

Недостаток соответствующей компетенции у инициатора может привести к передаче его роли (на некоторое время) фирме, имеющей наибольшие ключевые компетенции для реализации данного проекта.

Виртуальное предприятие подлежит постоянным изменениям. Ничто в нем не является устойчиво стабильным, его границы нечетко выражены, размыты, организационная принадлежность рабочих и менеджеров неочевидна.

Виртуальная форма организации деятельности позволяет использовать сильные стороны отдельных партнеров. При этом от них требуется взаимное доверие, которое возникает и усиливается в результате развития зависимости друг от друга. Управление виртуальной организацией основывается главным образом на реализации установленных целей и заданий, оцениваемых на основе принятых норм. Благодаря созданию для работников стимулов к самостоятельной работе, менеджер имеет больше времени для планирования, анализа и оценки управленческих заданий, постоянного совершенствования принятой стратегии. Практика показывает, что когда сотрудники в большей степени сосредоточены на результатах, которых должны достичь, им характерна большая предприимчивость, инновационность, производительность и ориентированность на обеспечение высокого качества выполняемой работы [1]. Система управления в такой организации требует разработки эффективной системы коммуникации между руководителями и подчиненными.

Предприятие будущего – это во все большей степени виртуальная организация, представляющая собой новую форму сетевого способа кооперации. Она является ответом на новые требования глобальной конкуренции и в то же время результатом развития глобальных компьютерных сетей и однородных техник коммуникации участников рынка. Ее принципиально важным умением является способность находить наилучшие контракты на рынке, а также приобретать и интегрировать самые лучшие ресурсы для их реализации.

Литература

1. Вютрих Х.А., Филипп А.Ф. Виртуализация как возможный путь развития управления//Проблемы теории и практики управления, №5, 1999
2. Grudzewski W., Hejduk I. Przedsiębiorstwo wirtualne. – Warszawa: Difin, 2002.– 192 p.

ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В СРЕДЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Н.А. Марин

Московский государственный строительный университет, Россия

Эффективность работы современного предприятия оценивается не только финансовыми показателями. Не менее важную роль играют и такие показатели, как стратегический потенциал, степень использования инноваций и качество знаний предприятия. Фактором, в значительной степени тормозящим развитие современных строительных и проектных организаций, является неэффективное управление знаниями предприятия.

Знания организации можно условно подразделить на три типа: структурированные (т.е. формализованные и сохраненные в виде документов и файлов с указанием ссылок и связей с другими файлами), неструктурированные (в виде документов и файлов, но размещенные беспорядочно, без связей с другими), а также знания сотрудников. Очевидно, что наибольшая часть знаний организации находится в сознании ее сотрудников. Неэффективное управление знаниями предприятия порождает ряд проблем: потеря организацией ценных знаний с уходом сотрудника, торможение инновационного процесса, осложнение распределения и использования имеющихся знаний. Одним из главных средств производства сегодня становится творческий потенциал сотрудников компании. Технологии развиваются почти с той же скоростью, с которой мы успеваем их постигать. Особенно это касается информационных технологий. По этой же причине необходим постоянный профессиональный рост преподавателей.

Необходимым условием формирования актуальных, востребованных знаний в организации является процесс непрерывного повышения квалификации ее сотрудников без отрыва от производственной деятельности. Дистанционное обучение является сегодня наиболее пригодной формой для непрерывного обучения сотрудников организаций. Его применение способствует обучению в контексте текущих практических задач.

Система дистанционного обучения (СДО) – это функциональная система, представляющая собой совокупность избирательно вовлеченных элементов: технического, программно-информационного и организационно-методического обеспечений, направленных на повышение уровня и качества знаний обучаемых. Система управления обучением – специальная программно-информационная среда, обеспечивающая программный и пользовательский интерфейс к знаниям в электронном виде.

Поддержки открытых международных стандартов и спецификаций является обязательным критерием при выборе программного обеспечения. В частности, для системы управления обучением это дает возможность ее интеграции с системами календарного планирования, поиска знаний, планирования ресурсов предприятия и другими системами. Наиболее удачным пользовательским интерфейсом ко всем выше перечисленным системам является портал предприятия, предоставляющий сотрудникам доступ ко всем необходимым программно-информационным службам в персонализированном виде.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гусаков А.А. Реструктуризация строительных знаний и образования на основе функционально-системного подхода // Промышленное и гражданское строительство. 2003. №1

2. Марин Н.А. Функциональная система управления знаниями в среде дистанционного образования. - М:2003 Методы и модели автоматизи-

зации проектирования и управления в строительстве. Научно-технический сборник.

3. Ролф Йенсен. Общество мечты. Как грядущий сдвиг от информации к воображению преобразит ваш бизнес. – СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. - 272 с.

4. Ольве, Нильс-Горан, Рой, Жан, Веттер, Магнус. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей: Пер. с англ. - М.: Издательский дом «Вильямс», 2003, 304 с.

5. Завлин П.Н., Васильев А.В. Оценка эффективности инноваций. Издательский дом «Бизнес-пресса», 1998, 216 с.

АДАПТАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ К РЫНОЧНЫМ УСЛОВИЯМ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

В.В. Небелюк

*Витебский филиал ЧУО «Институт современных знаний»
им. А.М. Широкова, Республика Беларусь*

Приспособление предприятия к условиям рыночной экономики происходит непросто. В течение переходного периода одни структуры и приемы работы разрушаются, другие находятся в процессе формирования. Распад административно-командной экономики привел к реорганизации системы государственных закупок и материально-технического снабжения, переходу от «прямого» управления к экономическим, финансовым и договорным методам.

Наиболее сложное положение складывается в машиностроении и металлообработке, а также химической и нефтехимической промышленности (на их долю приходится 35,9% общего объема промышленной продукции). Здесь наблюдаются такие негативные явления: рост нереализованной продукции, снижение рентабельности, рост кредиторской задолженности, снижение платежеспособности [1, с. 26].

Потери не компенсируются и вследствие развития более эффективного рыночного сектора экономики, где также отмечается снижение рентабельности, и рост удельного веса убыточных предприятий. Функционирующие в республике малые предприятия характеризуются невысокими показателями деятельности: по числу занятых, по объемам производимой продукции и услуг, практически нет малых предприятий, выпускающих продукцию по лицензиям крупных предприятий [2, с. 17]. Одной из основных причин складывающегося положения является отсутствие продуманной стратегии и тактики развития малого бизнеса.

Процесс адаптации предприятий к рыночным условиям, в первую очередь, связан с решением проблемы сбыта и заключается в согласовании структуры производства со структурой потребления.