

Виртуальные организации как организационная форма управления знаниями

Выполнила: студентка 2 курса магистратуры

Н. Н. Кузнецова

Направление подготовки 27.04.02 Управление

качеством, МГУ им. Н. П. Огарева,

экономический факультет

Руководитель работы: Сысоева Евгения

Александровна



Понятие - «Виртуальная организация»

- Виртуальное предприятие – это добровольная временная форма кооперации нескольких, как правило, независимых партнеров (предприятий, институтов, отдельных лиц), обеспечивающая благодаря оптимизации системы производства благ большую выгоду клиентам.
- Поскольку в настоящее время под «виртуальными» понимаются как бизнес-процессы, так и отдельные фирмы, постараемся понять, что же на самом деле означает этот термин.



- Так, немецкий исследователь К. Блейхер под виртуальной корпорацией понимает межорганизационное гибкое предприятие, создаваемое на время, главная цель которого – получение выгоды благодаря расширению ассортимента товаров и услуг.



Исследовательская модель виртуальной организации



- Виртуальные предприятия являются одной из новых организационных форм предприятий. На развитие новых форм организации и управления предприятием в большей степени повлияли такие тенденции развития современных рынков, как глобализация рынков, растущее значение качества товара, его цены и степени удовлетворения потребителей, повышение важности устойчивых отношений с потребителями (индивидуальными заказчиками), а также растущее значение степени применения новых информационных и коммуникационных технологий.



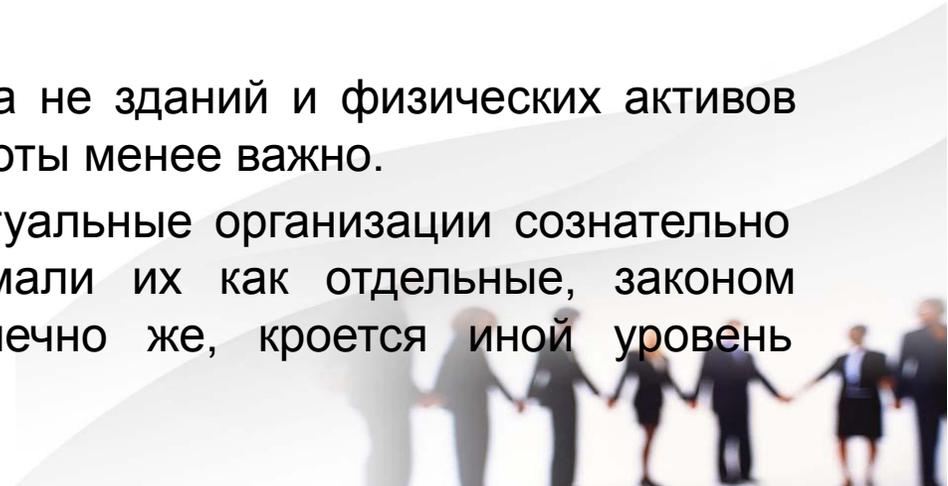
Следует подчеркнуть, что пространство виртуализации предприятий включает три основные категории явлений:

- - виртуальный рынок – рынок товаров и услуг, существующий на основе коммуникационных и информационных возможностей глобальных сетей (Интернет);
- - виртуальная реальность, т.е. отображение и имитация реальных разработок и производства в кибернетическом пространстве, которое одновременно является и инструментом, и средой;
- - виртуальные (сетевые) организационные формы.



