Федеральное агентство по образованию

Государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики отраслей, бизнеса и администрирования

Кафедра экономики отраслей и рынков

**РЕФЕРАТ**

по дисциплине: Менеджмент.

***на тему: «*** *Менеджмент производственных корпоративных систем»*

Выполнила:

студентка гр. 25 ПЗ-101.

Комарова Евгения Александровна.

Проверил:

преподаватель

Челябинск 2009.

***Содержание:***

1.Введение.

2.Построение системы корпоративных стандартов как инструмент корпоративного развития.

3. Затраты на производстве.

4. Проэктирование базы данных по учету затрат.

5.Основные проблемы корпоративной стандартизации в России.

6.Заключение.

7.Список использованной литературы.

***1.ВВЕДЕНИЕ.***

*Корпоративная информационная система (КИС)* — это управленческая идеология, объединяющая бизнес-стратегию предприятия (с выстроенной для ее реализации структурой) и передовые информационные технологии. Основную роль при этом играет отработанная структура управления, автоматизация исполняет второстепенную, инструментальную роль.

Обобщенная структура управления бизнесом включает в себя четыре основных блока: сам объект управления, блок управления, ресурсы и математическую модель (которая распадается на три, а иногда и больше разновидности — модель текущего состояния, переходного состояния и конечного состояния). Все остальное — это правила взаимодействия между ними.

*«Корпоративность»* в терминах КИС означает соответствие системы нуждам крупной фирмы, имеющей сложную территориальную структуру.

Информационная система отдельных составляющих фирму подразделений (финансовых, экономических, маркетинговых и др.) не может претендовать на корпоративность. Только полнофункциональная система может по праву быть охарактеризована как КИС.

*Основная задача КИС* состоит в поддержке функционирования и развития предприятия. Смыслом существования любого коммерческого предприятия, как известно, является получение прибыли. Несмотря на то, что сферы деятельности предприятий (производство, услуги) могут быть самыми различными, в общем виде задачи управления схожи. Они заключаются в организации управления поступающими на вход предприятия ресурсами для получения на выходе необходимого результата.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что информационная структура фирмы должна быть описана характерными законами управления, регламентирующими управляющие воздействия на систему.

*2.Построение системы корпоративных стандартов как инструмент корпоративного развития.*



Одним из механизмов стимулирования **развития** **системы** **корпоративных** систем.

Компания может выбрать любой путь регламентации своей деятельности от отсутствия каких-либо писаных правил до жесткого регулирования существующих принципов работы и процессов в корпоративных стандартах.

Разработка и внедрение корпоративных стандартов во всех сферах деятельности организации требует значительных затрат времени и ресурсов, но позволяет повысить эффективность деятельности всех структур, а также минимизировать ошибки и проблемы при перестановках персонала.



Модель **построения** **корпоративной** **системы** защиты информации.

Попробуем для начала определиться с общими принципами построения системы корпоративных стандартов: как определить, следует ли уже создавать систему, т.е. готово ли предприятие к стандартизации своих процессов, стандартизации правил поведения и требований к внутренней и внешней среде.

Коротко охарактеризуем этапы построения системы корпоративных стандартов и результаты, которые мы можем достичь в процессе построения системы и по окончании этого процесса.

Что же понимается под корпоративным стандартом? Не вдаваясь в теоретические определения, обозначим корпоративные стандарты как совокупность внутренних нормативных документов, формализующих принципы регулирования деятельности и бизнес-процессы компании. Главная цель создания корпоративных стандартов – эффективное управление и координация бизнеса, который становится в результате более прозрачным и предсказуемым.

В настоящее время в компаниях чаще всего встречаются два варианта использования корпоративных стандартов в повседневной деятельности. Один из вариантов соответствует ситуации, когда в компании есть в наличии документы, ругламентирующие те или иные стороны деятельности организации, но они не используются или используются только частично. Второй вариант характеризует ситуацию, когда совсем отсутствуют какие-либо стандарты как по внутренним процессам компании, так и по взаимодействию с клиентами, в результате чего каждый сотрудник работает в соответствии со своим жизненным опытом и присущими этому подходами плюсами и минусами.

