

ZARZĄDZANIE WIEDZĄ 1.0 (KNOWLEDGE MANAGEMENT 1.0)



Materiał został przygotowany w ramach projektu "Ministerstwa Uczące Sie".
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1 Opis praktyki

Istota praktyki polega na wykorzystywaniu opracowanego algorytmu cyrkulacji informacji w organizacji z wykorzystaniem kompetencji komórki ds. zarządzania wiedzą. Pytania, sugestie i krytyka przekazywane są przy pomocy specjalnego formularza dostępnego w intranecie.

Szczegółowo algorytm zakłada wysłanie przez pracownika formularza, który otrzymywany jest przez komórkę ds. zarządzania wiedzą. Ta poszukuje odpowiedzi przy pomocy tworzonej na bieżąco bazy danych. W przypadku jej braku odwołuje się do wiedzy zidentyfikowanych wewnętrznych lub zewnętrznych ekspertów. W przypadku propozycji usprawnienia informacja przekazywana jest dyrektorowi organizacji. Zasadą jest, że każdy kontakt przy pomocy formularza musi spotkać się z odpowiedzią w rozsądnym czasie. Rozwiązana sprawa trafia do bazy danych.

W tym wypadku wydaje się, że ważnym czynnikiem sukcesu jest istnienie wyspecjalizowanej komórki organizacyjnej, która zajmuje się pośrednictwem w przekazie informacji. Szczególnie na początku ważne jest także zaangażowanie lidera, który nadaje legitymizację praktyce, w konsekwencji czego pracownicy chcą z niej korzystać. Z czasem użyteczność procesu nadaje mu samodzielną legitymizację.

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Praktyka odnosi się do czynnika Infrastruktura (zmiana w strukturze intranetu), a szczególnie do czynnika Procedury i Zwyczaje (występowanie ogólnego algorytmu komunikacji przy pomocy pośrednika).

Praktyka wpływa na prawie wszystkie elementy mechanizmu organizacyjnego uczenia się. Na Refleksję poprzez konieczność znalezienia odpowiedzi w przypadku każdej poruszonej kwestii. Na Wiedzę poprzez dynamiczny proces budowy bazy sformalizowanej wiedzy pracowników. Na Adaptację poprzez wykorzystywanie procedury do implementacji pomysłów zgłaszanych przez pracowników.

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Początkowo praktykę można wdrożyć pilotażowo na poziomie departamentu, jednak wydaje się, że ze względu na występowanie pozytywnych efektów skali optymalne jest wdrożenie jej na poziomie ministerstwa.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Praktyka wydaje się dawać duże korzyści z punktu widzenia usprawniania obiegu informacji w organizacji. Jest także narzędziem aktywizującym pracowników i potencjalnie uświadamiającym im pozytywną rolę dzielenia się wiedzą. Jest ona jednak obciążona pewnymi kosztami związanymi z koniecznością wygosparowania czasu pracowników, którzy mieliby zajmować się pośrednictwem w przekazywaniu informacji. Nie wydaje się, aby zastosowanie praktyki w warunkach polskich miało spotkać się ze specyficznymi dla naszego kraju lub poziomu ministerialnego ograniczeniami.

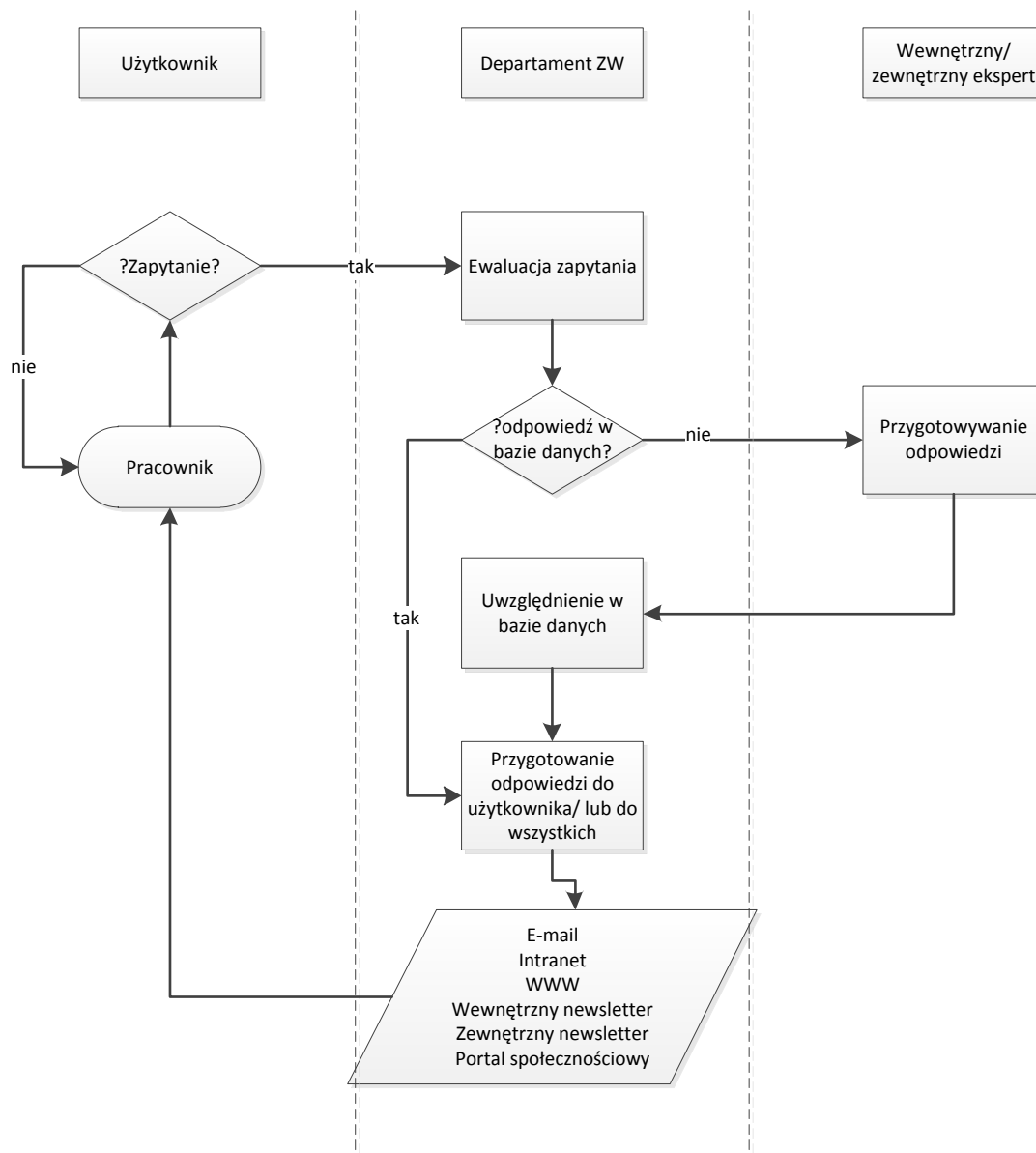
Źródła

Wywiady MUS – Sewilla 2012

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Moźdzeń M. (2012) "Doświadczenia administracji hiszpańskiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar

Załączniki

algorytm procesu



Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Moźdzeń M. (2012) "Doświadczenia administracji hiszpańskiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar