

Теория и практика управления

УДК 330.115:681.513.2

ИНФОРМАЦИОННАЯ СИСТЕМА КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО ЭФФЕКТИВНОГО КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Васильев С.Г., Кузнецов Э.А.

Систематизированы задачи современного управления корпорацией. Описана специфика комплекса задач управления корпорацией. Рассмотрены возможности информационных систем по решению задач корпоративного управления. Дана оценка потенциала информационных систем по обеспечению эффективного корпоративного управления.

Ключевые слова: *управление корпорацией, информационная система, комплекс задач, потенциал использования информационной системы, эффективность управления корпорацией*

Задачи управления деятельностью корпораций, функционирующих в различных отраслях национальной экономики и на межнациональном уровне, уже давно являются предметом научного интереса во всем мире. Проблемы управления деятельностью корпораций приобрели особенную актуальность для нынешнего этапа развития украинской экономики, поскольку происходит активный процесс формирования субъектов со сложной структурой всех уровней - межотраслевого, межрегионального и международного.

В связи с открытым характером и масштабами деятельности в корпорациях возникает сложный комплекс взаимодействий, что, естественно, приводит к возникновению конфликтов интересов различных групп и субъектов, участвующих в корпоративных отношениях. Это оказывает существенное влияние, как на внутреннюю среду, так и на взаимодействие с внешней средой. Сложная структура данных объединений наряду с возникающим комплексом внутренних конфликтов формирует сложный объект для управления, который в совокупности с классическими ставит задачи управления повышенной сложности.

Цель статьи - поиск методов и инструментов, позволяющих разрешить проблемы внутри-корпоративных взаимоотношений, также как инструментов для повышения эффективности управления - является важной задачей для исследований в данной области.

Изучением задач, с которыми приходится сталкиваться в ходе обеспечения деятельности корпорации, занимались: Ада Д., Бандурин А.В., Винслав Ю., Губин Е. П., Друкер П., Храброва И.А., Кузнецов Е.А., Мейбауэр Ф., Шеин В.И. В своих работах эти ученые провели изучение задач, стоящих перед корпоративным объединением и методов их решения. Выделялось и значение информационной системы для управления корпоративным объединением. Однако принципы построения подобных информационных систем и изучение их возможностей для решения указанных задач не являлись основными в работах этих авторов и не рассматривались подробно. Необходимо подробное рассмотрение информационной системы корпорации как базы, на основе которой предлагается решать комплекс задач управления, стоящих перед корпорацией, и её возможности по разрешению ряда внутренних конфликтов корпорации.

Для подробного рассмотрения возможностей решения комплекса задач управления корпорацией, для начала необходимо эти задачи детализировать и выявить их связь с КИС (корпоративной информационной системой), затем определить возможность использования КИС для их решения.

К специфике деятельности корпорации изначально можно отнести задачу объединения потенциала различных лиц: финансовых ресурсов акционеров – для формирования капитала; знаний управляющих – для решения проблем управления; навыков персонала – для выполнения текущих заданий и др.; подобное объединение формирует различные потоки взаимодействий с участием указанных ресурсов. Прежде всего следует выделить: финансовый поток

(привлечение ресурсов, внутренняя организация учета, инвестирование), производственный поток (инновации, производство, качество) и другие потоки, а также различные межпотоковые направления деятельности, к которым относятся, в частности, региональная деятельность, управление собственностью и др. Все указанные потоки имеют ярко выраженное информационное представление и оказывают свое воздействие на протекающие процессы в корпорации [1, 2, 4, 7].

В корпорации явно или неявно можно выделить различные уровни управления: общекорпоративный, уровень бизнес-процессов (технологических цепочек), уровень отдельной дочерней компании. Формирование указанных уровней приводит к выделению специальных межуровневых информационных потоков, которые необходимо регулировать для обеспечения эффективности взаимодействия субъектов управления [5, 9].

Следует отметить влияние происходящих изменений на общепринятые представления о корпорации. Если на первых порах корпорация соответствовала понятию крупного акционерного общества как объединения вкладчиков капитала — акционеров, то в настоящее время это ближе к объединению акционерных обществ и других фирм различных сфер деятельности: промышленной, коммерческой, научно-технической, маркетинговой, сбытовой и др. Цель их объединения состоит в разработке согласованной политики в области специализации и интеграции производства, объемов производства однотипной продукции, раздела рынков сбыта, распределения капитальных вложений, кооперирования в области научных исследований и освоения производства новой продукции. Это изменение находит отражение в изменении характера организационной структуры корпорации и в формировании информационных потоков внутри корпорации [6, 9, 11, 13].

Основываясь на международном опыте, можно утверждать, что главной задачей корпоративного управления остается обеспечение работы корпорации в интересах акционеров, предоставивших корпорации финансовые ресурсы. Эта задача базируется на взаимодействии отраслей акционерного права и корпоративного управления и имеет ярко выраженный фактор информационного взаимодействия с задачей отслеживания взаимных изменений [10, 11, 12, 13].