При этом для компаний, в которых остутствует система корпоративных стандартов, чаще всего характерны следующие проблемы:

* сложность планирования деятельности компании;
* отутствие единых форм отчетности;
* сложность определения причин сбоев в процессах, негативных результатов деятельности и т.д.;
* сложность с определением ответственных за проведение отдельных операций;
* неудовлетворенность персонала оценкой их работы.

Если компании присущи указанные выше проблемы, а также если руководитель не может оставить компанию даже на неделю, поскольку без него бизнес кажется начинает разваливаться, и сотрудники по любому вопросу текущей деятельности бегут к руководителю, это является сигналом о необходимости разрабатывать и внедрять систему корпоративных стандартов.

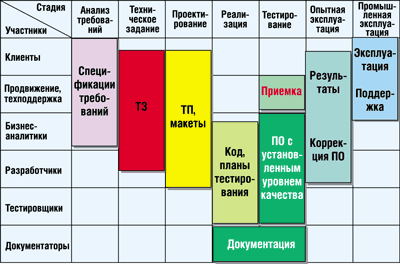
Процесс разработки и внедрения корпоративных стандартов развивается по мере повышения уровня зрелости организации, от простых форм документов к более детальным и сложным.

При этом внедрение корпоративных стандартов не может ограничиться принятием одного документа любой степени важности и разработанности. Для того, чтобы процессы управления компанией реально заработали, необходим комплекс документов различного уровня и назначения, хотя и объединенный общей методологией, тем не менее привязанный к конкретным задачам, процессам, работам и организационной структуре компании.

Коротко охарактеризуем этапы внедрения системы корпоративных стандартов, а затем остановимся на структуре этой системы.

*В общем, можно выделить следующие этапы* ***внедрения системы******корпоративных стандартов:***

1. *Определение сфер деятельности компании*, подлежащих стандартизации. На данном этапе важно определить, планирует ли компания стандартизировать все сферы деятельности компании либо только их часть (процессы, технологии, продукты и услуги, функции управления и т.д.)
2. *Разработка корпоративных стандартов*. Для разработки стандартов чаще всего создается рабочая группа, которая состоит из работников компании, представителя руководства, а также может включать представителей консультационной компании. Рабочая група определяет требования к разрабатываемым стандартам, готовит концепцию стандарта и разрабатывает его версии.



1. *Согласование разработанного стандарта*. Прохождение данного этапа позволяет избежать части ошибок, поскольку проект стандарта анализируется как потенциальными исполнителями, так и иными сотрудниками, на которых будет распространяться действие стандарта.
2. *Внедрение согласованного стандарта.* Необходимо отметить, что любой стандарт должен вступать в действие на основании приказа руководителя компании, а исполнители должны пройти соответствующее обучение или инструктаж. Кроме того, сотрудники, на которых распространяется действие стандарта, должны быть проинформированы о его внедрении, а также сам текст стандарта должен быть доступен для исполнителей и заинтересованных лиц, на которых распространяется его действие.
3. *Опытная эксплуатация*. Важно учесть, что первый месяц-полтора внедрения требует повышенного внимания, особенно со стороны руководителей, членов рабочей группы, разрабатывавших стандарт и специалистов консультационной компании (при их наличии), поскольку часто требуются исполнителям дополнительные консультации, а также могут возникнуть вопросы, требующие доработки корпоративного стандарта.
4. *Аудит внедрения*–заключается в анализе результатов исполнения регламентированных процессов, собеседования с исполнителями и лицами, на которых распространяется действие стандарта, анализе эффективности внедрения стандарта. В результате аудита может быть принято решение о корректировке стандарта или его повторном внедрении.

Обозначим, какой результат может достичь компания от разработки и внедрения системы корпоративных стандартов. Таким образом, внедрение и использование корпоративных стандартов положительно влияет как на мнение контрагентов о компании, так и на деятельность всех подразделений компании, поскольку владельцы компании получают больше рычагов управления, руководители организации получают больше времени и информации для стратегического управления, а сотрудники – спокойствие и психологический комфорт вследствие определенности своих задач и критериев оценки результата.

