

УДК 338.2

UDC 338.2

08.00.00 Экономические науки

Economics

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИЕЙ,
ЗНАНИЯМИ И КОМПЕТЕНТНЫМ
ПЕРСОНАЛОМ - ГЛАВНЫЕ ФАКТОРЫ
УСПЕХА СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ****PROVIDING WITH INFORMATION,
KNOWLEDGE AND COMPETENT
PERSONNEL - THE MAIN FACTORS OF
SUCCESS OF A MODERN ORGANIZATION**

Мирошниченко Марина Александровна
к.э.н, доцент, SPIN – код 3997-9450,
marina_kgu@mail.ru

Miroshnichenko Marina Aleksandrovna
Cand.Sci.Econ., Associate professor,
SPIN – code 3997-9450, marina_kgu@mail.ru

Зотова Татьяна Сергеевна
студентка направления «Документоведение и
архивоведение», lunyuua@gmail.com
*Кубанский государственный университет,
Краснодар, Россия*

Zotova Tatyana Sergeevna
student, Document and Archive Science department,
lunyya@gmail.com
Kuban state university, Krasnodar, Russia

В статье определены главные факторы успеха современной организации – информация, знания, компетентный персонал. Выделены признаки классификации информационных потоков в организации. Обосновано, что информация, имеющаяся в обороте организации, имеет важное значение для эффективной деятельности организации, реализации ее целей и задач. Управленческий процесс без достоверной и объективной информации невозможен, так как информация является основой решения всех управленческих задач. Определены требования к управленческой информации. Установлены основные взаимосвязи использования знаний в организации на основе базовых компетенций. Обозначена работа с инновациями в системе управления персоналом. Показана роль персонала в создании конкурентоспособной организации. Эффективным способом повышения активности персонала определены инновационные площадки. Инновационная система управления персоналом с точки зрения внедрения инноваций в деятельность работников является главной целью такой системы. Инновационная система способствует обеспечению организаций работниками, постоянно генерирующими идеи в интересах фирмы, эффективное использование их интеллектуального капитала, профессиональное и социальное развитие персонала на благо самих работников, организации и общества. Эффективное сочетание полезной информации, инновационных знаний и компетентный, инновационный персонал в организации позволит ей поднять свой уровень на рынке, повысить свою конкурентоспособность и увеличить доход

The main factors of success of the modern organization, which are defined in this article - information, knowledge, competent personnel. The signs of classification of information streams in the organization are selected. It is proved that information which is available in turnover of the organization is important for effective activity of the organization, realization of its purposes and tasks. Administrative process is impossible without reliable and objective information, as information is a basis of the solution of all administrative tasks. Requirements to administrative information are defined. The main interrelations of use of knowledge in the organization on the foundation of basic competences are established. Work with innovations in a personnel management system is described. The role of personnel in creation of the competitive organization is investigated. Innovative platforms are determined by an effective way of increase in activity of personnel. The innovative control system of personnel from the point of view of introduction of innovations in activity of personnel is a main purpose of such system. The innovative system promotes providing the organizations by personnel, which constantly generate the ideas for the benefit of firm, effective use of their intellectual capital, professional and social development of personnel for the benefit of workers, the organizations and societies. The effective combination of useful information, innovative knowledge and competent, innovative personnel in the organization will allow it to raise the level in the market, to increase the competitiveness and to increase the income

Ключевые слова: ДОКУМЕНТИРОВАННАЯ
ИНФОРМАЦИЯ, ИННОВАЦИИ, КОМПЕТЕНЦИИ,
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ, ЗНАНИЯ,
УПРАВЛЕНИЕ, УСПЕХ, СИСТЕМА

Keywords: DOCUMENTED INFORMATION,
INNOVATIONS, COMPETENCES,
COMPETITIVENESS, KNOWLEDGE,
MANAGEMENT, SUCCESS, SYSTEM

Doi: 10.21515/1990-4665-130-072

Организация как субъект экономических отношений имеет большое значение для развития общества и государства в целом. В современной рыночной экономике целью любой организации является эффективная деятельность, основанная на удержании позиций в сфере своей деятельности. Для достижения данной цели предприятию нужно обеспечить доступ к информации о внешней среде и ее потребностях, иметь знания и умение применять их на практике, также привлекать компетентный персонал, способный вывести организацию на высокий, конкурентоспособный уровень.

