

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ И АНАЛИЗУ ИНФОРМАЦИОННОГО РЕСУРСА ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the methodical approach to estimation the quality and the management of the information resource personnel of the enterprise staff development is offered. Estimation the quality of the information resource through the results of the personnel intellectual is offered. The realization of the given approach on the example of using the estimation is given.

Во второй половине прошлого столетия, во время последней научно-технической революции, экономисты выделили информацию в отдельный экономический ресурс. Вследствие этого начало развиваться отдельное направление экономической науки — теория информационной экономики. Все чаще можно услышать мнение о том, что информация становится важным ресурсом любого предприятия. Наибольший рост объема информации наблюдается в промышленности, торговле, финансово-банковской и образовательной сферах. Например, в промышленности рост объема информации обусловлен увеличением объема производства, усложнением выпускаемой продукции, использованием материалов, технологического оборудования, расширением в результате концентрации и специализации производства внешних и внутренних связей экономических объектов. Для нормального функционирования организации уже недостаточно иметь материальные, человеческие, финансовые, энергетические, производственные ресурсы, необходимо знать, что с ними делать и как их развивать. Поэтому информация, информационные ресурсы (ИР) в последнее время рассматриваются как отдельные экономические категории, идет интенсивное возрастание их роли. В связи с этим в менеджменте возникает проблема управления формирования и развития информационных ресурсов. Одним из путей формирования и развития информационного ресурса является разработка определенных методов управления информационными ресурсами. Разработке таких подходов и методов посвящено большое количество работ [1 – 4]. В то же время остается нерешенным ряд вопросов, связанных с формированием контура управления развитием (ИР), разработкой методов их оценивания.

Информационный ресурс предприятия имеет свою структуру [5]:

информационные ресурсы представленные в виде информации в информационных системах управления (ИР1);

знания и опыт деятельности персонала предприятия (ИР2);

знания о предприятии у партнеров, потребителей и других контрагентов предприятия во внешней среде, проявляющиеся в имидже, бренде, приверженности торговой марке, длительных схемах взаимодействия (ИР3).

Актуальность данной тематики определяется той объективно важной ролью, что на данном этапе развития экономики и предприятия в целом существенное место занимает персонал. Знания, качества, навыки, компетентность и информация, которой владеет персонал, занимает большую долю всей работы предприятия. Хорошо подобранные или подготовленные кадры могут играть и играют большую роль в воспроизводственном процессе предприятия. На данном этапе развития экономики необходимо совершенствование развития персонала. Одним из путей совершенствования является развитие информационного ресурса персонала.

В связи с этим целью работы является разработка методического подхода к оценке качества и управления развитием информационного ресурса персонала предприятия.

Формирование стратегии развития ИР2 является одним из путей совершенствования управления персоналом. ИР2 характеризуется:

содержанием — виды информации и знания;

количеством — сколько информации (объем);

активностью — как проявляют активность отдельные специалисты и коллективы, имеющие знания и информацию для получения интеллектуальных продуктов и повышения качества работы предприятия.

Каждая из характеристик ИР предприятия отражает определенный показатель оценки и анализа информационного ресурса персонала P_i .

Для построения подхода к оцениванию ИР2 применим следующую гипотезу.

Количество и активность использования информационного ресурса ИР2 может оцениваться на основе расчета рейтинговых показателей, базирующихся на результатах деятельности отдельных специалистов или коллективов, полученных с использованием имеющихся у них информационных ресурсов ИР2.

В методике оценки и анализа ИР промышленных предприятий следует выделить 4 группы характеристик P_i :

P_1 — навыки;

P_2 — квалификация;

P_3 — компетентность;

P_4 — знания.

Результаты деятельности отдельных специалистов или коллективов можно представить относительно характеристик P_j в виде таблицы.

Таблица

Таблица отношений показателей оценки к результатам интеллектуальной деятельности персонала

П1		2		4	5	6	7	8	
П2	1	2			5			8	9
П3			3	4	5				9
П4	1	2	3		5	6	7	8	9

Условные обозначения:

1. Разработка бизнес-планов.
2. Разработка экономических и финансовых проектов.
3. Написание монографий относительно своей тематики.
4. Обеспечение успехом новое изделия.
5. Конструкторские разработки.
6. Разработка инновационных проектов.
7. Принятие нестандартных, оригинальных решений.
8. Ноу-хау.
9. Технологии управленческих операций.

