

Особенности малого бизнеса	Специфика использования информационных технологий
Склонность к быстрой смене деятельности и высокие риски	- риски вложений в информационную инфраструктуру; - потребности в быстрой переориентации при смене вида деятельности организации.
Выбор или смена типа налогообложения	- возможность учета специальных налоговых режимов в тиражных информационных системах; - потребность в быстрых изменениях при смене системы налогообложения в организации
Отраслевая специфика	- требует специального программного обеспечения с более высокой стоимостью.

Литература.

1. Ефимова Е.В., Провалов В.С., Информационные технологии в малом бизнесе // Актуальные вопросы регионального хозяйства. Всероссийская научная конференция Киров: Изд. ВятГГУ, 2011
2. Елочкин М. Информационные технологии. / г.Москва: Изд: ОНИКС, 2010
3. Балдин К.В., Уткин В.Б., Информационные системы в экономике: Учебник: Изд: Дашков и Ко, 2015

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫХ ПРОЕКТОВ МЕТОДОМ ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК

А.Э. Файзуллоев

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского
Томского политехнического университета
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26
E-mail: abdur Rasul.fayzulloev@mail.ru*

В переломных моментах, в промежутки модернизации сообщества и его переходных состояний неминуемо увеличивается значимость хитрых искательских стараний выхода с упадка, предоставления прорыва в основных течениях. Данную функцию осуществляют общественные проекты, планы, умеющие установить наилучшее соответствие хитрых и хитрых проблем, поступательность их перемещения. Особенной проблемой является установление их производительности.

Эффективность - довод социального победка, выражающая его оценку с места зрения прогнозируемого итога. В случае если реальный итог в главном отвечает ожидаемому, в таком случае возможно сказать о результативном ходе, в случае если отвечает целиком - рациональным, в случае если отвечает отчасти - непродуктивным, в случае если никак не отвечает - безрезультатном ходе. Эффективность - аргумент общественного хода, выражающая его оценку с места зрения прогнозируемого итога. В случае если реальный итог в главном отвечает ожидаемому, в таком случае возможно сказать о результативном ходе, в случае если отвечает целиком - рациональным, в случае если отвечает отчасти - непродуктивным, в случае если никак не отвечает - безрезультатном ходе.

Подлинная эффективность - аргумент общественного хода, выражающая его оценку с места зрения прогнозируемого итога. В случае если реальный итог в главном отвечает ожидаемому, в таком случае возможно сказать о результативном ходе, в случае если отвечает целиком - рациональным, в случае если отвечает отчасти - непродуктивным, в случае если никак не отвечает - неэффективным ходе.

Паспорт целевых проектов содержит последующие пункты: название; срок принятия постановления о исследовании плана, проекты; клиент; главной создатель проекты; миссии и проблемы проекты; сроки осуществления; список главных подпрограмм; исполнители подпрограмм и главных событий; размер и информаторы финансирования; прогнозируемые окончательные итоги осуществлении проекты; концепция компании контролирования из-за осуществления проекты. Принимая во внимание данные характеристики, возможно установить характеристики балла производительности общественных проектов.

Социальный эффект может быть получен на нескольких уровнях:

- на уровне региона за счет: развития третьего сектора и межсекторного сотрудничества; возможности планирования переориентации выполнения социальных услуг от государственных органов к общественному сектору; максимума роли абсолютно всех причастных учреждений, компаний и действующих персон в принятии заключений касательно планирования и прогноза общественных и иных услуг; введения в практику новейших общественных технологий, свойственных прогрессив-

ным раскладам к предоставлению общественных услуг; исследования и использования приспособления социального контролирования надо распределением социальных ресурсов, формирование элементов, который обеспечивает «ясность» принятия постановления согласно распределению ресурсов.

- на уровне организаций и лиц, выполняющих программу, за счет: повышения качества жизни вследствие возможностей реализации программы; увеличения числа активных граждан, участников мероприятий; повышения социальной компетентности населения за счет увеличения информированности; преодоления социальной изоляции; повышения гарантий обеспечения прав и свобод человека.

- на уровне пользователя, то есть тех, на кого направлена программа, за счет: психологической поддержки; развития творчества и получения трудовых навыков; возможности трудоустройства, повышения социального статуса и ослабления зависимости; возможности самореализации.

- в степени услуг из-за результата: активизации внутренних ресурсов; привлечения наружных ресурсов; увеличения зоны ответственности и высококлассных способностей работников; расширения списка услуг; формирования партнерства с организациями, исполняющими подобные виды обслуживание.

Анализ прироста людского денежных средств, обуславливается отталкиваясь с единичных ключей: из-за результат просветительных и иных событий; из-за результата выполнения добровольческих мероприятий и привлечения ресурсов в осуществление социальных услуг

Финансовый эффект

Экономический результат, проявляется согласно-различному в связи с ориентированности проекты и размера назначенных денег: в трудящийся помощь; осуществление проекты способен проявить положительное воздействие в формирование небольшого коммерцию и индивидуального раздела; ежегодный финансовый результат способен являться рассчитанный из-за результата возникновения новейших учреждений и работников зон.