Информационное обеспечение как фактор успеха организации

Информационное обеспечение управленческой деятельности является одним из важных условий для успешного развития организации. Любая организация существует в некоторой внешней среде, которая создается государством, обществом и другими организациями. Это среда является главным источником информации для организации. Управленческая информация очень важна для деятельности организации, так как именно внешняя среда формирует цели организации, область ее деятельности и ориентирует на потребителя.

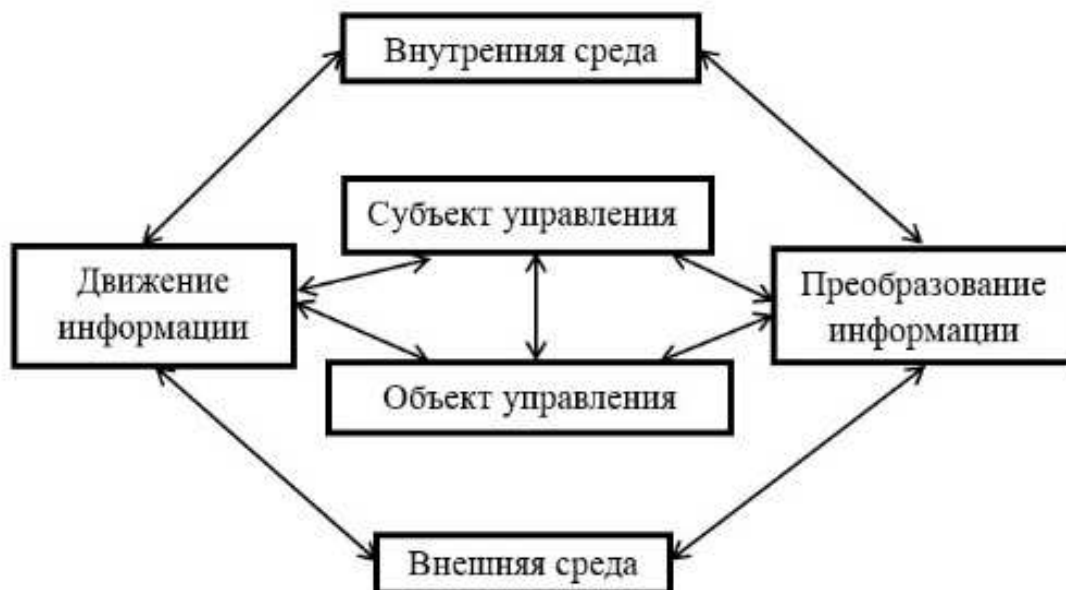


Рисунок 1. Информационный поток в организации

На рисунке 1 представлен информационный поток в организации [1].

Под информационными потоками понимаются физические перемещения информации в организации. Работа с такими потоками обеспечивает максимальную оптимизацию деятельности организации.

Таблица 1. Признаки классификации информационных потоков в организации

Признак	Его классификация
По отношению к логистическим функциям	- элементарные; - комплексные; - ключевые; - базисные
По отношению к логическим системам и их звеньям	- внутренние; - внешние; - горизонтальные; - входные; - выходные
По виду носителей информации	- на бумажных носителях; - на магнитных носителях; - электронные
По времени возникновения и периодичности использования	- регулярные; - периодические; - оперативные; - «on line»;

	- «off line»
По назначению информации	- директивные (управляющие); - нормативно-справочные; - учетно-аналитические; - вспомогательные
По степени открытости и уровню значимости	- открытые; - закрытые; - конфиденциальные; - простые; - заказные
По способу передачи данных	- курьером; - почтой; - телефон; - электронная почта; - факс - телекоммуникационные сети

В таблице 1 представлена классификация информационных потоков в организации. Особой частью управленческого процесса является его информационная составляющая. В управлении востребованы новейшие информационные технологии. Современные исследователи фиксируют преимущество инвестиций в информационные технологии по сравнению с вложениями в основные средства [1]. Это выражается тем, что чем объективнее информация, имеющаяся в распоряжении системы управления, чем полнее она отражает реальное состояние и взаимосвязи в объекте управления, тем аргументированнее поставленные цели и реальные меры, направленные на эффективность данного управленческого процесса.