Подводя итог, отметим, что *внедрение корпоративных стандартов обеспечивает:*

* единое понимаение всеми участниками задач и содержания процессов;
* создание эффективной вертикали управления;
* унификацию информационных потоков и документооборота, создающую платформу для автоматизации основных процессов управления;
* нормативное закрепление схемы распределения полномочий и зон ответственности участников компании, органов управления и персонала компании;
* методическую основу для обучения персонала;
* чаще всего сокращение времени на рутинные операции;
* повышение безопасности бизнеса;
* обеспечение единства качества продукции или оказываем услуг.

*Оценка эффективности Корпоративной Информационной Системы (КИС).*

В настоящий момент существуют 3 использующихся подхода к оценке эффективности инвестиций в реализацию **Корпоративной Информационной Системы (КИС)**: бенчмаркинг (постфактум анализ результатов похожих проектов), экспертная оценка и применение метода сбалансированной оценочной ведомости (The Balanced Scorecard). Последний был разработан в 1990 году Дэвидом Нортоном и Питером Капланом и представляет собой современную методику анализа состояния компании, базирующуюся на нефинансовых показателях.



Процесс решение следующих основных задач.

Эта методика позволяет рассматривать **Корпоративную Информационную Систему (КИС)** как элемент компании, представляющий собой одно из главных стратегических преимуществ с точки зрения технологичности бизнеса, и оценивать итоговые экономические показатели в результате экспертного анализа качественных улучшений бизнес-процессов на всех уровнях управленческой иерархии.

Однако очевидно, что точного преобразования из качества в количество добиться невозможно, поэтому и этот подход страдает определенным субъективизмом. Тем не менее, его применение, особенно с привлечением нескольких экспертов, является целесообразным.

Дополнительно необходимо осознавать тот факт, что любой программный комплекс может оцениваться только применительно к конкретной задаче и никоим образом не сам по себе.

1. *Затраты на производстве.*

В бухгалтерском учете затраты отображаются при соблюдении определенных условий. Затраты признаются затратами определенного периода одновременно с признанием дохода, для получения которого они осуществлены. Это отвечает применяемому в национальных стандартах принципу начисление и соответствия доходов и затрат. Существенным признаком классификации затрат, доходов и финансовых результатов есть вид деятельности, от которой получен доход. В зависимости от видов деятельности все затраты распределяют на две больших группы: затраты, которые возникают в процессе обычной деятельности, и затраты, которые возникают в процессе чрезвычайной деятельности. Затраты, которые возникают в процессе обычной деятельности, делятся на затраты от операционной (основной и другой операционной), инвестиционной и финансовой деятельности (таблица 1).

Таблица 1 Классификация затрат по видами деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Виды деятельности* | *Затраты* | |
| ***Обычная деятельность*** | | |
| Операционная деятельность | *Основная деятельность* | |
| Себестоимость реализации | Себестоимость реализованных финансовых инвестиций, необоротных активов, затраты от неоперационной курсовой разницы и т.д. |
| Административные затраты | корпоративные затраты, затраты на содержание административно-управленческого персонала и др. |
| Затраты на сбыт | Затраты на упаковку, ремонт тары, оплату труда и комиссии продавцам, затраты на рекламу и т.д. |
| *Другая операционная деятельность* | |
| Другие операционные затраты | затраты на исследование и разработку, себестоимость реализованной валюты, начисленные штрафы и пени, безнадежные долги и т.д. |
| Финансовая деятельность | Убытки от участия в капитале | убытки, полученные в следствии инвестирования в ассоциированные или общие предприятия, которые учитываются методом участия в капитале и др. |
| Финансовые затраты | Затраты на проценты(по кредитам полученным, выпущенным облигациям, финансовой арендой ) и др. |
| Другая деятельность | Другие затраты | себестоимость реализованных финансовых инвестиций, необоротных активов, затраты от неоперационных курсовых разниц и т. д. |
| ***Чрезвычайная деятельность*** | | |
| Чрезвычайная деятельность | Чрезвычайные затраты | Убыток от стихийных бедствий, пожаров и т. Д. |

*2.Проэктирование базы данных по учету затрат.*

При создание базы данных для учета затрат мы используем метод SADT.