Экономический результат исполнения общественной проекты способен формироваться согласно последующим признакам: результативность применения потраченных денег; результативность осуществлении проекты;

Финансовый эффект

Экономический результат способен являться приобретен с 3-х образующих: привлечения добавочных денег присутствии осуществлении проекты. Размер в добавок завлеченных денег согласно различным событиям и в полном согласно проекту и является экономический результат; уменьшения цены услуг. Экономическим результатом в данном случае считается сокращение нынешних расходов из-за результата использования бережливых технологий, какие приводят к уменьшению конкретных расходов; избежание крупных расходов в условия «в отсутствии помощи» проекты. Помимо представленных больше результатов смогут являться введены и прочие, приобретенные в следствии осуществлении событий проекты. С целью объяснения итогов в докладах необходимо показывать фотография, видеоматериал, аудио журнал, а кроме того публикации, книгопечатную литературу и прочие использованные материалы, доказывающие приобретенные характеристики.

Метод экспертных оценок

Метод экспертных оценок – способ анализа и обобщения мнений и гипотез с поддержкой специалистов. Этот способ применяют, если оптимальные точные способы малоэффективны присутствии заключении трудностей. Выполняется подсознательно-закономерный исследование трудности с дальнейшей численной оценкой мнений и внешней обработыванием итогов.

Практически анализ производительности общественных проектов проводится согласно 2 взаимозависимым тенденциям: анализ финансовой производительности и исследование общественной результативности проектов. Финансовую результативность установить легче, возлюбленная осязаема, концепция и практическая деятельность скопили достаточно методов, позволяющих с нужной полнотой рассмотреть финансовую результативность единичных событий либо проектов в полном. Что ведь затрагивает общественной производительности проектов, в таком случае сейчас возможно сказать только о выработке раскладов к её определению.

Равно как продемонстрировал практика исследования и осуществлении проектов потребность в их появляется в таком случае, если возникает довольно огромное число финансовых и общественных трудностей, какие -де смогут являться разрешены в следствии естественного взаимодействия единичных изготовителей согласно законам торга. Непосредственно подобная обстановка сформировалась в современных обстоятельствах Российской федерации.

Литература.

1. Алексанова, Ж.А. Планирование деятельности учреждений культуры // Справочник руководителя учреждения культуры, 2010. - №3. - С. 5-1
2. В.В. Ткаченко Учебно-методический комплекс по дисциплине «Технология разработки социальных программ» для студентов очной, заочной и заочно-сокращенной форм обучения по специальности 040101 «Социальная работа». – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2007. - 64с.
3. Басов, М.А. Педагогические условия воздействия социальной рекламы на позиционирование деятельности учреждений культуры в молодежной среде: автореферат дис. ... канд. пед. наук.: 13.00.05 / М.А. Басов; Моск. гос. ун-т культуры и искусств. - М., 2010. - 25 с.
4. Библиофонд, Электронная библиотека студента [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=475948>

ПРОЦЕСС РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

А.В. Маслов, к.т.н., доц., доцент каф. ИС, М.С. Милованова, студент гр. 17В30

Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского

Томского политехнического университета

652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26, тел. 89505794804, 89235234358

E-mail: mav00f@mail.ru, masha29041995@mail.ru

Существует множество предпосылок для зарождения такого понятия как управление знаниями, или менеджмент знаний. Во-первых, это появление постиндустриального общества, основанного на информационных технологиях и знаниях. Знание стало одним из основных ресурсов современного общества, и появилась необходимость его организации. С точки зрения социологии, создание социальной среды, благоприятной для постоянного развития и роста собственных знаний, является необходимым условием для процветания, к примеру, организации. Во-вторых, глобализация и появление конкуренции побуждают предприятия и организации различного типа искать конкурентные преимущества, одним из которых может стать внедрение системы по управлению знаниями.

В настоящее время сложно выделить единое определение такого широкого понятия как «менеджмент знаний» или «управление знаниями» и области его применения, потому что, во-первых, зарождающиеся знания имеют двойственную природу, внутриличностную и организационную. Эти аспекты тесно связаны между собой, потому что личностные знания персонала являются основой для организационных знаний. Соответственно, с помощью управления знаниями из общения людей можно извлекать прибыль, при этом процесс обмена знаниями должен осуществляться автоматизировано, что делает его более эффективным.

Мильнер Б.З., один из известнейших исследователей данной проблематики, предлагает несколько определений Knowledge management (Управление знаниями):[1]

1. новая область приложения организационных механизмов, управленческих приемов и экономических стимулов, порождающая реальные конкурентные преимущества компаний;
2. систематическое, точное и продуманное формирование, обновление и применение знаний как ресурса управления с целью максимизации эффективности предприятия и прибыли от активов, основанных на знаниях;
3. формализация и доступ к практическому опыту, знаниям и экспертным данным как объекта управления, которые создают новые возможности, способствующие совершенствованию деятельности, стимулирующие инновации и увеличивающие потребительскую стоимость.

В каждом из них подчеркиваются различные аспекты понятия. Общепринято, что оно должно включать в себя два основных аспекта: производство знаний и управление их производством, или созданием. Из всего вышесказанного можно сделать вывод о невозможности выведения одного точного определения «менеджмента знаний», так как каждое предприятие или организация может сформулировать его по-своему, отражая их собственные процессы «управления знаниями».

Относительно составляющих менеджмента знаний мнения специалистов так же расходятся. По мнению одних, наличие системы документооборота и хранилища данных свидетельствует о существовании в организации полноценной системы управления знаниями. Однако в этом случае охватывается лишь технологическая сторона процесса, и некоторые ученые считают, что это нельзя назвать управлением знаниями, так как в нем отсутствует работа с персоналом и их знаниями. В данном случае речь идет о наличии двух различных подходов к реализации управления знаниями на предприятиях.