

УДК 004.9

МЕТОДОЛОГИЯ МОНИТОРИНГА ИЗМЕНЕНИЙ КОРПОРАТИВНОЙ АРХИТЕКТУРЫ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ КОМПАНИИ

Поздышева Т.С. (ИТМО)

Научный руководитель – преподаватель Крылова М.К. (ИТМО)

Введение. В мире, где конкуренция растет, перемены становятся абсолютной необходимостью. Однако эмпирический опыт показывает, что усилия, направленные на перемены, не всегда успешны. Следовательно, изменениями необходимо управлять должным образом. Управление изменениями – это управление ресурсами для достижения целей организации в постоянно меняющихся условиях внешней среды. Управление изменениями должно извлекать уроки из предыдущего опыта, правильно управлять процессом изменений и распределять роли и обязанности между всеми заинтересованными сторонами в соответствующих пропорциях [1].

Основная часть. Управление изменениями – это систематический процесс применения знаний, инструментов и ресурсов это необходимо для того, чтобы повлиять на изменения в людях, которых затрагивает процесс. управленческие изменения направлены на успешное предоставление необходимых бизнес-решений организованным образом и методом, посредством управления воздействием изменений на вовлеченных людей. Подход к управлению изменениями заключается в следующем:

1. Определить объекты, на которые влияют изменения и которые могут сопротивляться изменениям.
2. Отследить источник, тип и уровень сопротивления изменениям, которые могут быть обнаружены.
3. Разработать эффективную стратегию снижения сопротивления [1].

Бизнес-архитектура компании всегда связана с процессом управления, т.е. с деятельностью предприятия, которая учитывает изменения в окружающей социальной и экономической среде. Бизнес-архитектура очень востребована в процессе управления постоянных изменений и развития. А когда управление развитием осуществляется на основе бизнес-архитектуры – это позволяет увидеть по-другому жизненный цикл управления изменениями, т.к. обращается внимание в первую очередь на моделирование и проектирование. Представить организацию в форме модели помогает не только ясно видеть текущее состояние предприятия, но и проектировать будущее [2].

Платформа Knowledge Space может быть эффективно интегрирована в процесс разработки методологии для улучшения управления знаниями и обеспечения эффективного обмена информацией между всеми участниками процесса. На данной платформе была проделана значительная работа по созданию комплексной системы для управления корпоративной архитектурой и мониторинга изменений. Основные достижения включают:

- Разработаны справочники значений для различных показателей, что позволяет пользователям выбирать из predetermined значений. Это обеспечивает стандартизацию и удобство выбора значений пользователями.
- Определены и структурированы классы. Каждый класс содержит набор показателей, таких как название, описание, ответственный, даты начала и окончания, что способствует четкости и прозрачности данных.
- Налажены связи между различными элементами системы, что обеспечивает целостность и последовательность данных.
- Созданы модели и интерфейсы, которые позволяют пользователям эффективно взаимодействовать с системой и обеспечивают удобное приложение для конечных пользователей. Это включает интеграцию всех разработанных элементов в единую платформу.

Эти достижения демонстрируют, что платформа Knowledge Space предоставляет мощный инструмент для управления изменениями корпоративной архитектуры и поддержки цифровой трансформации, способствуя повышению эффективности и конкурентоспособности компаний.

Выводы. В ходе разработки методологии мониторинга изменений корпоративной архитектуры при реализации цифровой трансформации компании на платформе Knowledge Space была выполнена комплексная работа по созданию и интеграции различных элементов системы управления. Внедрение данной методологии закладывает прочную основу для успешного внедрения цифровых технологий и обеспечивает компании конкурентное преимущество за счет эффективного управления изменениями и мониторинга корпоративной архитектуры.

Список использованных источников:

1. Paramitha T.A., Tobing D.K., Suroso I. Adkar model to manage organizational change // International Journal of Research Science and Management. – 2020. – № 7(1). – С. 141–149.
2. Андросюк А.Б. Проектирование бизнес-архитектуры компании // Вопросы студенческой науки. – 2019. – № 7(35). – С. 180–184.