

THE STREAMLINING OF INFORMATION MANAGEMENT

Olivia Roxana ALECSOIU

Lect. univ. dr.

"Constantin Brâncuși" University of Târgu-Jiu

ABSTRACT: THE MANAGEMENT OF CHANGE IMPLIES A SYSTEMIC SUCCESSION OF PROCESSES TOGETHER WITH PERMANENT FEEDBACK. A BRIEFER DEFINITION, BUT SUFFICIENTLY ENCOMPASSING IS THE ONE PRESENTED BY PROF .DR. VERBONCU IOAN WHO STATES THAT —"CHANGES DO NOT CONCERN ONLY THE SIMPLE MAINTENANCE OF THE FUNCTIONING OF THE ORGANIZATION, BUT THEY TARGET THE RENEWAL OF THE ORGANIZATION IN ITS WHOLE" [1] . IN THE ECONOMY OF THE ENTERPRISE —CHANGE MANAGEMENT- IS THE DEVELOPMENT, MANAGEMENT AND SYSTEMATIC EVALUATION OF THE CHANGES WITHIN AN ENTERPRISE . CHANGE CAN TAKE THE SHAPE OF NOVELTIES, ADAPTATIONS, IMPROVEMENTS AS WELL AS ELIMINATING PAST MISTAKES. CHANGES UNDERGONE AND ONGOING DEMAND A NEW TYPE OF MANAGEMENT DEFINED BY NEW DEMANDS, NEW REQUIREMENTS SUCH AS: VALUE FOR CLIENTS, VALUE FOR SHAREHOLDERS, VALUE FOR PERSONNEL, VISION AND CULTURE; A NEW APPROACH TO STRATEGY, GROWTH AND CREATIVITY; FUSION AND INTEGRATION; SPEED AND FLEXIBILITY.

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL CHANGE, INFORMATIONS, MANAGEMENT OF CHANGE, ORGANIZATIONS, ORGANIZATIONAL CULTURE.

„În organizația zilelor noastre, trebuie să-ți asumi răspunderea în privința informațiilor pentru că acestea sunt principalul tău instrument de lucru. Majoritatea însă nu știu cum să-l folosească. Puțini știu să interpreteze informațiile” (Peter Drucker).

Practica economică din toate țările din Europa Centrală și de Est a demonstrat că realizarea economiei de piață este un proces de o complexitate deosebită ce necesită multiple mutații economice, sociale și politice. Operaționalizarea acestora este condiționată decisiv de conținutul și calitatea managementului schimbării

Schimbările importante care au loc în mediul extern și intern al organizațiilor lansează managementului o provocare, aceea de a se informa permanent. În organizațiile din întreaga lume ca și în societate în care trăim, puterea înseamnă din ce în ce mai multă cunoaștere, iar aceasta presupune deținerea de informații[2]. Se poate spune că în societatea actuală trăim un adevărat război informațional, în care mijloacele de tratare a informațiilor sunt armele folosite de cei care vor să câștige războiul cu noul și vor să știe cu suficient timp înainte ce decizii să adopte.

Managerii de succes și companiile de succes depind de informații oportune și de încredere în procesul de realizare a planurilor și adoptare a deciziilor. [3] Informația și preferințele constituie cele două dimensiuni prin intermediul cărora decidentul analizează consecințele posibile pentru a selecta varianta dezirabilă. Modul în care un decident ierarhizează o alternativă depinde de importanța acordată unui rezultat (ierarhizarea preferințelor) și de ceea ce persoana în cauză consideră că este adevărat sau verosimil. Pe

măsură ce informația se schimbă, se schimbă și convingerile. Procesul decizional reprezintă o înlanțuire logică de acțiuni care pot fi grupate astfel: căutarea informațiilor, formularea soluțiilor pentru rezolvarea problemelor și punerea în practică a soluțiilor selectate. [4] Managementul informației abordează valoarea, calitatea, proprietatea, utilizarea și securitatea informației în contextul performanței organizației, având ca obiective principale:[5]

- asigurarea circulației informației în mediul intern și extern al firmei;
- crearea de noi informații prin prelucrarea și interpretarea celor existente;
- crearea de captatori eficienți de informații, atât interni, cât și externi;
- identificarea oportunităților întreprinderii;
- utilizarea informației drept pârghie de acțiune asupra mediului;
- crearea de rețele informaționale;
- anticiparea și contracararea amenințărilor;
- sprijinirea pe infrastructurile existente.

În România, în general, managerul, din lipsă de timp și de resurse financiare, evită să acorde importanța cuvenită managementului informației. Și totuși deși, mare consumator de timp (atât al managerului, cât și al angajaților implicați) și de resurse financiare (cheltuieli cu sistemul informatic, cheltuieli pentru culegerea de informații), managementul informației și-a dovedit și își dovedește utilitatea și își justifică resursele consumate, atunci când pe baza informațiilor deținute, firmele își dezvoltă activitatea.