Информация, как элемент или предмет управления, должна обеспечивать качественное решение задач, давать представление о состоянии управляемой и управляющей систем, также участвовать в разработке моделей желаемого их состояния [1].

Таким образом, информационное обеспечение - это элемент системы управления, который представляется как совокупность данных о реальном и возможном состоянии организации. Данные, имеющиеся в системе управления, обеспечивают информационно-аналитическую поддержку

процессов принятия решений, оптимизируя управленческую деятельность. Требования к такому виду данных представлены на рисунке 2.

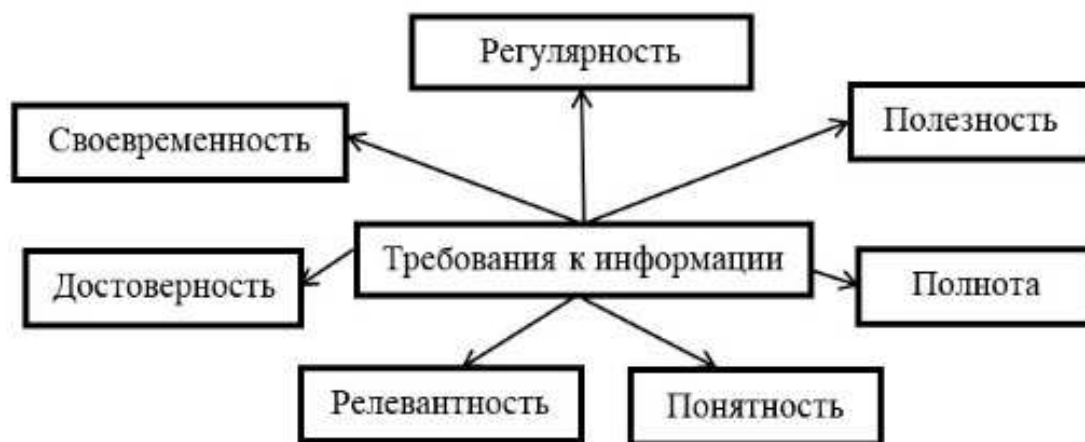


Рисунок 2. Требования к управленческой информации

Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что информация, имеющаяся в обороте организации, имеет большое значение для эффективной деятельности организации, реализации ее целей и задач. Управленческий процесс без достоверной и объективной информации невозможен, так как информация является основой решения всех управленческих задач.

Роль знаний в успешной деятельности организации

Понятия «знания» и «информация» часто принимают за синонимы, однако важно различать их специфичные особенности. Информация представляет собой данные, которые описывают ту или иную ситуацию или явление, знания же содержат в себе определенные факты, ожидания и модели, истину и ноу-хау. В организации знания используются для оценки и управления ситуацией, принимают участие в распределении информации в процессе деятельности [3].

Знания являются одним из главных источников максимальной производительности, появления инноваций и усиления конкурентоспособности [4]. Так, чем больше в организации развито управление знаниями, тем эффективнее ее деятельность, больше доходы и

компетентней персонал. На рисунке 3 показано влияние знаний на развитие организации.



Рисунок 3. Влияние роста знаний на доход организации

Знаниям, полученным в процессе деятельности фирмы, свойственна уникальность и специфичность. Управление знаниями – это процессы и различные принципы, которые связаны с созданием, приобретением, накоплением, обменом и использованием человеческих знаний и опыта. На сегодняшний день управление знаниями является одним из важнейших факторов развития экономики знаний, несмотря на это существует ряд проблем:

- много избыточных знаний, из которых достаточно сложно выявить «главные»;
- нет единого стандарта представления знаний;
- знание не полностью отделимо от его носителя – человека, что приводит к проблеме – документированию неявных знаний;
- нет системы мотивации для обмена экспертными знаниями;
- проблемы внедрения накопленных знаний.

Поэтому методика документирования научных знаний сотрудников, а также разработка регламента организации документационного обеспечения проведения научных мероприятий является важной задачей, решающей поставленные проблемы. Основные взаимосвязи использования знаний в организации представлены на рисунке 4.



Рис

унок 4. Знания и базовая компетенция организации в зависимости от степени овладения знаниями

Наличие знания, как важного ресурса организации, связано с повышением конкурентоспособности фирмы. Чтобы обеспечить равные условия, конкуренты должны обладать таким же опытом и доступом к знаниям, что не всегда возможно, так как знания не имеют определенной структуры и быстро развиваются.