В случае корпорации мы сталкиваемся с характерными проблемами крупного объединения, обусловленного фактором роста, что показывает классическое исследование Джо Бейна в 1956 г. и гораздо более позднее исследование Ф. Ширера [11, 13].

Вот их основные результаты:

1. Оптимальные размеры предприятия в сравнении с емкостью внутреннего рынка, как правило, весьма невелики.
2. Снижение производственной эффективности при уменьшении размеров предприятия ниже оптимального, на удивление, невелико.
3. Относительно значительная деконцентрация оказывает несущественное воздействие на уменьшение эффекта масштаба.

Нет ничего удивительного в том, что внутри крупных компаний на смену гигантским производственным комплексам приходят новые, относительно небольшие предприятия. Это один из признаков того, что крупные размеры и усложнение деятельности влекут за собой трудно-разрешимые проблемы.

Присутствует и социальный фактор, который лучше всего отражен в работах Р. Дунбара и вращается вокруг так называемой проблемы социальной емкости, т. е. определения наибольшего круга знакомств, при котором мы чувствуем себя комфортно. По наблюдениям исследователя, люди могут контактировать с наибольшей группой приматов потому, что являются единственными существами, чей мозг достаточно развит, чтобы справиться со всеми сложностями подобного социального устройства. Р. Дунбар отмечает, что максимальное число людей, с которыми мы в состоянии поддерживать действительно значимые отношения, т. е. знать, кто они и как связаны с нами, равно 150 [1].

М. Гладуэлл цитирует наблюдение из работ Р. Дунбара, имеющее непосредственное отно-

шение к проблемам крупных размеров и отмечает: «При увеличении размеров группы появляется необходимость в создании сложных иерархий, правил, предписаний и формальных методов оценки, посредством которых поддерживаются лояльность и сплоченность. Но если численность группы не превышает 150 человек, как заявляет Р. Дунбар, тех же результатов можно добиться неформальными методами. При таком размере выполнение приказов и контроль над поведением осуществляются на базе личной лояльности и прямых контактов между людьми. В более крупных группах подобное невозможно [1]».

Один из подходов к разрешению этой задачи состоит в переходе от непосредственного управления людьми, к опосредованному управлению виртуальными подразделениями. На базе КИС выделяются формализованные подразделения, с четко определенным набором полномочий и кругом решаемых задач. Обеспечение и контроль за их работой сводится к мониторингу показателей работы подразделения с использованием КИС. Это позволяет свести задачу непосредственного управления людьми, к механистической задаче управления формальными объектами [3, 7]. Но данный подход не разрешает проблему так называемых рефлекторных амбиций. Когда индивид встает перед выбором между решением, которое пойдет на пользу компании, и решением, которое принесет пользу ему лично, в подавляющем большинстве случаев будет выбрано то из них, которое наиболее выгодно для его карьеры (вспомним выражение «делать карьеру»). Что приводит к естественному конфликту сотрудника и организации [13].

Возможно, данную проблему можно решить на базе современной практики управления персоналом. В ряде крупных компаний часть персонала переводится в режим работы по свободному графику. На первый взгляд нет ничего хорошего в том, что каждый сотрудник сам решает, когда ему приходиться на работу. Такая система усложняет управление, методы контроля и снижает оперативность реагирования компании на текущие запросы. Однако практические выгоды от программ альтернативного рабочего времени значительно превышают неудобства и расходы, связанные с их внедрением. Во-первых, такой режим работы позволяет сэкономить на эксплуатационных расходах. Компании, в которой не возникает толчеи, суматохи из-за присутствия на рабочих местах всех сотрудников одновременно, требуется значительно меньше площади для офисных помещений и паркингов. Во-вторых, за счет установления гибкого графика можно продлить суточные часы работы офиса. В компаниях, применяющих программы альтернативного рабочего времени, около 70% сотрудников — «жаворонки», они появляются на работе к восьми утра. Тогда как «совы» приходят в офис в обед и нередко покидают его за полночь. Таким образом, компания может не только обслуживать клиентов большую часть суток, но и эффективно использовать наиболее работоспособное время сотрудника, которое индивидуально для каждого человека. Кроме того, гибкий график избавляет сотрудников от необходимости торчать в пробках и толкаться в общественном транспорте в самое неподходящее время. По статистике применение программ альтернативного рабочего времени большинством компаний на 20-50% снижает интенсивность уличного движения в часы пик [11, 13].

Данные программы возможно эффективно реализовать в рамках задач КИС.

В корпорациях существуют и одни из самых сложных комплексов проблем взаимодействия — это, прежде всего правовые проблемы, соотношение прав различных групп акционеров (крупные и мелкие, держатели обычных и привилегированных акций).

Второй комплекс взаимодействий — в обеспечении финансирования деятельности корпораций, которое может осуществляться как за счет внешнего кредита, так и за счет акционерного капитала, что предполагает различия интересов кредиторов корпорации и владельцев акционерного капитала. Как соотносить интересы этих категорий владельцев и представить их интересы в системе корпоративного управления?