Метод SADT представляет собой совокупность правил и процедур, предназначенных для построение функциональной модели объекта какой-либо отрасли.

Функциональная модель SADT отображает функциональную структуру объекта, т. е. производимые им действия и связи между этими действиями. Основные элементы этого метода основываются на следующих концепциях:

- графическое представление блочного моделирования. Графика блоков и дуг SADT-диаграммы отображает функцию в виде блока, а интерфейсы входа-выхода представляются дугами, соответственно входящими в блок и выходящими из него. Взаимодействие блоков друг с другом описывается посредством интерфейсных дуг, отражающих «ограничения», которые в свою очередь определяют, когда и каким образом функции выполняются и определяются;

- строгость и точность. Выполнение правил SADT требует достаточной строгости и точности, не накладывая в то же время чрезмерных ограничений на действия аналитика. Правила SADT включают: ограничение количества блоков на каждом уровне декомпиляции, связность диаграмм, уникальность меток и наименований, синтаксические правила для графики, разделение входов и управлений;

- отделение организации от функции, т.е. исключение влияния административной структуры организации на функциональную модель.

Метод SADT может использоваться для моделирования самых разнообразных систем и определения требований и функций с последующей обработкой информационной системы, удовлетворяющей этим требованиям и реализующей эти функции. В существующих системах метод SADT может применятся для анализа функций, выполняемых системой, и указания механизмов, посредством которых они осуществляются.

Результатом применения метода SADT является модель, которая состоит из диаграмм, фрагментов текстов и глоссария, имеющих ссылки друг на друга. Диаграммы – главные компоненты модели, все функции организации и интерфейсы на них представлены как блоки и дуги соответственно. Место соединения дуги с блоком определяет тип интерфейса. Управляющая информация входит в блок сверху, в то время как входная информация, которая подвергается обработке, показана с левой стороны блока и дуги соответственно, а результаты (выход) показаны с правой стороны. Механизм, который осуществляет операцию, представляется дугой, входящей в блок снизу.

Одной из наиболее важных особенностей метода SADT является постепенное введение все больших уровней детализации

*Основные проблемы корпоративной стандартизации в России.*

**ОсновныенОО**Рано или поздно руководство любой компании сталкивается **с проблемой корпоративной стандартизации** работающих с информацией. Все проблемы, связаны с выходом в открытое море свободной конкуренции, совсем скоро статус станет реальностью для отечественного сектора. Остаётся лишь один вопрос: «Готовы ли российские компании конкурировать с международными корпорациями, чьи продукты и услуги соответствуют самым высоким стандартом качества?»

Организация, выбирая подходящий для них продукт, руководствуются двумя основными факторами: ценой и качеством. Между тем сориентироваться среди предлагаемых на рынке проектов автоматизации очень непросто. Существуют проверенные западные торговые решения, надёжность которых подтверждается соответствием международным стандартом качества. Правда, и стоят такие «игрушки» не дёшево. Есть и отечественные автоматизированные системы, на базе российских программных продуктов, порой существенно выигрывающие по стоимости по сравнению со своими зарубежными конкурентами.



Факторы- корпоративный стандарт.

Однако вступление России в ВТО (всеобщая торговая организация) и сопутствующие этому либерализация рынка и отмена таможенных барьеров, очевидно, быстро нивелируют это преимущество. Поэтому уже сегодня отечественным торговым компаниям необходимо укреплять бизнес, повышать качество своей продукции и готовиться к приходу нерезидентов.

А какими критериями качества руководствуются разработчики програмных продуктов в своём весьма специфическом и далеко не прозрачном для заказчика производстве?