Таким образом, знания в организации рассматриваются как интеллектуальный капитал, требуемые описания, структуризации, сохранения и документирования, ибо неконтролируемые знания, не являются собственностью фирмы. Документированная информация - это те документы, которые требуют управления и поддержания в рабочем состоянии со стороны организации.

Под документированной информацией понимаются значимые факты об объекте, которые требуют управления и поддержания в рабочем состоянии со стороны организации, и содержащий ее носитель. Документированную информацию можно разбить на три категории:

1) информация, содержащая *требования* и/или устанавливающая *порядок*, например: законы, нормы, правила, стандарты, процедуры,

регламенты, чертежи, спецификации, планы, обязательства, цели, намерения/ политики;

2) информация, содержащая *данные / сведения*, например: рекламный проспект с информацией об организации, расписание действий, таблица данных, база данных, предыдущая редакция актуализированного документа или отмененный документ;

2) информация, отражающая *достигнутые / полученные результаты* или описывающая осуществленные действия, например: заполненные журналы установленной формы, акты, протоколы, отчеты, описания бизнес-процессов, сертификаты соответствия и др.

Организация должна регистрировать и сохранять соответствующую информацию как свидетельство пригодности ресурсов для мониторинга и измерения. Информацию следует классифицировать по *содержанию*, а не по *объекту применения*, ведь объектов несчетное количество.

Компетентный персонал как условие успеха организации

Конец прошлого века показал истинную роль персонала в создании конкурентоспособной организации. Сейчас также персонал связывают с реализацией инноваций в организации. Но, несмотря на этот факт, многие крупные компании не проводят всесторонней оценки эффективности управления персоналом [5].

Именно персонал является основным ресурсом организации, поэтому его интеллектуальный потенциал должен быть максимально использован для реализации целей организации [6].

Большинство исследователей практики бизнеса отмечают важность постоянных инноваций, во многом зависящих от эффективности процесса управления знаниями в организациях. Следовательно, инновации являются не ограниченной сферой ответственности какого-либо отдела, а охватывают всю организацию целиком, включая все функции и все уровни.

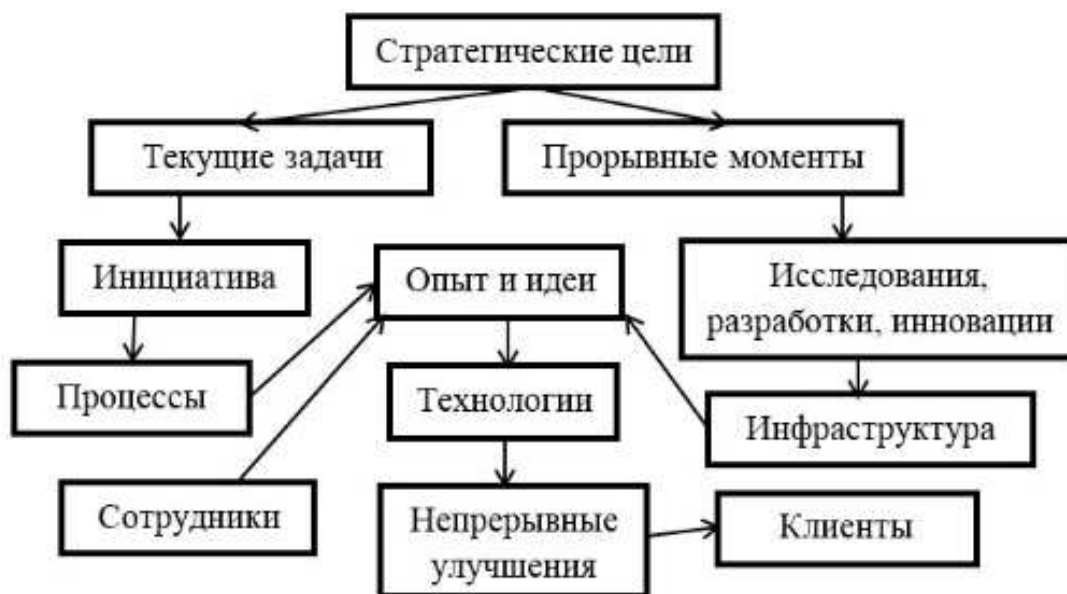


Рисунок 5. Работа с инновациями в системе управления персоналом

Современный тип развития экономики требует внедрения организациями инновационных систем управления персоналом на основе их знаний и интеллектуального уровня (рисунок 5).

