

ТРЕБОВАНИЯ К ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ

Сәрсенов Дастан Кайратұлы

магистрант Кокшетауского университета им. Абая Мырзахметова, Казахстан, г. Кокшетау

Начиная с разбивки выражения «информационные системы компании», мы сначала анализируем концепцию компании на ее основные характеристики, выделяя причины, по которым информационное наследие является отличительным ресурсом для достижения и поддержания конкурентного преимущества.

Каждая информационная система, независимо от типа компании, которая ее принимает, представляет собой постоянную базовую структуру, состоящую, прежде всего, из данных, представляющих наиболее важные аспекты явления или события, которые должны быть углублены. Они создаются, собираются, обрабатываются и передаются в соответствии с принципами работы компании. Кроме того, процесс управления информацией должен осуществляться на основе соответствующих процедур, то есть набора правил, определяющих, как пользователи используют данные. Последние могут выполнять различные организационные роли, от генерального директора до высшего руководства и всех тех, кто работает на операционном уровне [1].

Чтобы быть эффективными, информационные системы должны удовлетворять следующим характеристикам: избирательность, гибкость, надежность, своевременность и приемлемость.

Селективность. Информационная система называется избирательной, если она способна предоставлять качественно релевантные данные всем, кто работает на уровне принятия решений и/или на оперативном уровне.

Избирательность и актуальность данных тесно связаны со степенью их детализации. Фактически, если сначала они растут более чем пропорционально повышению уровня детализации данных, то по достижении максимальной точки они претерпевают разворот тренда. Это связано с тем, что предоставленная информация может стать лишней или чрезмерной по сравнению с потребностями компании и возможностями ее использования.

Таким образом, система вряд ли сможет быть совершенно избирательной.

С эксплуатационной точки зрения избирательность может поддерживаться некоторыми конкретными методами, такими как представление данных с достаточным уровнем детализации с учетом потребностей конечного пользователя, применение принципа исключения, составление только конкретных отчетов. по запросу и использование специальных графических приемов, таких как подчеркивание, цвета, графические изображения, чтобы гарантировать, что внимание пользователя сосредоточено на наиболее важных переменных [2].

Своевременность. Информационная система считается своевременной, если она способна предоставить компании важную информацию в адекватные сроки, что позволяет эффективно планировать и контролировать организационную деятельность.

Это требование можно разбить на три компонента:

- периодичность, т.е. период времени, который проходит между двумя

- последовательными порциями информации одного и того же типа;
- интервал времени, охватываемый информацией;
- время обработки (или задержка) системы, т.е. интервал времени, необходимый для получения, обработки и передачи данных.

Время обработки, в свою очередь, состоит из двух составляющих: времени обновления архива и времени доступа.

Под временем обновления архива мы подразумеваем период времени, начиная с момента наступления события, необходимый для хранения относящейся к нему информации. Очевидно, что не существует оптимального времени обновления в абсолютном смысле, поскольку оно должно соответствовать продолжительности прогнозов, чтобы гарантировать их максимально правдивую информацию. Чем короче временной горизонт прогноза, тем короче должно быть время обновления.

Время доступа, с другой стороны, указывает на временной интервал между моментом запроса информации и моментом ее получения пользователем – лицом, принимающим решения [3].

Гибкость. Информационные системы должны быть гибкими, поскольку организационная структура и внешняя среда, в которой находится организация, постоянно меняют реальность, что приводит к изменению потребностей компании в знаниях.

Гибкость зависит от множества элементов, которые могут быть связаны с технико-структурными характеристиками системы, такими как конфигурация аппаратного или программного обеспечения, конфигурация кода, или с ограничениями другого характера, такими как структура компании, отношения между формальными и неформальными аспектами системы и так далее [4].

Надежность. Информационная система надежна, если она способна предоставлять точные данные, т.е. соответствующие реальным явлениям, которые они представляют. Для достижения этой цели компания должна уметь правильно наблюдать и измерять реальность или, в случае, когда информация представлена «субъективными» величинами, делать из них обоснованные абстракции, избегая ошибок или добровольных или непроизвольных изменений.

Точность должна обеспечиваться на всех этапах процесса производства информации, от сбора данных до окончательной передачи.

Значение точности варьируется в зависимости от целей принятия решений и контроля: максимальный уровень требуется при оперативном контроле и во внешних финансовых отношениях, таких как счета-фактуры, платежные ведомости и т. д.

Положительные изменения в уровне точности данных приводят к менее чем пропорциональному увеличению надежности, по крайней мере, в краткосрочной перспективе. С другой стороны, отрицательные вариации приводят к более чем пропорциональному снижению надежности [5].

Приемлемость системы. Система должна быть приемлемой для всех пользователей и людей, участвующих в процессе обработки и передачи данных. Для достижения этой цели каждому пользователю необходимо знать и полностью понимать свою роль в организации и, следовательно, свои обязанности, задачи и отношения с другими людьми. Однако важно и то, что сама компания, особенно в периоды, отмеченные переменами, способна сломить любое сопротивление и распространить четкое видение системы и ее роли внутри компании.

Список литературы:

1 Крайнова О. Управление предприятиями в сфере информационных технологий – М.: ДМК Пресс, 2013. – 144 с.

- 2 Есипова М.С. Об определении субъектов малого предпринимательства для целей государственной поддержки налогообложения. // Налоговый вестник. - 2018. - № 11. - С. 7-9.
- 3 Чеховских И.А. Управление персоналом: учебное пособие. - СПб.: Вектор, 2018. - 192 с.
- 4 Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. - СПб.: ПИТЕР, - 2017. - 424 с.
- 5 Балашов Ю.К., Коваль А.Г. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования. // Кадры предприятия. - 2017. -№7-8.- С. 46-52.