Далее, акционерный и заемный капитал представляют лишь один из типов инвестиций, а именно финансовый капитал. В то же время, другие участники деятельности корпорации инвестируют другие формы капитала, например, работающие по найму сотрудники вкладывают «человеческий капитал». Как учесть в системе управления корпорацией интересы данной груп-

пы вкладчиков [1, 7]? Один из подходов к разрешению комплекса взаимодействий состоит в целевом информировании всех лиц, участвующих в процессах инвестирования. Эту задачу также возможно решить в рамках использования КИС.

Кроме перечисленных особенностей корпоративное управление имеет еще ряд дополнительных специфических черт, которые также показывают уровень задач, стоящих перед корпоративным менеджментом.

Это особенно характерно для транснациональной корпорации как формы, получившей особое распространение в последнее время:

- территориальная распределенность – деятельность корпорации распространяется на территории нескольких стран или континентов;
- усложненная организационная структура, вызванная наличием в структуре корпорации предприятий, относящихся к различным отраслям деятельности;
- наличие сложной системы управления в вертикальной и горизонтальной плоскости;
- вопросы правового регулирования работы корпорации – регулирование прав и обязанностей органов управления и прав собственников-акционеров, наличие одновременно коллективных и единоличных органов управления;
- культурные особенности, вызванные работой корпорации в различных культурных зонах, и т.д.;
- наличие сложной структуры собственности, вызванной организационно-правовой формой корпорации;
- особая чувствительность к изменениям, носящим международный характер;
- особые требования к нормам и практике корпоративного управления, сильное влияние международной практики и международного права [2, 4, 6].

Решение подобного уровня задач на современном этапе возможно только на базе мощных информационных технологий, которые должны найти отражение в КИС, как единой платформе для управления.

Также следует учитывать комплекс задач, относящихся непосредственно к построению самой информационной системы, с учетом требований задач корпоративного менеджмента.

1. Выбор технического обеспечения системы.
2. Выбор программного обеспечения системы.
3. Обеспечение надежности работы системы.
4. Обеспечения безопасности хранения информации.
5. Обеспечение защиты системы от несанкционированного доступа [3, 5, 8].

ВЫВОДЫ

Основные выводы, которые можно сделать, состоят в следующем:

- на современном этапе информационную систему следует рассматривать как один из важнейших инструментов управления, который в состоянии обеспечить эффективное решение всего комплекса задач корпоративного управления;
- от эффективности работы информационной системы будет зависеть эффективность работы всей корпорации, поэтому необходимо разработать методы оценки эффективности работы информационной системы и её возможностей по обеспечению задач корпоративного управления;
- наблюдается двунаправленное воздействие бизнес-стратегии корпорации и ее информационной платформы;
- если бизнес-стратегия или информационная платформа меняется, то соответствующие изменения необходимы в организационной и информационной структуре;
- успех достигается тогда, когда наблюдается соответствие между бизнес-структурой и информационной платформой и имеются механизмы контроля за эффективностью работы информационной системой.

Работа над созданием информационной системы корпорации должна перейти в раздел плановых работ, которые проводятся регулярно. Тогда успех в деятельности корпорации может быть не только достигнут, но и легко сохранен.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия. - СПб: Питер, 1999. – 416 с.
2. Бандурин А.В., Басалай С.И., Ли И.А. Проблемы оперативного управления активами корпораций. / Под ред. д.э.н. В.В. Бандурина. – М.: «ТДДС Столица-8», 1999. – 164 с.
3. Дубилей А.Н., Васильев С.Г., Кузнецов Ю.С. Сочетание изменений анализа и стратегии – залог эффективности // Корпоративные системы. — 2006. — №3. С. 49-53.
4. Страхова Л.П., Бартенев А.Е. Корпоративные образования в современной экономике//Менеджмент в России и за рубежом. — 2000. — №6. — С. 15-22.
5. Киселев А.Г. Внедрение информационной системы управления финансами и предприятием в целом. – Новосибирск: ОАО «НОК»: технические предложения, 2000. – 120 с.
6. Кузнецов Э.А. Организационно-правовая классификация связанно-диверсифицированных корпоративных систем. // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. — 2001. Том 4. — С. 3-8.
7. Кузнецов Э.А. Организационно-экономические проблемы формирования промышленно-финансовых групп в Украине. // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. — 2000. Том 3. — С. 3-12.
8. Штрик А.А. Корпоративные информационные технологии // Информационные технологии. — 1998. — №2. — С. 10-15.
9. Райков А.Н. Менеджмент и корпоративная информационная система – две стороны одной медали // Информационные технологии. — 1999. — №6. — С. 41-44.
10. SAP R/3: Менеджмент: Пер. с нем. / Под ред. М.Ребштока, К.Хильдебранда. — Мн.: Новое знание, 2001. — 208 с.
11. O'Brien, James A. Management Information Systems: managing information technology in the interworked enterprise / James A.O'Brien. 2002. — 4th ed. 312 p.
12. Bancroft N. H. Implementing SAP R/3 : how to introduce a large system into a large organization. - Greenwich: Manning, 1996. — 266 p.
13. Drucker P. F. Next Information Revolution. // Forbes ASAP, 1998. — P.23-29.