Такая система управления должна учитывать и формировать потребности в работе кадров, способных разрабатывать, внедрять и широко использовать инновации. Важным фактором является наличие сотрудников, имеющих инновационные идеи или умение их генерировать [5].

Эффективным способом повышения активности персонала являются инновационные площадки. Такие площадки дают не только возможность распространения информации о разработках и инновациях, но и дают толчок к их развитию и реализации. Основной идеей создания подобных площадок является поддержка новых технологий их же создателями [6].

Следовательно, инновационная система управления персонала с точки зрения внедрения инноваций в деятельность работников является главной целью такой системы, которая способствует обеспечению организаций работниками, постоянно генерирующими идеи в интересах фирмы,

эффективное использование их интеллектуального капитала, профессиональное и социальное развитие персонала на благо самих работников, организации и общества.

Организация должна разработать, определить, поддерживать в актуальном состоянии и применять документированную информацию в объеме, необходимом для получения уверенности в том, что процессы осуществляются так, как было запланировано.

Таким образом, главными факторами успеха организации являются полезная информация, инновационные знания и компетентный, инновационный персонал. Информация выступает важным звеном любого современного бизнес-процесса. Однако информация как абстрактный и нематериальный актив повышает эффективность организации лишь тогда, когда является встроенным компонентом в стратегию ее развития. Эффективное сочетание системы непрерывного и планомерного совершенствования трудовых процессов, взаимодействия работников в процессе труда, улучшение условий и повышения культуры труда на основе инноваций в организации позволит ей поднять свой уровень на рынке, повысить свою конкурентоспособность и увеличить доход.

Библиографический список

1 Корнейчук Б.В. Информационная экономика: Учебное пособие. / Спб. 2006. 322 с.

2 Мирошниченко А.А. Интеллектуальный капитал в сфере управления современными информационными технологиями. Сборник материалов VI Международной научно-практической конференции «Экономика знаний: проблемы управления формированием и развитием» / отв. ред. В.В. Ермоленко, М.Р. Закарян. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2014. С. 362 – 372.

3 Макаров В.Л. Микроэкономика знаний / Макаров В.Л., Клейнер Г.Б. – М.: Экономика, 2007.

4 Мильнер Б.З. Управление знаниями в инновационной экономике. Учебник. Под ред. Б.З. Мильнера. М.: Экономика, 2009.

5 Гапоненко А.Л. Интеллектуальный капитал - стратегический потенциал организации / Под общ ред. А.Л. Гапоненко, Т.М. Орловой. М., 2003. 122 с.

6 Суровкин Н.В. Система управления персоналом как инновация // Управление персоналом. 2005. №3. С. 22-27.

References

- 1 Kornejchuk B.V. Informacionnaja jekonomika: Uchebnoe posobie. / Spb. 2006. 322 s.
- 2 Miroshnichenko A.A. Intellektual'nyj kapital v sfere upravlenija sovremennymi informacionnymi tehnologijami. Sbornik materialov VI Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii «Jekonomika znanij: problemy upravlenija formirovanijem i razvitiem» / otv. red. V.V. Ermolenko, M.R. Zakarjan. – Krasnodar: Kubanskij gos. un-t, 2014. S. 362 – 372.
- 3 Makarov V.L. Mikrojekonomika znanij / Makarov V.L., Klejner G.B. – M.: Jekonomika, 2007.
- 4 Mil'ner B.Z. Upravlenie znanijami v innovacionnoj jekonomike. Uchebnik. Pod red. B.Z. Mil'nera. M.: Jekonomika, 2009.
- 5 Gaponenko A.L. Intellektual'nyj kapital - strategicheskij potencial organizacii / Pod obshh red. A.L. Gaponenko, T.M. Orlovoj. M., 2003. 122 s.
- 6 Surovkin N.V. Sistema upravlenija personalom kak innovacija // Upravlenie personalom. 2005. №3. S. 22-27.