Условно весь отечественный торговый бизнес можно разделить на три большие группы:

производителей аппаратного обеспечения;

компании, создающие программные продукты и услуги для реализации преимущественно на внутреннем рынке;

организации, ориентированные на экспорт.

С точки зрения конкурентоспособности и готовности к ВТО каждый из этих секторов обладает чётко выраженными особенностями.

Компании, представляющие рынок электронной аппаратуры, вступление в ВТО (всеобщая торговая организация) и сопутствующее этому снижение таможенных пошлин воспримут, скорее всего, на ура – подавляющее большинство товаров на этом рынке ввозится из-за границы, а немногочисленные сборочные производства порадуются притоку дешевых комплектующих.

Что касается отечественного электронного машиностроения, то реальных шансов выжить после массового выхода на российский рынок западных высокоорганизованных торговых компаний у них практически нет (производительность труда у наследников отечественной «оборонки» уступает зарубежным компаниям в 15-20 раз.).

Компании, вовлечённые в международное разделение труда уже в достаточной степени владеют всеми приёмами повышения конкурентоспособности, начиная от передовых бизнес технологий и заканчивая стандартом обеспечения качества.

**Единственная проблема,** которая станет перед экспортерами, -это острая нехватка квалифицированных кадров всех уровней, впрочем, она ощущается и осознаётся уже сейчас. А вот внутренний рынок программных продуктов и услуг, в свою очередь, разделится на две большие части.

Компании, обеспечивающие исполнение госзаказа (объект госуд. контрактов составляет до 40% оборота отрасли), до предела активизируют свой главный козырь – административный ресурс – и пронесут свои самобытные неконкурентоспособные решения сквозь годы и десятилетия.

Те же, чей бизнес не связан с «кормушками» госконтрактов, уже сейчас понимают уровень потенциальной угрозы и озаботились внедрением современных управленческих технологий и стандартов качества.

**Заключение.**

Концептуальные основы системы административного управления качеством определены в восьми принципах, на которых базируется всё семейство стандартов ISO 9000. В ISO 9000:2000 они прописаны как «всеобъемлющее и фундаментальное правило или убеждение, применяемое при руководстве и управлении организацией, направленное на непрерывное и долгосрочное улучшение её производительности путём ориентации на потребителей одновременно с удовлетворением потребностей остальных участвующих сторон».

Восемь принципов:

1. Ориентация организации на потребителя. Производители должны понимать текущие и будущие потребности своих покупателей и не только удовлетворять желания потребителей, но и стремиться превзойти их ожидания.

2. Лидерство (leadership). Руководство организации обеспечивает создание и поддерживание внутренней окружающей среды, которая позволяет сотрудникам в полной мере участвовать в достижении стратегических целей компании.

3. Вовлечение персонала. Полная вовлечённость в деятельность компании сотрудников всех уровней способствует использованию их способностей на благо организации.

4. Процессный подход. Желаемый результат достигается более быстро, когда связанные ресурсы и деятельность управляются как процесс.

5. Системный подход к административному управлению. Административное управление системой взаимосвязанных процессов в рамках достижения заданной стратегической цели повышает эффективность и результативность работы организации в целом.

6. Непрерывное усовершенствование. Одной из обязательных стратегических задач компании должно быть непрерывное совершенствование.

7.Подход к принятию решений, основанный на фактах. Эффективные решения базируются на анализе данных.

8. Взаимовыгодные отношения с поставщиками. Организация и её поставщики зависимы друг от друга, и взаимовыгодные отношения повышают их способность производить ценности.

Следование этим принципам способствует развитию управленческой культуры, проникновению системы административного управления качеством во все виды деятельности организации (TQM- total quality management) и, значит, обеспечению конкурентоспособности продукции, проектов, систем и услуг компаний.

**Список использованной литературы:**

1.Атлас по психологии. М.В. Гамезо и И.А. Домашенко.

2.Учебное издание «психология». Немов Роберт Семенович -общие основы психологии, книга №1.

3.Интернет, раздел www.корпоративной информационной системы