Для информационного ресурса ИР2 могут быть выделены различные механизмы его формирования и развития:

обучение, повышение квалификации персонала общего плана;

тренинги принятия проектных и управленческих решений;

реализация новых проектов, инноваций, бизнес-процессов;

участие в принятии решений менеджерами предприятия;

получение конкретных знаний о предприятии из информационных процессов (законы, закономерности, тенденции, факторы, полученные на основе интеллектуального анализа данных, например из системы KDD — Knowledge discovery in databases — открытие знаний в базах данных).

Формирование стратегии развития ИР2 — это одна из функций управления, которая представляет собой процесс выбора целей организации и путей их достижения.

Для развития информационного ресурса ИР2 необходимо учесть факторы формирования стратегии, которая будет развивать данный ресурс. Прежде всего, необходимо уточнить возможности, которые должна представлять методика формирования стратегии. Отвечая на этот вопрос, можно сказать, что разрабатываемая методика позволит осуществлять переход от существующего состояния пред-

приятия к желаемому, в процессе его развития используя стратегию развития ИР2. Под переходом от существующего состояния предприятия к желаемому подразумевается трансформация определенных качеств персонала, реализуемых через его информационный ресурс, или изменение самого информационного ресурса, имеющего свою структуру, с целью достижения максимального результата работы отдельного сотрудника или подразделения предприятия, тем самым обеспечивая рост предприятия и повышая его производственный потенциал.

Для оценки и анализа качества информационного ресурса предприятия предлагается подход, в основе которого лежат следующие посылки.

1. *Увеличение объема, содержания, а также активность информационного ресурса персонала* определяется не только внешними условиями (наличием источников информации, производственными ситуациями и т. п.), но и мотивацией отдельных специалистов, менеджеров и коллективов.

Расширение структуры ИР2 и его объемов (содержания и количества) может быть реализовано через доступ к информационным пространствам различной природы (ИР1, Интернет, системы образования и т. п.). Повышение активности использования ИР2 отдельными работниками, коллективами или подразделениями предприятия могут быть достигнуты через усиление мотивации, путем применения:

материального стимулирования за полученные результаты интеллектуальной деятельности (интеллектуальные продукты);

информирования о сравнительных (рейтинговых) оценках результатов использования своего информационного ресурса отдельными работниками или коллективами.

2. *Содержание, объем и активность информационного ресурса персонала предприятия* могут быть оценены косвенно через результаты деятельности отдельных менеджеров, специалистов и коллективов, полученные на основе использования данного информационного ресурса.

3. *Оценка и анализ информационного ресурса персонала предприятия* производится в контуре управления стратегическим развитием, где в качестве базовых стратегий рассматриваются:

доступ персонала к внешним информационным пространствам;

стимулирование, ведущее к росту внутренней мотивации относительно развития информационного ресурса;

информирование о результатах на основе рейтинговых оценок участников производственного процесса.

4. *Информирование на основе рейтинговых оценок вместе с блоком оценки и анализа* могут образовывать самостоятельный контур развития информационного ресурса персонала на основе самоор-

ганизации через использование механизма внутренней мотивации.

Взаимосвязь указанных элементов системы стратегического управления развития информационного ресурса персонала, определенных в рамках предлагаемого подхода, приведена в виде схемы на рисунке.

