

Романашенко Ірина Олександрівна
Державний біотехнологічний університет
Науковий керівник – канд. філос. наук, ст. викл. Кобелева Д.Л.

ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Інформаційне забезпечення процесу управління посідає одне з головних місць у сучасних умовах світового соціально-економічного розвитку. Адже для прийняття будь-якого рішення необхідно обробити значний масив інформації, а також вміння керівника правильно її застосувати та зробити коректні висновки. Тому вивчення інформаційного менеджменту та особливостей його розвитку на українських підприємствах є досить актуальним.

Метою роботи є розкриття сутності поняття «інформаційний менеджмент», дослідження особливостей інформаційного менеджменту на підприємстві та визначити напрями вдосконалення управління підприємства з використанням інформаційного менеджменту.

На жаль у науковому середовищі й досі однозначно не виділено поняття «інформаційний менеджмент». Останнім часом інформаційний менеджмент почав усе частіше розглядатися як самостійна галузь управління, нарівні з фінансовим, операційним, стратегічним, інноваційним або менеджментом персоналу тощо [1].

На думку деяких відомих економістів [1], інформаційний менеджмент – це не що інше як сукупність засобів та методів управління інформацією, а також управління діяльністю підприємства за допомогою цієї інформації. Інформаційний менеджмент – це окрема, відносно незалежна сфера управління підприємством, що повинна опиратися на нові парадигми та концепції менеджменту, тобто вона має враховувати: 1) високу швидкість зміни предметної сфери; 2) переважання мережевих відносин та структур; 3) орієнтацію на випередження у конкурентній боротьбі; 4) орієнтацію на клієнтів організації; 5) високий вплив політичних, психологічних та соціологічних процесів [2].

Інформаційний менеджмент, використовує не тільки загальні принципи менеджменту, а також і нові, специфічні принципи. Одним із таких є принцип орієнтації на відкриті інформаційні системи та створення інформаційного суспільства. Сутність якого полягає у консолідації інформаційних технологій різних рівнів та реалізації в єдиний інформаційний простір.

Вчені-економісти у своїх працях акцентують увагу на інформаційних системах як об'єктах управління, тому до змісту інформаційного менеджменту включив таке: 1) управління персоналом у сфері інформатизації; 2) формування інноваційної політики, а також здійснення різних за типом інноваційних програм; 3) управління капіталовкладеннями у сфері інформатизації; 4) створення організаційної структури у сфері інформатизації [1].

Використовуючи основу інформаційного менеджменту, можна сформувати такі удосконалення системи управління підприємством: 1) розробити спеціальні методики, які зможуть задовольнити вимоги обмеженості ресурсів і скорочення строків упровадження [3]; 2) для вирішення завдань необхідно враховувати, не тільки класичні тенденції розвитку менеджменту, а ще й сучасні, такі як галузі знань [4]; 3) використання нового підходу до самоорганізації та вирішення завдань постійних змін в організації: гнучкого менеджменту, який орієнтований на зміни, самоорганізацію персоналу компанії та самоналаштування бізнес-процесів [4].

Отже, методика створення інформаційної бізнес-системи є перспективною, тому що найбільш важливе з них, що стоїть перед інформаційно-технологічною індустрією та менеджментом організацій – це економічна ефективність інформаційних систем, а також максимізація позитивних ефектів від упровадження інформаційно-комунікаційних технологій. У цих сферах є досить великі можливості стосовно дослідження та розроблення нових методик.

ЛІТЕРАТУРА

1. Лазоренко Т.В. Особливості інформаційного менеджменту в малому та середньому бізнесі в Україні. Приазовський економічний вісник. Класичний приватний університет. Вип. 2(07). 2018. С. 62 – 64.
2. Мельник В.В. Формування концепції інформаційного менеджменту: сутність, завдання, основні напрями розвитку. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2012. № 49. С. 122-134.
3. Інформаційний менеджмент. URL: <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/13966>.
4. Закипной М.В. Інформаційний менеджмент у сучасних умовах: цілі та основні задачі. 2012. № 2. С. 63-67.

Рудєва Анна Віталіївна
Державний біотехнологічний університет
Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. Смігунова О.В.

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Найбільш часто конкурентоспроможність підприємства описують за допомогою переліку внутрішніх і зовнішніх факторів виробництва. А.А. Томпсон і А. Дж. Стрікленд пропонують при визначенні конкурентоспроможності підприємства враховувати наступні: якість і характеристики продукції; репутація (імідж); виробничі потужності; інноваційні можливості; використання технологій; дилерська мережа і можливості просування; фінансові ресурси; витрати в порівнянні з конкурентами; обслуговування клієнтів.

Всі вони можуть справляти як позитивний, так і негативний вплив на функціонування підприємства. Однак, жоден з перелічених факторів, як і їх сукупність, що не здатний забезпечити конкурентоспроможність підприємства без конкурентоспроможного персоналу. мотивованого на досягнення поставлених цілей.

Мотивація праці працівників є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Механізми мотивації детально досліджені на сучасному етапі багатьма авторами. Основна мета мотивації як процесу - це отримання достатньої для досягнення цілей підприємства віддачі від використання наявних людських ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства на основі комплексної системи збалансованих показників розвитку.

Таким чином, політика стимулювання праці персоналу є основою встановлення необхідних відносин між найманим персоналом і роботодавцем, орієнтованих, перш за все, на формування балансу інтересів, зміцнення конкурентоспроможності підприємства за допомогою відповідної винагороди персоналу.

Для досягнення успіху підприємства в сучасній інноваційно-орієнтованій економіці необхідна взаємодія команди висококваліфікованих працівників усіх категорій. Діяльність сучасних підприємств пов'язана з частими змінами, високим ступенем невизначеності і новизною створюваного продукту. Досягнення підприємством кінцевої мети можливо лише при ефективній роботі кожного члена команди в умовах нерозривного взаємозв'язку з загальними цілями організації.

Для ефективної діяльності підприємств та реалізації задач, пов'язаних із виконанням поставлених цілей, необхідно забезпечити їх спеціалізованим та висококваліфікованим персоналом. Розвиток цілого ряду галузей в наш час стримується через брак потрібних спеціалістів. Основною з поставлених задач для підприємства є відбір та підтримка талановитих менеджерів.

Зрозуміло, що підвищення конкурентоспроможності та ефективності діяльності на будь-якому підприємстві неможливі без персоналу. Без мотивації персоналу та стимулювання кадрів до роботи жоден механізм, яким би новітнім він не був, або не