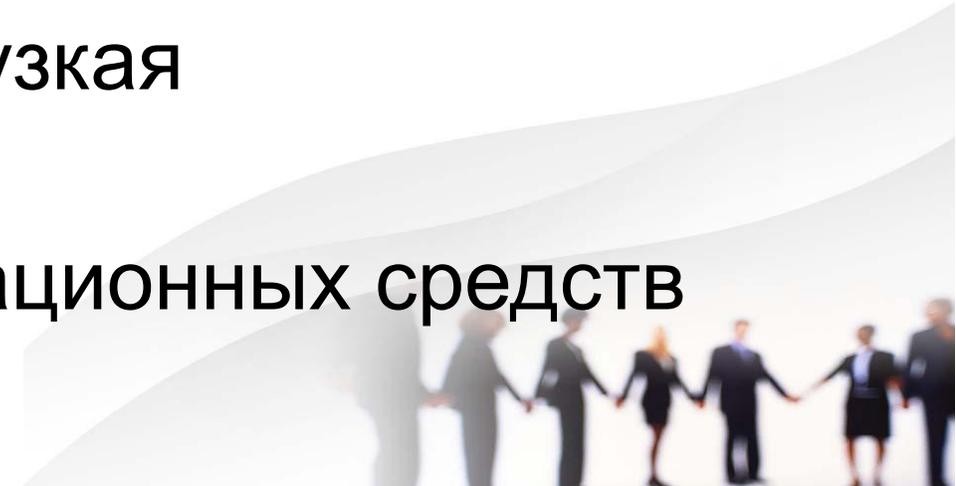
Различия между традиционными и виртуальными организациями.

- Незначительная физическая структура у виртуальных организаций она гораздо менее развита, чем у традиционных. Материальные активы виртуальных организаций, например, офисные здания, склады и др., не так велики, и те, что имеются в наличии, как правило, распределены географически.
- Гибкость и ответная реакция: виртуальные организации можно (по крайней мере, теоретически) сформировать из различных несопоставимых элементов для реализации определенной бизнес-цели и демонтировать после ее достижения.
- Мобильность работы: использование сетей коммуникаций, а не зданий и физических активов означает, что в наше время физическое местоположение работы менее важно.
- Отсутствие границ и вовлечение: по своему характеру виртуальные организации сознательно размыты. Они не ограничены так, чтобы мы воспринимали их как отдельные, законом определенные организации или компании (и здесь, конечно же, кроется иной уровень сложности).



К основным характеристикам виртуального предприятия относятся

- ∅ гибкая сетевая структура организации с ярко выраженным приоритетом горизонтальных связей;
- ∅ высокий профессионализм членов сети;
- ∅ автономность их работы и узкая специализация;
- ∅ наличие развитых информационных средств интеграции.



Системы управления знаниями

- Такие системы комбинируются из технологий хранения и анализа данных, моделирования и коммуникаций для облегчения процесса управления знаниями. Основная цель таких систем- организовать знания таким образом, чтобы удавалось их быстро извлечь и использовать.



Обучающиеся организации

- Обучающиеся организации объединяют в себе технологии коммуникации, хранения данных, обратной связи и анализа. Это организации, которые учатся, а не обучают. Такие организации должны быть способны преобразовывать свои знания в ценность. Сейчас таких организаций практически не существует, однако современные разработки Всемирного банка реконструкции и развития в сфере построения интенсивной системы управления глобальными знаниями продемонстрировали верное направление движения.



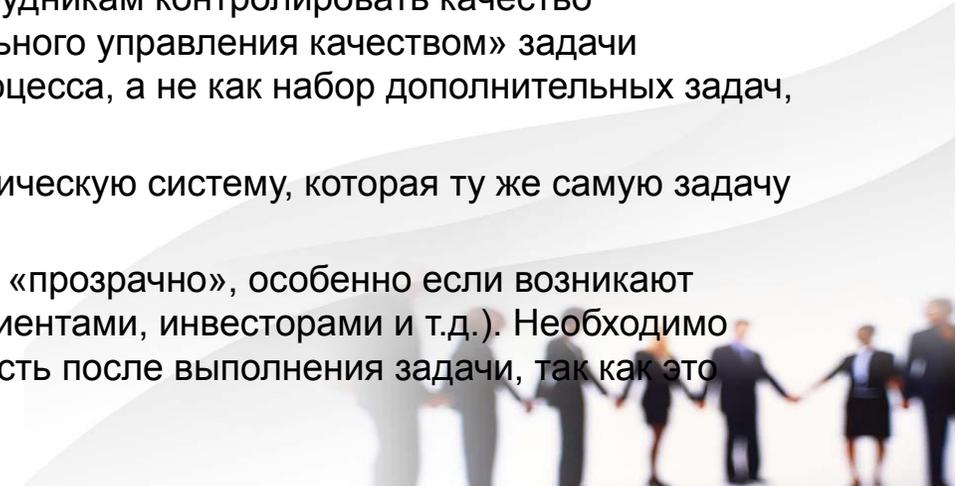
Люди и знания в виртуальном пространстве