Firmele din România se confruntă adeseori cu un management informațional ineficient și datorită deficiențelor propriului management general:[6]

- lipsa coeziunii interne a angajaților;
- managerul firmei scurtcircuitează adesea managementul de mijloc în scopul menținerii autorității asupra personalului;
- lipsa coordonării operaționale.

Într-o societate hiperinformațională, în care competiția este acerbă, iar spionajul tehnico-economic și dezinformarea se practică la scară largă, managementul informațional aduce în prim plan protecția informației, care se poate realiza simplu și eficient dacă sunt respectate anumite condiții:[7]

- neexagerarea problemei securității informațiilor;
- controlul circulației forțate a informațiilor;
- protejarea tuturor elementelor componente ale patrimoniului întreprinderii;
- limitarea accesului la informațiile confidențiale;
- prevenirea insecurității în lanț;
- apelarea la consultanță specializată;
- apelarea la sprijinul puterilor publice;
- considerarea concomitentă a oportunităților și amenințărilor
- protejarea trebuie să atragă atenția.

Managementul informațional eficient permite selectarea din supraabundența de informații, a celei pertinente și originale precum și circulația ei eficientă pentru a reduce gradul de vulnerabilitate al organizației. Latura a managementului societății comerciale, sistemul informațional reprezintă o problemă care antrenează întregul personal de conducere a unității. În procesul de perfecționare a sistemului informațional, rolul hotărâtor revine managerului, comitetului de direcție, consiliului de administrație. Trebuie avut în vedere că sistemul informațional nu va putea fi pus să funcționeze normal, atâta timp cât personalul unitatii nu va fi obișnuit să-și formalizeze concepțiile, să-și cuantifice obiectivele pe care le fixează, să traducă în forme precise opțiunile și instrucțiunile.[8] Pentru aceasta, managerul și restul cadrelor de conducere trebuie să cunoască tehnicile de informare economico-socială. Ei

au datorita să fie în masura să aprecieze sistemul informațional la justa lui valoare, convingându-se că le este absolut necesar pentru participarea lor la elaborarea de decizii fundamentate științific, la managementul societății comerciale. În același timp, este necesar să cunoască cauzele care împiedică transmiterea de informații asupra situației existente și ce trebuie făcut pentru ca informațiile primite să le dea o imagine de ansamblu asupra economiei societății comerciale.[9]

Preocupat de perfecționarea sistemului informațional, managerul trebuie să organizeze punerea la punct a procesului de circulație sigură, rapidă și eficace a informațiilor interne și externe. Procesul de perfecționare a sistemului informațional, managerial are în vedere următoarele aspecte: a) necesarul de informații la nivelul conducerii societății comerciale; b) procedeele de apreciere și clasificare a informațiilor; c) procedeele de organizare a fluxului de informații, în funcție de condițiile necesare, precum și în funcție de canalele folosite și metodele de culegere, prelucrare și transmitere a Informațiilor. În momentul de față, în legătură cu cerințele ce se manifestă în modul de organizare și funcționare a sistemului informațional managerial, perfecționarea lui se impune cu acuitate. Aplicarea și extinderea managementului participativ reclamă lărgirea ariei de răspândire a informării economice și diversificarea acesteia în funcție de nivelul ierarhic căruia i se adresează. De asemenea, necesitatea sporirii eficienței economice a societății comerciale reclamă un management dinamic și competent, alimentat în permanentă cu informații care să permită adoptarea unor decizii judicioase și dirijarea eficace a gestiunii financiare.

În concluzie, numai culturile ce ajută organizațiile să anticipeze și să le adapteze la schimbările mediului pot fi asociate cu succesul pe termen lung. Aceste culturi pun un accent pronunțat pe oameni și procese care pot să determine schimbări utile în scopul de a servi simultan pe purtătorii de interes (stakeholderi) și interesele lor legitime, chiar în condițiile în care pentru aceasta trebuie să se asume un nivel ridicat de risc.

În cadrul societății contemporane, denumită societatea cunoașterii, organizațiile trebuie să-și adapteze managementul unei gândiri proactive, să accepte ideea de raționalizare a componentei informaționale și decizionale, cu scopul de a deveni din ce în ce mai competitive și performante. O infrastructură informatică bine pusă la punct, împreună cu sistemele informatice de asistare a deciziilor, constituie un sprijin incontestabil al decidenților care se confruntă cu o multitudine de probleme în cadrul unei organizații.

Sfârșitul secolului XX a stat sub semnul tranziției, de la societatea industrială, în cadrul căreia principala resursă a unei întreprinderi se identifica prin capital, la societatea post industrială, cunoscută și sub denumirea de societate informațională, în cadrul căreia resursa cea mai de preț a devenit informația, iar producția de bază este cea intelectuală. Această societate informațională în care viețuim este adânc influențată de dezvoltarea tehnologiilor informaționale și de comunicație, care determină o modificare substanțială a procesului de informare, proces axat în jurul noțiunii de informație, și care determină definirea structurală și funcțională a sistemului informațional.

