

# **Функции информационного менеджмента**

# **3. Мотивация в сфере информатизации**

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.

*Мотивация как основная функция менеджмента* связана с процессом побуждения людей к определенной деятельности через формирование мотивов поведения для достижения личных целей и целей организации.

*Объект мотивации* – труд.

*Мотивация* – это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели.

Мотивация делает поведение человека ***целенаправленным.***

Основными функциями мотивации являются:

- *побуждение к действию* (мотивы – это то, что заставляет человека действовать или является стимулом к действию);
- *направление деятельности* (люди постоянно принимают решения о том, как они будут достигать своих целей).
- *контроль и поддержание поведения*, направленного на достижение цели, выражается в определенной настойчивости в достижении этой цели.

*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.

По мнению многих зарубежных и отечественных аналитиков и практиков *информатизация* как особый вид деятельности является сложным *методом обеспечения конкурентных и экономических преимуществ предприятия.*



Специфика состоит в том, что мотивацию здесь 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.

ИС автоматически преобразовывают организации, т. к. *могут изменять* иерархию принятия решений, снижая затраты на приобретение информации и расширяя ее использование.

ИС могут стать мощными инструментами для создания более эффективных организаций за счет перепроектирования, трансформируя их структуру, область действия, средства сообщения и механизмы управления работой, трудовыми процессами, изделиями и услугами.

ИС могут придавать большим и маленьким организациям дополнительную гибкость.

Информационные технологии реорганизуют процесс управления, обеспечивая мощные новые возможности помощи менеджерам в стратегии, планировании и управлении.

Таким образом, мотивация предприятия в развитии сферы информатизации как самостоятельного вида деятельности определяется тем, что по мере развития бизнеса, а вместе с этим и роста объемов деловой информации оказывается не возможным эффективное управление без применения современных ИТ и ИС.

***Проблема мотивации работников к внедрению и расширению сферы информатизации на предприятии, прежде всего, связана с тем, что это вынуждает их заниматься деятельностью, не связанной с выполнением их основных производственных обязанностей.***

Внедрение современных ИТ и ИС вынуждает работника:

- осваивать новые области знания;
- учиться обращаться с новой техникой;
- привыкать к новым технологиям выполнения привычных операций;
- работать в новых условиях передачи и распространения информации и др.

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

*1. Непрерывно совершенствуемые телекоммуникации.*

*2. Вертикальная интеграция ранее существовавших и вновь сформировавшихся видов деятельности при внедрении ОИ.*



С внедрением информатизации можно осмысленно и целенаправленно *изменять существующее разделение труда.*

В свою очередь, новые подходы к разделению труда диктуют необходимость разработки и *новых методов мотивации и стимулирования персонала.*

Современные диалоговые программы содержат достаточно возможностей для эффективного приспособления технологии под особенности каждого конкретного конечного пользователя.

Вследствие этого могут разрушаться, причем достаточно безболезненно, устаревшие организационные структуры предприятия, а вместе с ними и исторически сложившиеся информационные потоки.

При изменении ориентации работ в сфере ОИ 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.

## ***4. Организация сферы информатизации.***

*Оперативное планирование* определяет и регулирует работы, выполняемые в пределах одного года.

В зависимости от сложности и комплексности работ в качестве планового периода может быть принят один рабочий день, неделя, месяц и, в отдельных случаях, квартал.

По составу работ оперативные планы определяют текущую эксплуатацию и обслуживание ИС и отдельных технологических компонентов сферы обработки информации.

Исходным показателем при анализе использования вычислительных комплексов во времени является *эффективный фонд рабочего времени* одного рабочего места (или просто – рабочее время), который определяется исходя из количества рабочих дней в расчетном периоде (устанавливается Правительством), продолжительности рабочей смены или дня (регулируется Трудовым Кодексом РФ) и коэффициента сменности работы предприятия (устанавливается на основании Коллективного договора данного предприятия).

В общем случае *рабочее время складывается* из времени выполнения производственного задания и времени перерывов.

*Время на выполнение производственного задания* включает в себя следующие элементы:

- подготовительно-заключительное время
- машинное время
- вспомогательное время (подключение/отключение внешних устройств, вспомогательные ручные операции, текущее тестирование и т. п.);
- время обслуживания.

*К потерям времени не обусловленным  
производственным заданием относятся:*

- *работа на себя* (время, когда элемент технологического комплекса находится в состоянии программно-технического обслуживания или ремонта вследствие неожиданного отказа);
- *резерв* – не востребованность вычислительных ресурсов.



Каждый из выделенных показателей может стать основой для оценки эффективности использования вычислительных комплексов.

При этом уровень интенсивности их использования определяется *отношением времени*, затраченного на выполнение производственного задания к суммарной величине рабочего времени.

*Оценка интенсивности использования  
вычислительных ресурсов по мощности,  
наталкивается на определенные трудности.*

Поскольку вычислить мощность вычислительного комплекса точными методами практически не возможно, следует использовать эмпирические методы (выполнить статистику или проведение эксперимента на основе имитационного моделирования загрузки вычислительной системы с целью определения предельных параметров).

## ***6. Разработка инновационных программ***

*Инновационная деятельность* является основой выживания и развития современной Российской экономики.

Она представляет собой процесс коммерциализации и внедрения новых идей и разработок, приводящих к качественным изменениям в технологиях, производстве, управлении и т. д.

Интенсивное развитие ИТ и ИС, а так же появление все новых организаций и подразделений в сфере обработки информации требуют постоянных инноваций в интересах управления на предприятии.

Готовность к инновациям в этой области становится явной и важной составной частью культуры производства и предпринимательства вообще.

Для успешного внедрения инноваций в сфере информатизации на предприятии необходимо опираться на следующие принципы.

*Принцип 1. Принятая на предприятии система управления - внедряемая. ИТ должны быть концептуально согласованы друг с другом.*

*Принцип 2. Внедрение новых ИТ и ИС на предприятии должно обеспечивать дополнительную мотивацию работников к эффективному и быстрому их освоению.*

*Принцип 3. Пользователи (функциональные работники и персонал сферы информатизации) должны активно участвовать в процессах создания, внедрения и развития ИТ и ИС.*

*Принцип 4. Внедрение новых ИТ и ИС требует совершенствования методов структурирования и поддержки коммуникаций между работниками функциональных служб предприятия и персоналом сферы информатизации.*

Ключевым фактором успеха информационного менеджмента на предприятии может стать его способность выявлять перспективные направления во всех сферах обработки информации и преобразовывать их в инновационные проекты.

Разработки в сфере информатизации – это специальная наукоемкая сфера, которая требует сформировать команду профессиональных системных программистов и аналитиков, имеющих опыт в подобных разработках. По этому выбор варианта разработки проекта во многом определяет эффект от его внедрения.