрами превратилась в главную задачу народного хозяйства.

В управлении персоналом центральные позиции занимает создание кадровой политики, которая опирается, в основном, на передовые подходы к руководству кадрами, способствующие наиболее целесообразному его развитию и использованию [4, с. 370].

Литература

1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2012.
2. Управление персоналом: Учеб. для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2012.
3. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: манифест революции в бизнесе / Пер с англ. СПб.: Изд-во СПТУ, 2011.

4. Экономика труда и социальных отношений / Под ред. Г.Г. Меликьяна,
Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, ЧеРо, 2012.

© Бюллетень магистранта 2014 год № 3