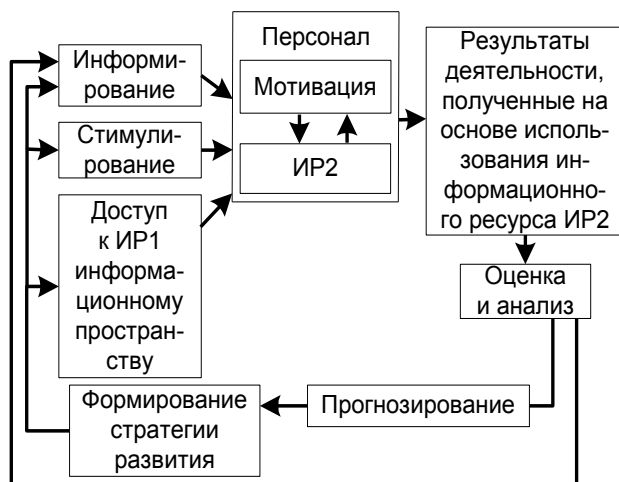


Рис. Схема управления стратегии развития ИР предприятия

Функционирование контура управления представляет собой замкнутый цикл. Начальный этап — выявление различных отделов предприятия, где накапливается, обрабатывается, проходит фильтрацию ИР2. Следующим этапом функционирования контура управления является оценка самого информационного ресурса второго типа. Этот процесс выполняется путем проведения рейтинговой оценки. Под рейтинговой оценкой будем понимать тестирование персонала предприятия при помощи определенных показателей с целью выявления результативного количества баллов для определения недостающих качеств, навыков, знаний, нужной квалификации персонала и достижения основной цели, стабильного функционирования предприятия.

Рейтинговая оценка информационного ресурса ИР2 рассчитывается по формуле:

$$R_i = \sum_{j=1}^m \lambda_j \Pi_{ij}$$

где λ_j — весовой коэффициент значимости j -го показателя оценки ИР;

Π_j — показатель оценки ИР персонала;

$\sum_{j=1}^m \lambda_j = 1$, m — количество показателей.

Каждый перечисленный выше показатель имеет свою группу коэффициентов ($\lambda_1, \lambda_2, \lambda_3$). Установление значений этих коэффициентов и прогно-

зирование результатов (показателей), лежит в основе формирования стратегии развития ИР2.

Следующим этапом функционирования контура управления ИР2 является анализ данных, собранных на основании анкетирования персонала по основным показателям и группам коэффициентов.

В результате анкетирования должен быть проведен анализ собранной информации по каждому работнику или же по подразделению предприятия и выявлены различные виды недостатков информационного ресурса второго типа относительно его структуры, приведенной выше.

Завершающим этапом функционирования контура управления персоналом является формирование стратегии развития ИР2 и принятие управленческого решения с помощью использования методики оценки и анализа ИР2 предприятия.

Пример реализации предлагаемого подхода приведен в работе А. И. Пушкаря [7] на основе такой организации, как высшее учебное заведение. Данный пример основывается на количественной оценке научно-педагогической деятельности преподавателей кафедр и вузов.

Таким образом, при снижении эффективности выполнения какого-нибудь вида деятельности или целого его ряда количество баллов по данным показателям интенсивно уменьшается, что приводит к резкому понижению рейтинга определенного сотрудника.

Предлагаемый в статье подход к оценке и анализу информационного ресурса персонала предприятия позволяет строить методы оценки и анализа качества такого ресурса для различных типов предприятий. Дальнейшее направление исследования по развитию данного подхода состоит в построении соответствующих систем поддержки принятия решений по стратегическому развитию информационных ресурсов предприятия.

Литература: 1. Бурков В. Н. Модели и методы управления организационными системами / В. Н. Бурков, В. А. Ириков. — М.: Наука, 1994. — 270 с. 2. Годин В. В. Управление информационными ресурсами / В. В. Годин, И. К. Корнеев. — М.: ИНФРА-М, — 1999. — 432 с. 3. Годин В. В. Управление информационными ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 17 / В. В. Годин, И. К. Корнеев. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 352 с. 4. Жданов С. А. Экономические модели и методы в управлении. [Справочное пособие. — М.: Дело и сервис, 1998. — 176 с. 5. Хвисьук О. М. Проблеми медичної науки та освіти / О. М. Хвисьук, В. С. Пономаренко, А. М. Зосімов, В. Г. Марченко // Методика кількісної оцінки науково-педагогічної діяльності викладачів кафедр і ВНЗ. — 2004. — №4 — С. 9 — 13. 6. Пушкарь А. И. Концепция развития информационных ресурсов предприятия / А. И. Пушкарь, Е. В. Пономаренко // Экономика развития. — 2004. — №2. — С. 9 — 18. 7. Лишевский В. П. Педагогическое мастерство ученого. — М.: Наука, 1975. — 20 с.

Стаття надійшла до редакції
15.12.2004 р.