

Литература.

1. econf.rae.ru//Управление рисками при внедрение ИТ-проектов//[Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.econf.rae.ru/pdf/2007/10/Pesotskaya.pdf>
2. Зорина Т.Ю. Риски ИТ - проектов // Молодёжь и наука: реальность и будущее: материалы V Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных , Кемерово, 25 Апреля 2013. - Кемерово: ИНТ, 2013 - С. 144-146
3. Зорина Т.Ю., Чернышева Т.Ю. Риски ИТ-проектов и методы их оценки // Труды Северо-Кавказского филиала Московского технического университета связи и информатики, Ростов-на-Дону, 22-27 Апреля 2013. - Ростов-на-Дону: ПЦ «Университет» СКФ МТУСИ, 2013 - С. 115-118
4. Зорина Т.Ю. Риски и методы их оценки при разработке ИТ-проектов // IV Всероссийская научно-практическая конференция «Прогрессивные технологии и экономика в машиностроении», 2013 г. ФГБОУ ВПО НИ ТПУ ЮТИ, 2013- С.202-203.

**УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ В КОРПОРАТИВНЫХ СТРУКТУРАХ**

*К.С. Картуков, студент группы 17В20*

*Научный руководитель: Маслов А.В.*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского  
Томского политехнического университета  
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

Мировой опыт свидетельствует, что интеграция финансовых и промышленных капиталов, порождающая предпосылки формирования крупных корпораций, являющихся, по сути, основой экономической и политической мощи индустриально развитых стран, по-прежнему определяют уровень их конкурентоспособности. Так, например, даже на фоне экономической рецессии, корпорации США составляя лишь 18% общего числа промышленных компаний, продолжают производить около 90% объема промышленной продукции [1]. Именно поэтому все антикризисные меры правительства непосредственно связаны с поддержкой именно крупнейших компаний и активизацией спроса на продукцию транснациональных корпораций.

Понятие «корпорация» трактуется как широко распространенная в развитых странах форма организации предпринимательской деятельности, предусматривающая долевую собственность, юридический статус и сосредоточение функций управления в руках верхнего эшелона профессиональных управляющих (менеджеров), работающих по найму. С организационно-экономической точки зрения корпорация представляет собой объединение физических и юридических лиц, аффилированных или действующих под общим финансовым контролем в соответствии с единой стратегией на основе централизации функций ресурсного управления.

Источниками эффективности корпораций являются не только повышение капитализации и централизация стратегического управления, но и то, что можно назвать знания как важнейший ресурс развития. В плане интерпретации знания как объекта управления – это значит систематически, точно и продуманно формировать, обновлять и применять их с целью максимизации эффективности предприятия и прибыли от активов, основанных на знаниях. Применительно к этому управление знаниями означает формализацию и доступ к практическому опыту, знаниям и экспертным данным, которые создают новые возможности, способствующие совершенствованию деятельности, стимулирующие инновации и увеличивающие потребительскую стоимость. Управлять знаниями в корпорации достаточно сложно ввиду их большого количества, разнообразия, размеров организации и нередкой ее географической рассредоточенности.

Главными показателями эффективности деятельности любой компании являются получение прибыли и рост ее капитализации. А в качестве средств достижения результата управления знаниями в промышленной корпорации выступают интеграция и концентрация знаний. Системный анализ позволяет нам трактовать интеграцию как состояние связанности и процесс, ведущий к связанности отдельных дифференцированных частей и функций системы в единое целое. Кроме того, промышленная корпорация должна объединять свои внутренние знания со знаниями из внешних источников (клиенты, конкуренты, научные исследования и публикации, контрагенты и др.).

Сущность интеграции знаний как процесса можно понять, опираясь на работу Е. Ф. Герштейна [2]. Вначале происходит установление связей между ранее разрозненными источниками этого ре-

сурса. Затем наблюдается углубление, усиление, придание систематического характера существующим связям. Впоследствии количество связей увеличивается, устанавливаются новые связи. В результате достижения положительного «синергетического эффекта» в системе появляются новые свойства, она меняет согласование связей и структуру. В противном случае объединения знаний не происходит. Появление новых свойств в системе в результате положительной синергии есть проявление эффекта эмерджентности. Под положительной синергией знаний будем понимать процесс активизации имеющихся знаний интегрирующихся субъектов с получением нового, качественно отличающегося знания. Кроме интеграции знаний перед корпоративной структурой стоит задача их концентрации, под которой будем понимать процесс сосредоточения различных объектов или субъектов вокруг одного центра (даже если он явно не выражен). В общем виде процесс управления знаниями можно представить поэтапно следующим образом [3]:

- анализ (оценка) знаний;
- планирование знаний;
- создание знаний;
- поддержание знаний;
- покупка знаний;
- обмен знаниями;
- контроль знаний;
- ликвидация знаний.

В конкретном приложении управление знаниями как функция и как вид управленческой деятельности охватывает:

- практику придания дополнительной ценности имеющейся информации путем выявления, отбора, синтеза, обобщения, хранения и распространения знаний;
- придание знаниям потребительского характера таким образом, чтобы они представляли собой необходимую и доступную для пользователя информацию;
- создание интерактивного обучающего окружения, где люди постоянно обмениваются информацией и используют все условия для усвоения новых знаний.

В процессе управления знаниями необходимо руководствоваться двумя принципами [4]. Первый – непрерывность процесса управления. Второй – оптимизация объемов информации и знаний исходя из сферы деятельности, целей и задач корпорации. Следование второму принципу – достаточно сложная проблема, требующая создание в системе управления корпорацией специализированного структурного подразделения, сотрудники которого должны владеть методами поиска, анализа и синтеза информации, превращения ее в знания, их дифференциации и защиты, а также современными ИТ-технологиями.