- Один из парадоксов виртуальных организаций заключается в том, что чем выше уровень технологий, тем важнее роль человеческого фактора. Виртуальные организации зависят исключительно от людей, без которых их системы и технологии становятся безжизненными артефактами. Важность людей в виртуальной организации заключается в том, что они выполняют роли производителей, передатчиков и пользователей информации. Доля знаний в виртуальных организациях невероятно высока. Таким образом, в них необходима большая активность сотрудников для создания и циркуляции знаний и управления артефактами, где эти знания могут храниться. Ничто не способно заменить людей в виртуальных организациях.



CESTA: взаимосвязи между людьми и технологиями

- Основное требование баланса между людьми и технологиями в виртуальных организациях таково: технологии должны предоставлять людям возможность выполнять работу творчески(Creatively-C), легко(Easily-E), с соблюдением высоких стандартов(Standard-S), своевременно(Timely-T) и подотчетно(Accountably-A).
- · C- технология должна помогать людям выполнять работу творчески и приспосабливаться к инновациям, так как это расширяет возможности работы и параметры продукции.
- · E- технологии должны облегчать коммуникации, управление знаниями и другие формы работы, а не затруднять их. Здесь можно наблюдать еще 1 парадокс: техническая система становится более содержательной по мере ее усложнения. Следовательно, система, которая «облегчает» работу, зачастую сама должна быть весьма сложной в том, что касается разработки и поддержки. Это, в свою очередь, приводит к тому, что на эту систему приходится тратить больше ресурсов, чем хотелось бы.
- · S- качество остается важным вопросом для виртуальных организаций, и многие компании, занимающиеся электронной коммерцией, ощутили это по собственным издержкам. Технологические системы необходимы не только для того, чтобы отладить качество с самого начала процесса, но и для того, чтобы помочь сотрудникам контролировать качество собственной работы. В идеале при реализации такой разновидности «виртуального управления качеством» задачи поддержки качества должны рассматриваться как основная часть рабочего процесса, а не как набор дополнительных задач, отвлекающий от основной работы.
- · T- наравне с облегчением работы технология должна и ускорять ее. Технологическую систему, которая ту же самую задачу выполняет дольше чем прежняя, можно считать просто тратой ресурсов.
- · A- технические системы должны позволять сотрудникам выполнять их работу «прозрачно», особенно если возникают вопросы доверия в отношениях со сторонними заинтересованными лицами(клиентами, инвесторами и т.д.). Необходимо настраивать системы на прозрачность в течение операций, а не на подотчетность после выполнения задачи, так как это дополнительный объем рутинной информации.



Виртуальные организации. Новая форма ведения бизнеса в XXI веке

Уорнер Малкольм

- Системы управления знаниями комбинируются из технологий хранения и анализа данных, моделирования и коммуникаций для облегчения процесса управления знаниями. Основная цель большинства систем такого рода — организовать знания таким образом, чтобы удавалось их быстро извлечь и использовать; другими словами, помочь компаниям эксплуатировать свой капитал знаний более интенсивно (см. главу 5). Однако в применении систем управления знаниями есть одна проблема: большинство из них не способны охватить весь процесс преобразования знаний (см. главу 7); они в основном предназначены для организации или хранения знаний, и в меньшей степени — для их использования, но сами «не умеют» создавать знания. Нонака и Такеучи (Nonaka и Takeuchi, 1995) особо акцентировали внимание компаний на том, что при использовании таких систем управления не исчезает необходимость в создании знаний.