Rolul pe care, informația îl deține în dezvoltarea economică și socială, este astăzi recunoscut de toată lumea. Pentru a deveni utilă în orice domeniu de activitate, informația trebuie colectată, stocat, prelucrată și transmisă celor care au nevoie. Aici intervin tehnologiile informaționale care au înregistrat în ultimele decenii progrese remarcabile, greu de controlat și care au provocat profunde transformări la nivelul societății, al organizațiilor și al indivizilor. Utilizarea tehnologiei informaționale ameliorează oportunitățile în valorificarea informației și determina apariția a noi abordări cu privire la ce este o organizație și cum se comporta aceasta.

Tehnologiile informatice și impactul lor în societate au fost în ultimii ani subiect și obiect de studiu nu numai pentru mediile academice dar și pentru mediul de afaceri datorită implementării IT într-un număr din ce în ce mai mare de companii. Totuși rezultatele care se regăsesc în literatură sunt contradictorii. În general, la nivel teoretic există un anumit nivel consensual în ceea ce privește existența unei relații pozitive între tehnologiile informatice și performanță. În particular mulți autori argumentează că implementarea tehnologiilor informatice asigură o productivitate mai mare, o satisfacție mai bună a clienților, mai multă valoare creată, etc. În acord cu teoria complementarității se poate considera că beneficiile vor fi mai mari dacă tehnologiile informatice vor fi utilizate împreună cu resurse organizaționale și capacități adecvate, în special calificarea forței de muncă, cultură proactivă și inovativă.[10]

Literatura vastă și în dezvoltare asupra impactului economic al tehnologiei informației a alimentat un val de optimism în ceea ce privește revoluția IT. Estimările prezentate în cele ce urmează nu resping abordarea optimistă, dar rezultatele ei și ale noilor metode econometrice sugerează prudență atunci când se încearcă cuantificarea exactă a impactului IT. Diferențele între tehnicile econometrice produc o gamă largă de estimări ale elasticității output-urilor pentru IT, care prezintă diferențieri majore asupra gradului de importanță al IT-ului pentru economia din SUA.

Organizațiile economice trebuie să se adapteze permanent mediului de afaceri și să răspundă prin modificări proprii schimbărilor de amploare mai mare sau mai mică din sistemul în care își desfășoară activitatea.[11] Informatizarea continuă a societății a ușurat acest lucru, prin **automatizarea prelucrărilor, raționalizarea procedurilor, reproiectarea proceselor de afaceri** din cadrul organizațiilor economice. Internetul însă, ca infrastructură (cvasi)globală extrem de permisivă, a determinat reevaluarea completă a acestora, modificarea lor totală. Uriașa rețea a reprezentat, (prin internaționalizarea sa, prin structura deschisă, prin modificările în comportamentul consumatorilor și cerințele pieței pe care le-a determinat), principala provocare și totodată principala soluție pentru trecerea spre noi segmente de piață și spre metode mult mai rapide de a face afaceri a firmelor (sau ideilor) contemporane.

De aceea, pentru perioada pe care o parcurgem și din perspectiva promovării managementului schimbării este foarte importantă înțelegerea de către managerii firmelor românești, a faptului că adaptarea la contextul organizațional incert trebuie să redevină una din preocupările lor actuale pentru că ea presupune eliminarea suprapunerilor nejustificate în timp între activități, clarifică direcțiile de urmat.

REFERINȚE

- [1] Nicolescu, O., Verboncu, I (2008), *The basics of organizational management*, University Publishing House, p.24-28.
- [2] Tomescu. I.R., [Uniunea Europeană – spațiu de libertate, securitate și justiție](#), în volumul ”Securitate și apărare”, Ed. Universității Naționale de Apărare” Carol I” București, 2010, pp. 818-823.
- [3]. Dobrițoiu Roxana, *Certain aspects concerning the relation administration-citizen in terms of access to information of public interest*”, Analele U.C.B., Seria Litere și Științe Sociale, Supliment nr.1/2017, p 99-106
- [4]. Dobrițoiu Roxana, *Citizen - an important resource in administrative decisions*, Horizons for Sustainability, 2(5)/2017, p. 24-28
- [5] Feather J., Sturges. P., (1997) *Encyclopaedic dictionary of librarianship and information science*, Routledge, London , p. 187
- [6] Ibidem, pp.376-377

- [7] Hassid L., Gustave P.J., Moinet N.,(1997) *Les PME face au défi de l'intelligence économique*, Dunod, pp. 94-99
- [8] Holt A. G.,*The quality of human resources in european organizations*, Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Letter and Social Science Series , 4/2017, pag. 45
- [9] Rusu, D. (2004) *Organizational changes in electronic business world*, Revista Informatica Economică nr. 2(30), pp. 30-36
- [10] Drucker, P., *The age of social transformation*. The Atlantic Monthly, în G. R. Hickman, Leading organizations: Perspectives for a new era, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998
- [11] Holt A. G., *Modalități de dezvoltare a întreprinderilor: creșterea internă și creșterea externă*, Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Letter and Social Science Series, Supplement 1/2018, p. 133