

Některé problémy transformace firemního informačního střediska na středisko znalostní

Jan VYMĚTAL

Ekonomická fakulta VŠB-TUO, Ostrava

vymetal.jan@seznam.cz

**INFORUM 2007 : 13.konference o profesionálních informačních
zdrojích**

Praha, 22. – 24.5.2007

Hlavní problematické oblasti transformace jsou změny

- **informačního střediska na středisko znalostní**
- **myšlení**
- **managementu znalostního střediska a samotné organizace**
- **kultury organizace**
- **vzdělávacího procesu**

Změna informačního střediska na středisko znalostní (1/2)

- **schopnost optimálně využít pracovníky, kteří znalosti vlastní, jsou schopni je vytvářet, s organizací je v účelné míře sdílet a prakticky je v ní využívat**
- **význam IT/IS nahradí rozšířená a nově definovaná oblast personalistiky**
- **koncentrace intelektuálních špiček firmy do týmů střediska**

Změna informačního střediska na středisko znalostní (2/2)

- **středisko jako kvalifikovaný oponent všech strategických záměrů organizace**
- **středisko jako partner při průběžné aktualizaci a optimalizaci koncepce strategického rozvoje organizace**
- **minimalizace duplicity činností znalostního střediska a personálního útvaru**

Změna myšlení (1/2)

- **znalosti jako nejdůležitější a základní forma kapitálu organizace**
- **doplnění technokratického myšlení o humanitní oblasti**
- **rozvoj kreativity a managementu inovační kreativity**
- **preference kritického analyticky-syntetického myšlení**
- **akceptování intuice jako funkce vědomostí, znalostí a zkušeností**

Změna myšlení (2/2)

- **ochota podstupovat riziko, schopnost týmové spolupráce**
- **chyba jako investice do budoucnosti**
- **preferenci správných otázek před správnými odpověďmi**
- **neakceptování tradovaných pravd, objektivních příčin, nereálných cílů apod.**

Změna managementu střediska i organizace (1/2)

- **znalostní manager a znalostní specialista – nové osobnosti**
- **odborná specializace a řídicí specializace jsou paralelní oblasti**
- **vědoucí nechce být vedoucí**
- **organizace závisí daleko více na špičkových pracovnících než tito pracovníci na organizaci (P. Drucker)**

Změna managementu střediska i organizace (2/2)

- **specialista musí umět nejen dělat věci správně, ale musí umět především dělat správné věci (T. Baťa)**
- **znalostní pracovník je pro organizaci kapitálovým aktivem, nikoliv nákladem**
- **reakce musí být nahrazena akcí**

Změna kultury organizace (1/2)

- **sdílení explicitních znalostí organizačními opatřeními**
- **vyvažování míry sdílení a nesdílení znalostí specialistů**
- **vytvoření vhodných podmínek pro znalostní specialisty – umění s nimi vyjít, motivace, reciprocita získaných znalostí, chápání chyb, preference týmové spolupráce**
- **veřejné oceňování úspěchů a osobností**

Změna kultury organizace (2/2)

- **eliminace závisti, arogance, neodpouštění úspěchu,**
- **uchovávání znalostí v organizaci – budování paměti organizace - problematika odcházejících pracovníků, týmy stálých dočasných spolupracovníků**
- **využívání znalostí seniorů – Age management – motivace seniorů**
- **předcházení „vyhoření“ exponovaných pracovníků**

Změny vzdělávacího procesu

- přechod k trvalému vzdělávání jednotlivce a k učící se organizaci
- zásadní změna vzdělávacího procesu v celé společnosti – akceptování marketingového přístupu ve vzdělávání na středních i vysokých školách
- špičkoví manažeři a specialisté jako externí pedagogové ve školství
- zásadní změna ve spojení školství a praxe