

Стешин Василий Анатольевич

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Балтийский государственный

технический университет

«ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова»

г. Санкт-Петербург

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ КАК АКТУАЛЬНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПЕРЕХОДА ОТ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО К ПРОЦЕССНОМУ МЕНЕДЖМЕНТУ НА ИННОВАЦИОННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** в данной статье автором рассматривается вопрос развития действующего инновационного предприятия. В работе освещаются специализированные системы управления маркетингом, оптимизирующие деятельность организаций.*

***Ключевые слова:** менеджмент, инновационное предприятие.*

Одними из главных условий быстрого развития действующего инновационного предприятия является, безусловно, работа на открытых, быстро растущих рынках. Болезненный период разработки и внедрения инноваций, требующий постоянных финансовых вложений, неизбежно сменяется этапом вывода продукции на рынок, внедрения в производство и как следствие – масштабирования бизнеса в целом. Перед управляющим составом компании на этом этапе стоит задача настройки процессов в целом, таким образом, чтобы не требовалось участия высшего менеджмента по ситуативным вопросам, освобождения временных ресурсов управляющих кадров для стратегического развития и планирования. Требуется организация работ без включения «режима ручного управления», основными признаками которого является, прежде всего:

- набор функций предприятий четко разделен и стандартизирован среди подразделений и сотрудников;
- конечный результат виден только руководству;

- сотрудники не заинтересованы в достижении каких-либо стратегических целей;
- постановка задач и контроль за их выполнением, так же как их корректировка происходят в «ручном режиме» – лично руководителем предприятия;
- высокие временные затраты для реализации управленческого воздействия на производственный процесс.

Все выше перечисленные черты характерны в первую очередь для функционального типа менеджмента, и хороши на начальном этапе организации и развития инновационного предприятия. Когда требуется передача полномочий и ответственности в первую очередь через функции, обеспечивая бесконфликтный процесс принятия решений. Создается система ограниченного делегирования полномочий и ответственности, пронизывающая всю организацию в целом. Сотрудник отвечает за максимально результативную и эффективную деятельность только вверенного ему подразделения с узко очерченным ожидаемым результатом.

Для обеспечения быстрого роста и масштабирования инновационного предприятия от менеджмента требуется иной подход, обеспечивающий:

- ориентацию на конечный результат;
- достижение высокой эффективности деятельности;
- гибкость реагирования на внешние и внутренние изменения всех подразделений;
- контроль качества процесса, а не конечного продукта;
- мотивация;
- оперативность.

Но, при всех достоинствах процессного подхода, управленцу необходимо сделать переход от функциональной системы максимально быстрым, с сохранением полного контроля работы подразделений, хотя бы на первом этапе внедрения. Достичь этого эффективно и безопасно для организации возможно с помощью использования современных инструментов информационных технологий.

Итак, берем за основу тезис, что при функциональном подходе за каждым отделом или ответственным сотрудником закреплён определенный набор функций, зона ответственности, утверждены KPI (Key Performance Indicators, ключевые показатели эффективности). При этом, как правило, в большинстве компаний существует четыре основные функции: маркетинг, производство, персонал, финансы. Именно эти функции и подлежат обязательной информатизации. Для постановки задач, развития и контроля каждой из этих функций при процессном подходе можно использовать как общие, так и специализированные инструменты информационных технологий.

Маркетинг и Производство. Большинство современных компаний в поисках оптимизации своей деятельности внедряют специализированные системы управления маркетингом – «CRM» системы (Customer Relationship Management System – управление Взаимоотношениями с Клиентами) и EPR системы (Enterprise Resource Planning System), в случае если основная деятельность компании связана непосредственно с производством. Подобные системы позволяют создать единое хранилище информации в масштабах всей компании, благодаря оперативному получению актуальных сведений, для принятия рационально взвешенных решений. Актуальные CRM системы подразумевают использование всех доступных каналов взаимодействия с деловыми партнерами – от фиксирования телефонных звонков до корпоративных веб-чатов, конференций, регистрационных формы на веб-сайтах и пр.

В целом, CRM-системы – это специфическая для каждой коммерческой компании модель взаимодействия с поставщиками, покупателями, а также распределения функциональных обязанностей между сотрудниками компании. Также, к задачам, ставящимся перед CRM можно отнести исследования существующего в данный момент времени спроса на рынке. В отдельных случаях система EPR принимает решения по управлению, направленные не на расширение спроса и создание новых рынков, а на сокращение производства, если это позволит компании достичь наилучших результатов в поставленных перед ней глобальных задачах.

Персонал. Информационные системы управления персоналом представляют собой, набор определенных технологий, совершенствующих процессы в области документооборота, табельного учета, управления кадрами, выплаты зарплат и расчетов.

Эти программные продукты позволяют координировать действия различных департаментов, а так же каналов взаимодействия между персоналом и руководством. Дают персоналу доступ к полной информации о работнике, позволяют контролировать и планировать зарплатные фонды, бюджеты на обучение и дополнительную мотивацию. Функции стандартной системы персонала:

1. Планирование штатных расписаний с формированием должностных инструкций.
2. Учет персонала.
3. Подбор новых сотрудников и движение.
4. Планирование и учет использования трудовых ресурсов.
5. Расчеты всех выплат.
6. Учет подотчетных сумм и депонентов.
7. Систему управления документооборотом.
8. Индивидуальный пенсионный и налоговый учет.

Финансы. Финансовый анализ является важнейшей частью планирования деятельности быстро растущего предприятия, анализа текущей ситуации, изучения ключевых параметров и коэффициентов, дающих объективную картину финансового положения в целом. Для оперативного и эффективного решения этих задач существуют специализированные программные продукты. Их можно разбить на следующие группы:

- комплексные системы управления предприятиями;
- табличные процессоры;
- пакеты для решения задач фундаментального анализа;
- пакеты для решения задач технического анализа;
- статистические и математические пакеты программ.

Характеристики объекта управления, особенности формы организации бухгалтерского учета и учетной политики, масштаб предприятия и другие факторы оказывают решающее влияние выбор и поддержку информационных технологий бухгалтерского учета.

В целом, все выше перечисленные инструменты содействия топ-менеджеру, являются актуальными инструментами, достаточно просто интегрирующимися в деятельность предприятия, экономящими время сотрудников, повышающими эффективность работы предприятия в целом. При необходимой настройке хранения и доступа к информации и потокам, будет обеспечен полный контроль со стороны управляющего звена над всеми основными процессами и циклами, без погружения и непосредственного участия в каждом.

Список литературы

1. Друкер П.Ф. Бизнес и инновации. – М.: Вильямс, 2007
2. Малашов Г.Р. Инновационные технологии современности. – К., 2010.
3. Инновационный менеджмент: Учебное пособие / Г.А. Маховикова, Н.Ф. Ефимова. – М.: Эксмо, 2010.
4. Грабауров В.А. Информационные технологии для менеджеров. – М.: Финансы и статистика, 2012.