

Положительный эффект от использования информационной системы, позволяющей решать различные задачи управления интеллектуальными активами, обуславливается наличием следующих составляющих:

- стратегический эффект — возможность разработки и корректировки стратегии управления интеллектуальными активами;

- организационно-управленческий эффект — сокращение сроков обработки информации об интеллектуальных активах в связи с формированием любых отчетов и выводом результатов обработки информации в удобном для анализа виде;

- экономический эффект — увеличение выручки от реализации созданных информационно-интеллектуальных продуктов, поскольку своевременное использование информации о тенденциях и достижениях НТП и потребностях потенциальных клиентов позволит создавать востребованный и конкурентоспособный продукт;

- социально-экономический эффект — снижение трудоемкости операций по управлению ИА, обеспечение комфортных условий труда, повышение квалификации и развитие персонала (получение новой информации, навыков работы с новой информационной системой, внесение рекомендаций по ее совершенствованию) и улучшение психологического климата в коллективе;

- организационно-технический эффект — повышение качества наукоемкой продукции за счет использования и совершенствования уже существующих информационно-интеллектуальных ресурсов;

- патентно-правовой эффект — возможность своевременного отражения прав на ИА, контроль своевременности уплаты единовременных и разовых платежей за право владения, пользования и распоряжения исключительными правами, возможность мониторинга попыток нарушения исключительных прав и регулирования правоотношений, связанных с ИА.

- эффект развития интеллектуального капитала — совершенствование методов управления ИА, которое трудно себе представить без хорошо налаженной системы информационного обмена.

Таким образом, внедрение информационной системы “Управление ИА” позволит предприятию эффективно решать проблемы, связанные с различными аспектами формирования и использования интеллектуальных активов.

Т.В. Солодуха, студент 5 курса, ЭИ, ФМ (БГЭУ)

ERP-СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ

В современном бизнесе происходят стремительные перемены. Глобализация деятельности, децентрализация управления, распределенность корпоративной структуры, электронная коммерция — все это заставляет менеджеров, невзирая на размеры и специализацию деятельности их компаний, по-новому взглянуть на проблему информатизации

бизнеса. Создание систем управления бизнесом, их поддержка являются стратегическими направлениями развития компании. При этом просматривается другая устойчивая тенденция: информация становится все более важной частью оценки стоимости компании на рынке. По оценкам специалистов, к 2007 г. доля интеллектуальных ресурсов при оценке стоимости крупных международных компаний достигнет 90 %. Общеизвестно, что корпоративная информация только тогда является полноценной, когда она выступает в роли знаний, к которым организован соответствующий доступ. Именно применение информационных технологий в сферах коммуникации и знаний позволяет решить задачу управления информационными ресурсами компании. Основным инструментом автоматизации и оптимизации управления для компаний стали ERP-системы (Enterprise resources planning).

В настоящее время на СП ЗАО «Милавица» внедряется корпоративная информационная система Microsoft Navision Ахарта, которая обеспечит современную информационную технологию поддержки внедрения новых методов управления: всеобъемлющий непрерывный мониторинг производства с выдачей оператору наиболее важной информации. Ахарта (Navision Ахарта) — это масштабируемая система для средних и крупных предприятий, корпораций и холдинговых структур, представляющая единое интегрированное решение, направленное на повышение управляемости бизнеса и роста прибыли предприятия. Microsoft Ахарта охватывает бизнес компании в целом, включая производство и дистрибуцию, управление цепочками поставок (SCM-Supply Chain Management) и проектами, финансовый менеджмент и средства бизнес-анализа, управление взаимоотношениями с клиентами (CRM-Customer Relationship Management) и управление персоналом.

Microsoft Ахарта — решение для руководителей предприятий. Что же предлагает Ахарта?

1. Ахарта позволяет адаптировать решение к индивидуальным бизнес-процессам, благодаря чему компания получит решение, которое поможет легко реализовать новаторские идеи, вести бизнес собственным, отличным от традиционного путем. Ахарта позволяет осуществлять модификации безопасным путем и легко переходить на новые версии.

2. Возможность работать с одной и той же системой в разных странах, учитывая их специфику. Ахарта поможет легко выходить на новые рынки.

3. В Ахарта изначально заложена возможность работать через Интернет, позволяющая грамотно построить отношения с партнерами по бизнесу.

4. Благодаря системе компания приобретает новые конкурентные преимущества, что поможет одержать победу над конкурентами.

Внедрение системы на СП ЗАО «Милавица» позволит:

- более эффективно использовать человеческий ресурс компании при росте объема выпуска продукции (рост от 10 до 40 % объема производства при неизменной численности производственного персонала);

- снизить издержки при сохранении объема производства и качества продукции (от 5 до 30 % издержек в денежном выражении);
- разгрузить высших руководителей от “текучки”, не относящейся к компетенции руководства, практически на 100 %;
- увеличить объем продаж от 15 до 20 % при сохранении ценовой и ассортиментной политики;
- повысить стоимость предприятия с точки зрения финансового инвестора (рост стоимости на 30–120 %, обусловленный прозрачностью и прогнозируемостью развития бизнес-системы);
- обеспечить рост рентабельности на 15–40 %;
- уменьшить сроки и затраты на разработку и внедрение систем автоматизации производства до 2-х раз; снизить затраты и сроки на подготовку и внедрение системы качества стандартов серии ISO в 2–3 раза.

И.И. Старовойтова, магистрант БГЭУ

ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА ПРИ ВНЕДРЕНИИ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО “ТАИМ”)

В любой современной организации возникает необходимость внедрения системы менеджмента качества для обеспечения должного конкурентного уровня качества выпускаемой продукции. При этом неизбежно противодействие со стороны работников, так как сопротивление переменам и новшествам — нормальная психологическая реакция людей на изменения.

Рассмотрим некоторые аспекты работы с персоналом при внедрении и адаптации системы менеджмента качества на Бобруйском заводе по производству тормозной аппаратуры и механизмов ОАО “ТАИМ”. В 2002 г. на заводе была внедрена система менеджмента качества в соответствии со стандартом ИСО-9001:2001. Результатом стало снижение рекламаций до уровня 0,21–0,25 %, повышение доли новой, сертифицированной, экспортируемой продукции. Но в то же время ожидалось более высокие результаты работы системы. В марте 2003 г. на ОАО “ТАИМ” были барьеры на пути дальнейшего совершенствования качества продуктов и услуг: ограниченное понимание руководителями того, что такое совершенствование качества и как оно связано с эффективностью предприятия; сопротивление новациям внутри коллектива; непонимание своей роли в данном процессе.

В связи с этим предложены следующие мероприятия: проведение разъяснительных лекций и семинаров-обсуждений, анкетирований, дискуссий; увеличение наглядной агитации на рабочих местах и в цехах; предоставление работникам информации об уровне качества продукции. Количественно оценить их влияние трудно, так как они воз-