**Пономаренко Євген Володимирович. Формування стратегії розвитку інформаційних ресурсів підприємства : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський національний економічний ун-т. — Х., 2006. — 236арк. : рис., табл. — Бібліогр.: арк. 177-190**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| Пономаренко Є.В. Формування стратегії розвитку інформаційних ресурсів підприємства. Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 – Економіка, організація і управління підприємствами. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля Міністерства освіти і науки України, Луганськ, 2006.Дисертація містить постановку й вирішення нового актуального теоретико- практичного завдання з управління та розвитку підприємства – формування стратегії розвитку його інформаційних ресурсів на основі положень обґрунтованої та запропонованої концепції. В роботі уточнено визначення інформаційних ресурсів, виділено їх основні структурні компоненти: інформація в інформаційних системах управління, знання та досвід персоналу й імідж підприємства. Вдосконалено перелік чинників стратегічного розвитку ІР, що в умовах постіндустріальної економіки. Обґрунтовано та розроблено метод формування проектів діагностики розвитку ІР, що забезпечують підходи до моніторингу використання інформаційних ресурсів за виділеними напрямами: системою менеджменту, характеристиками персоналу, зовнішнім середовищем, технологічною платформою, а також формування стратегії розвитку персоналу як пріоритетного інформаційного ресурсу підприємства в сучасних умовах на основі запропонованої технології. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації на основі проведеного дослідження здійснено теоретичне обґрунтування та практичне вирішення актуального науково-практичного завдання щодо розвитку інформаційних ресурсів підприємства на грунті формування стратегії їх розвитку, що базується на розробленому підході до моніторингу використання інформаційних ресурсів підприємства, діагностики їх розвитку, й удосконаленому підході до формування стратегії розвитку персоналу, що розглядається як інформаційний ресурс підприємства. Основні висновки та результати, які одержано в ході дослідження, зводяться до такого.1. Аналіз сучасних тенденцій розвитку інформаційної економіки дозволив виявити проблеми, які не знайшли свого вирішення шляхом використовуваних сьогодні підходів до управління стратегічним розвитком підприємства. Тому зроблено висновок, що стратегічне управління підприємством має ґрунтуватися на використанні такого ресурсу, як інформація, що спричиняє необхідність розробки підходів до формування стратегії розвитку ІР.2. Зміни в підходах до розвитку інформаційних ресурсів, виникнення необхідності в комплексній оцінці якості використовування інформаційних ресурсів для стратегічного розвитку підприємства зумовили потребу уточнення економічної сутності інформаційних ресурсів у діяльності підприємства, обґрунтування переліку їх структурних компонентів.3. Для реалізації підходів розроблено концепцію формування стратегій розвитку інформаційних ресурсів підприємства на базі визначення певного поняття модуля як структурного фрагмента, що включає певний обсяг необхідної та достатньої інформації, за результатами якої стає можливим виявити основні шляхи формування ІР і дозволяє структурувати весь інформаційний простір підприємства.4. Необхідність урахування не тільки тих чинників, на які підприємство має безпосередній вплив і може коригувати ступінь їх прояву, а й чинників, управляти якими суб’єкт господарювання не має можливості, але інформація про їх дію є важливою при ухваленні управлінських рішень, зумовила потребу класифікації та структуризації чинників стратегічного розвитку інформаційних ресурсів підприємства в умовах постіндустріальної економіки. Запропоновано чотири групи чинників: чинники внутрішнього та зовнішнього середовищ, загальносистемні й інформаційні, які в повному обсязі охоплюють усю діяльність підприємства.5. Підхід до формування та реалізації стратегії розвитку інформаційних ресурсів підприємства викликав необхідність структуризації інформаційного простору підприємства почерез уведення таких елементів, як модулі ІР й узагальнені модулі ІР та поняття архітектури ІР підприємства.6. Виокремлення основних етапів технології формування та реалізації стратегії розвитку інформаційних ресурсів на основі аналізу виробничої діяльності підприємства, виробничих потужностей, внутрішніх і зовнішніх інструментів менеджменту сприяло формулюванню базових цілей, стратегії розвитку інформаційних ресурсів підприємства, які в повному обсязі визначають напрями його стратегічного розвитку. Це дозволило розробити програми, процедури та правила реалізації стратегії, які потрібно виконувати в тактичному й оперативному періодах.7. Необхідність визначення якості використовування та рівня розвитку інформаційних ресурсів на підприємстві зумовила розробку підходу до моніторингу інформаційних ресурсів підприємства на базі виділення основних етапів складання анкети та сформованої системи показників відповідно до запропонованих взаємопов'язаних напрямів: системи менеджменту, характеристики персоналу, зовнішнього середовища, технологічної платформи.8. Діагностика інформаційних ресурсів підприємства на основі використання підходу до моніторингу використання інформаційних ресурсів підприємства викликала необхідність розробки схеми вибору проектів розвитку ІР, яка ґрунтується на отриманні інформації про властивості інформаційних об'єктів, про наявність або відсутність найістотніших їх характеристик за чотирма запропонованими напрямами, що дозволило сформувати стратегію розвитку ІР з урахуванням найтонших і найважливіших місць у діяльності підприємства.9. Визначення рівня знань, навичок і компетентності окремих виконавців, підрозділів і підприємств у цілому за такими напрямами: загальна характеристика, адміністративні посади, наставництво, коучинг і самоосвіта, інноваційна діяльність, лідерство й робота в команді – сприяло розробці підходу до формування стратегії розвитку пріоритетного ІР – персоналу підприємства у вигляді знань, навичок і його компетентності, за результатами якого стає можливим проведення мотиваційних заходів стосовно персоналу, який цього потребує. |

 |