Специализированные структуры в области управления знаниями отсутствуют на российских предприятиях. В то же время они присутствуют за рубежом и, судя по всему, достаточно эффективно там работают [5]. Создание одной лишь структуры явно недостаточно для эффективного управления знаниями в промышленной корпорации. Компания должна развиваться, своевременно перейти на другой качественный уровень знаний или погибнуть. Для того чтобы безболезненно пройти эту точку бифуркации корпорация должна уметь концентрировать знания. В связи с этим возникает вопрос: как сделать это наиболее эффективно и быстро.

На наш взгляд, интегрированной промышленной корпоративной структуре следует создать единый информационный центр знаний. Работники знаний, трудящиеся в центре, могли бы обслуживать портал и базу знаний компании, участвовать в формировании их структуры, развитии, отвечать на телефонные, письменные запросы необходимой информации, проводить видеоконференции и др. Корпоративная база должна сосредоточить в себе инновационные идеи сотрудников компании, знания клиентов, знания и технологии бизнес-партнеров, поставщиков, подрядчиков, дилеров и иных партнеров. Важно отметить, что знания должны поступать от них добровольно. Это более выгодный способ получения информации. Для этого работники знаний должны сделать базу данных максимально полезной для всех участников, в разумных пределах раскрывая информацию о самой компании, задачах, которые перед ней стоят и т.д.

Принимая во внимание принцип синергии, компания должна интегрировать знания таким образом, чтобы увеличивать их количество и качество. Для этого необходима система корпоративного стимулирования обмена знаниями. Для каждой корпорации она будет индивидуальной. Ее разработ-

ку должны осуществлять работники структуры управления знаниями. При наличии соответствующих специалистов знания представляют собой то, что многие организации все в большей степени производят, продают и приобретают. Предприятиям приходится решать такие сложные задачи, которые заставляют их развивать передовые знания и максимально эффективно использовать их. Несмотря на то, что точный денежный эквивалент стоимости знаний в организации не может быть рассчитан, существуют некоторые критерии измерения их экономического значения. Так, разница между рыночной стоимостью корпорации и стоимостью ее материальных активов является одним из показателей стоимости нематериальных активов, большинство из которых представляют собой одну из форм организационных знаний.

Существующая взаимосвязь знаний, обучения и ключевой компетенции организации означает, что на знаниях базируются все хозяйственные и управленческие отношения, выявляются предпочтения хозяйствующих субъектов, происходит обмен и поставляется информация на рынки. Существенное расширение доступа к знаниям, ставшее возможным благодаря современным информационным технологиям, меняет саму природу отношений между специалистом и непрофессионалом, между организацией и работником, между источником и получателем благ. Знания исключают статичность и односторонность, поскольку создают основу для непрерывного поступательного движения по динамично меняющейся сети с участием как создателей, так и пользователей информации.

По существу, в условиях революционных изменений в производственных и информационных технологиях формируется новая функция управления, в задачу которой входит аккумуляция интеллектуального капитала, выявление и распространение имеющейся информации и опыта, создание предпосылок для распространения и передачи знаний. Использование интеллектуального капитала и связанная с этим профессиональная компетенция кадров обеспечивают выживание и экономический успех компаний. Именно знания становятся источником высокой производительности, инноваций, конкурентных преимуществ и в целом повышения эффективности.

Литература.

1. Городникова Н.В., Гостева С.Ю., Гохберг Л.М., Грачева Г.А., Кузнецова И.А., Мартынова С.В., Ратай Т.В., Росовецкая Л.А. Индикаторы инновационной деятельности: Статистический сборник. – М.: ГУ–ВШЭ, 2009.
2. Герштейн Е.Ф. Дифференциация и интеграция в промышленности: теория и практика развития: дис. ... д-ра экон. наук. Минск, 1993.
3. Ган А., Гуриев С., Кузнецов Е., Паркер Б., Федюкин И., Шапочка Е. Инновационная активность крупного бизнеса в России: механизмы, барьеры, перспективы. – М., 2010.
4. Букович У., Уилльямс Р. Управление знаниями: руководство к действию: пер. с англ. – М.: Инфра-М, 2002.
5. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. – М.: Академия, 1999.

## **РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЕМЫХ ЧЕРЕЗ АУТСОРСИНГОВЫЕ УСЛУГИ ИТ-УНИВЕРСИТЕТА**

*К.С. Картуков, студент группы 17В20*

*Научный руководитель: Молнина Е.В.*

*Юргинский технологический институт (филиал) Национального исследовательского  
Томского политехнического университета  
652055, Кемеровская обл., г. Юрга, ул. Ленинградская, 26*

Прогнозы аналитиков говорят о том, что в ближайшее время в мире будет наблюдаться нехватка ИТ-специалистов. Те страны, которые не обеспечат ИТ-образования своих граждан, столкнутся с проблемами развития всех секторов экономики. И решить эту проблему только за счет экспорта ИТ-услуг невозможно. Решение проблемы находится в заблаговременной подготовке кадров нового типа – соответствующих современным требованиям рынка. Чтобы уже сегодня начать выпуск специалистов нового типа, система высшего образования должна развиваться с некоторым опережением. Для нашей страны и региона развитие ИТ-образования особенно актуально, т.к. оно позволит поднимать собственную экономику.

В результате анализа влияния информатизации на развитие экономики Кузбасса сделан вывод о необходимости развития таких приоритетных направлений как разработка виртуальных информа-