



*Софийски Университет
„Св. Климент Охридски“*

*Локалната мрежа като метод за
управлението и споделянето на
знания в Организацията (Фирмата)*

(Курсов проект по Управление на знания)

Изготвил:

Гюлджан Джебирова – 71240
специалност: ИС, курс: 3-ти

05.01.2012г.

Съдържание:

1. Какво представлява всъщност	3
2. Кой и как управлява	3
3. Защо да спрем точно на такова решение	4
4. Case study	4
5. Заключение	5
6. Ползвана литература	6

Какво представлява всъщност?:

“В съвременното общество компютрите се утвърдиха като незаменим помощник във всички сфери на човешката дейност. Неимоверно много нарастна и значението на *информацията, която вече се третира като бизнес ресурс*. Това стана възможно, благодарение на компютърните информационни системи. Създаването им е свързано с приложното програмиране, както и с разнообразни други средства на съвременните информационни технологии. Приложното програмиране се прилага, за решаването на определени задачи от различни сфери на съвременния начин живот. Един пакет от програмни продукти представлява комплекс от програмни средства, ориентирани към дейността на определен кръг потребители. Създадени са и се прилагат в практиката разнообразни пакети програмни продукти, като: програмни продукти за автоматизация на различни класове задачи: математически, статистически, инженерни, научни и др.; програмни продукти за автоматизация на конкретни дейности в различни предметни области; програмни продукти за информационно обслужване на управленската дейност в конкретни области; програмни продукти за създаване на автоматизирани работни места и др. Създаването на информационна система е първа стъпка към създаване на приложен програмен продукт. Това се извършва на определени етапи и по определени методи, като обикновено с това се занимават специализирани програмни екипи в софтуерните компании.”[1]

Компютърната мрежа представлява система от свързани независими цифрови устройства и софтуер за комуникация на определени разстояния при използване на общи ресурси. Стремешът да се използва информацията в най-пълна и разбираема форма, да се контролира бизнесът и в резултат да се постигнат конкурентни предимства и по-високи печалби, е главният двигател на развитието на мрежите в дейността на фирмите.

От своя страна, потребителите получават локална автономия и контрол на ресурсите. Те сами управляват своя хардуер, софтуер и данни, което винаги са изисквали, но могат да използват и общите. Заедно с разпределените хардуерни ресурси и данни, обаче се разпределят и допълнителни отговорности за: поддържане относителна независимост на компютрите, за коректно спазване предписанията на работа, за развитие на системата и т.н.

Локалните мрежи са във висока степен съвместими с бизнес структурата на фирмите, където се използват. Причината за това е, че създаването им цели да обхване определените източници и потребители на информация, които имат конкретно място в общата функционална система.

Кой и как управлява?:

Персоналът за поддръжка на ИС в средата на локални мрежи може да има различен състав. Характерните специалисти са мрежовите мениджъри и администратори на данни. Функциите на мрежовия мениджър са да поддържа хардуера и мрежовите системни програми в състояние за експлоатация. Типичните му задачи включват добавяне на нови компютри в мрежата, upgrade (награждаване с цел съвършенствувание) на сървърите, инсталиране на нови версии на мрежовия софтуер и др. Изискват се значителни знания и опит.

Функциите на администратора на данни са да защитава и поддържа данните, да осигурява архивиращите и възстановяващите процедури при възникването на «спор» между потребителите.

Защо да спрем точно на такова решение?:

“Наред с решаването на техническите и софтуерни проблеми преминаването към работа с ИС в локална мрежа изисква обмислянето на някои организационни въпроси. Структурата и управлението на фирмата са тясно свързани с архитектурата на локалната мрежа и трябва да се осмислят преди инсталирането ѝ. Необходимо е разработването на дългосрочна концепция за автоматизация на фирмата, тъй като е безмислено да се моделират остарели и неефективни методи на работа.

По-добри решения за по-кратко време!

Работата в мрежа - за управление и обмен на знания е ефективен начин да се комбинират знанията и уменията на отделните хора за постигане на лични и организационни цели

Три ползи:

- Решаване на проблеми
мрежата предоставя контакти, връзки с експерти, или самото решение
- Подкрепа при вземане на решение
мрежата предоставя коментар на алтернативите, критерии за избор, възможност за дебат
- Управление на проекти
Мрежата предоставя информация от много източници, въвежда новите участници, координира действията им

Предимства на ЛМ

- Съвместен достъп до ресурсите в мрежата - принтери, модеми, факс-машини, файлове, програми.
- Повишаване на продуктивността на работата в организацията.
- Лесно и бързо се осъществява обмяна на информация между компютрите, както и достъпа на компютрите до периферните устройства” [2]

Case study (спряла съм се по скоро на разработения вътрешен сайт на фирмата, от чиито услуги лично аз съм доста доволен):

Работя във софтуерна фирма – Euro Games Technology, занимаваща се с разработване, производство и разпространение на разнородна гама игрални съоръжения за хазартна дейност. Продуктовото портфолио на компанията включва игрални автомати, видео слот игри, джакпот системи, електронни рулетки, мобилни плейстейшъни, полуавтоматичен блекджек и широка гама от аксесоари за игралната индустрия. Основно предимство на разработваните от фирмата продукти е високото качество, съчетано с доказана блага надеждност и конкурентни цени.

Основана през 2002 година, **Евро Геймс Технолоджи** (EGT) успя да се наложи, като една от най-бързо развиващите се фирми в световната казино индустрия. В нея своите старания и труд влагат около 350 човека. И поради продължаващото разрастване на компанията споделянето (и управлението) на знанията става не толкова бързо. Всяка нова информация не всеки път е разбрана от всички служители на фирмата, което не е приятно в повечето случаи или за целта определени хора ,търчат‘, за да разнасят информацията, а и друг е въпросът, че сега, във времето на ТЕХНОЛОГИИТЕ, допускането на подобно нещо си е жива смърт.

И така родилата се от доста време идея за ,вътрешен фирмен сайт‘ намира своята подкрепа, време и място за развитие. Започва се разработването на т.н. вътрешен сайт на фирмата, който цели да улесни работата на служителите, като

събира необходимата информация на едно място, към която имат достъп всички работещи.

Конкретни цели:

- Разработване на повече бизнес възможности за членовете и техните клиенти, чрез консолидиран потенциал и използване на най-новите технологии;
- Изграждане на цялостна комуникация между служителите и генериране на повече потенциал .

ЕГТ действа съгласно стриктни професионални и етични принципи. Изгражда своите отношения с надеждни и компетентни служители и партньори. Членовете на фирмата са наясно, че качеството не е просто дума за привличане на вниманието.

ПОЛЗИ:

- Управление на знания: ЕГТ възнамерява да събира много знания от своите служители за своите членове. Тази база данни ще бъде налична за всички членове на фирмата.
- Работа в мрежа: Управлението на ЕГТ възнамерява също да организира за фирмите членове семинари и други професионални мероприятия.

Една подобна разработка дава възможност за компетентни отговори на всички бизнес въпроси.[3]

В момента този вътрешен сайт вече е факт от 4 месеца, като постоянно се доразвива и допринася все по-голяма леснота в получаването, предаването и споделянето на знания. Всеки служител си има личен потребителски профил, чрез който може да влезне в САЙТА на фирмата. В сайта има секция „Нивини“, където се публикуват не само корпоративни новини, но и интересни и любопитни факти, също така си има отделено място (даже) и за „Спорт“. Едно от значителните улеснения, който този сайт предлага е възможността да се подават молби за отпуски, които се одобряват от началниците пак благодарение на мрежата. Документите, нужни за всякакви видове формалности се публикуват в отделна секция „Документи“ (а не се търсят под дърво и камък или в чужди кабинети). Също така се качват и снимки от всякакви събития – рождени дни, празници, изложения в много страни.

Мнение на някои от служителите:

- Д.Г. (офис мениджър): „Работата ми стана значително по-лесна. Няма я онази бъркотия с всякакви видове документи по бюрото, всичко се събира в готов вид. По този начин и вероятността за допускането на грешки намаля и самият процес на работа стана по-бърз и по-ефективен.“
- О.Ц. (участник в проекта): „Аз и моите колеги се радваме за постигнатия резултат, защото виждам, че наистина направихме нещо полезно. Естествено, няма нищо идеално – понякога имаме забележки от колеги, които по-скоро ги бих нарекъл препоръки, които се стараем да ги оправим и реализираме.“
- П.П. (Заместник-ръководител на направление Администрация): Работата ми е такава, че постоянно се издават заповеди, които трябва да достигнат до голяма част от служителите във фирмата. Публикуването им само на едно място, достъпно за всички спря процеса на досадното изпращане на един файл по скайп до „всеки“.

Днес, широка гама от продукти на ЕГТ, са инсталирани и успешно работят в над 60 страни в Европа, Азия, Южна Америка и Африка. Посредством различни

концепции за продажби и отдаване под наем, продуктите на компанията присъстват в значителен брой казина по цял свят.

Техническите постижения на фирмата ежегодно се представят на най-престижните международни изложения на игралната индустрия!

Заклучение:

“Някои от най-важните фактори, които следва да се имат предвид при управление на организационните знания, включват: хората, организационната структура и култура, технологиите и бюджетния контрол. От съществено значение е служителите да разбират важността от споделянето и постоянното развиване на нови знания. Мениджърите трябва да мотивират и окуражават хората да споделят знанията си като изграждат култура на доверие и осигуряват инициативи, време и ресурси, необходими за споделянето на знания. Също така мениджърите трябва да осигурят подходящи организационни системи, които да поддържат споделянето на знания като бази данни, интранет, зали за срещи и електронна поща. Във всяка организация служителите трябва да са убедени, че „споделянето на знания = сила” е по-ефективно от „притежаването на знания = сила”. Създаването на знания и управлението на знания е непрекъснат, сложен социален и динамичен процес без ясно начало и край. Затова УЗ не трябва да се разглежда като едно единствено управленско действие, а като непрекъсната адаптация към непрекъснато променящата се конкурентна среда.”[4]

Литература:

- [1] <http://web.orbitel.bg/tradeschool/stories/story%2002.htm/> accessed on 29.12.2011
- [2] <http://logincee.org/file/2286/library/> accessed on 29.12.2011
- [3] <http://egt-bg.com/> accessed on 02.01.2012
- [4] <http://trainmor-knowmore.eu/0AD30B19.bg.aspx/> accessed on 29.12.2011