

ŽIVOTNI CIKLUS ZNANJA

Naša kultura nam šalje različite poruke o dijeljenju znanja. U školi se studente uči da kriju svoje testove od drugih studenata i obično su upozoreni na to da mogu biti uhvaćeni u plagijatu nečijeg tuđeg rada. Kad ti isti studenti dođu na svoje radno mjesto, govore im da je zadržavanje znanja za sebe nepoželjno ponašanje (drugim riječima, pokažite svoje testove svojim kolegama). Mnogo organizacija podržava i potiče dijeljenje znanja nagrađivanjem zaposlenika koji imaju puno znanja (oni znaju što ostali ne znaju) – stoga je poželjnije imati, a ne dijeliti znanje.

Gornja slika nam ilustrira kako se informacije raspadaju s vremenom (poput radioaktivnog raspada), i da ih je potrebno kontinuirano osvježavati da bi zadržale svoju vitalnost i vrijednost. Podaci, informacije i znanje su dijelovi životnog ciklusa znanja. Znanje i informacije se raspadaju kako postaju široko poznate i korištene, kako se nove ideje grade na njima i kako iskrsavaju novi načini razmišljanja.

Svi mi smo čuli izraz „**znanje je moć**“. I doista, u svojoj kulturi smo često nagrađeni za svoje ekspertize. Ali u novom svijetu znanja, čuvari znanja imaju ograničenu vrijednost za organizaciju. Zapravo, oni postaju primarne kulturne barijere za organizaciju koja uči i koja je spremna učiti.

Znanje jedna od onih rijetkih stvari koja se može davati, te istodobno i dalje posjedovati.

ŽIVOTNI CIKLUS ZNANJA



Ciklus znanja je sustavni pristup upravljanju različitim fazama razvoja znanja, uključujući stvaranje, suradnju, učenje, upravljanje talentima, upravljanje aktivnostima i upravljanje performansama (izvedbom).

Životni ciklus znanja – Pametna transformacija radnog mjesta

Kako se konkurencija povećava širom svijeta, tako je važno za organizaciju pozabaviti se nekim ključnim izazovima vezanim za pametno učenje i pametan rad.

Ključni izazovi

1. Informacijska preopterećenost i komunikacija vođena zastarjelim tehnologijama
2. Nedostatak kolektivne inteligencije potkopava kolektivni potencijal
3. Nemogućnost protoka ideja kroz sve nivoe blokira inovacije u svakodnevnom radu
4. Slab uvid u osobnu i kolektivnu kompetenciju
5. Nedostatak jednostavnog pristupa pravom znanju i talentima u skladu s poslovnim potrebama
6. Nedostatak odgovornosti u upravljanju znanjem ograničava intelektualni kapital

Rješenja

Pametni sustav upravljanja životnim ciklusom znanja je visoko međusobno povezano znanje, sadržaj, timska suradnja, talent, učenje i upravljanje životnim ciklusom znanja po zadacima.

Tih pametnih 6 koraka mogu pomoći u rješavanju gore spomenutih ključnih izazova da bi se kompletirala transformacija radnog mjesta.

6 pametnih koraka

1. Organizirati

Okrenuti informacijsku preopterećenost u bazu znanja kojom je jednostavno upravljati i imati informacijski tok kroz pametne komunikacijske platforme i prakse.

2. Interagirati (međudjelovati)

Transformirati kolekciju neovisnih mišljenja u konvergiranu radnu snagu s visokim performansama. Omogućiti uvid u talente, povezati prave ljude i interagirati da bi se olakšao tok znanja.

3. Misliti

Dovesti kolektivnu kreativnost do životnog ciklusa inovacije u svakodnevnom radu kroz znanstveni pristup upravljanju kolektivnim idejama.

4. Učiti

Napraviti učenje brzim, predvidljivim, vidljivim, lakim za upravljanje, personaliziranim i potpuno relevantnim. Ovo kombinirano upravljanje životnim ciklusom učenja i životnim ciklusom znanja ultimativno ubrzava učenje i reducira troškove.

5. Izvesti

Isporučiti operacijsku izvrsnost kroz sustavno svrstavanje očekivanja, talenata, akcija i rezultata. To obogaćuje radno okruženje kroz procesno mišljenje osnaženo kolektivnim znanjem.

6. Mjeriti

Pratiti performanse kroz personalne i organizacijske kartice i nadzorne ploče u skladu s ključnim indikatorima performansi.

Pametni sustav upravljanja životnim ciklusom znanja

1. Isporučiti pravo znanje bez potrebe za pretraživanjem
2. Upregnuti kolektivni potencijal povezujući radna mjesta i kroz poticanje suradnje radne snage
3. Demokratizirati inovacije kroz tok ideja
4. Razvijati organizacijske talente kroz kontinuirano i personalizirano učenje
5. Optimizirati rad obuhvaćajući integrirane najbolje prakse
6. Uvoditi promjene u skladu s ključnim indikatorima performansi

Pregled rješenja: 6 pametnih koraka

**A Complete End-to-End Workplace Transformation Solution
for Changing the Way Workforce Think. Learn. Perform**

Redefining the Workplace for the 21st Century

Powered By Lpcube



GreatWork!
Workplace Transformation

Korak 1. Organizirati



Upravljanje znanjem poduzeća je sustavni pristup da bi se spojili izvori znanja, povezali ljudi, upravljalo sadržajem od planiranja, stvaranja do korištenja i kontinuirane validacije. Upravljanje znanjem pomaže nadograđivanju memorije poduzeća i navigavanju do pravog znanja bez pretraživanja.

Izazovi:

- vrijeme potrošeno za traženje informacija – zaposlenici potroše 30% vremena tražeći informacije
- informacijska preopterećenost zbog eksponencijalnog rasta informacija na internetu
- neorganizirani informacijski izvori, dupliciranje i nakupljanje svega čini pristup znanju otežanim
- ako se treba učiniti više od 5 klikova da bi se došlo do informacije, ljudi pretpostave da informacija ne postoji
- zastarjele tehnologije tipa e-maila blokiraju progres prema efektivnim komunikacijama
- nedostatak sustavnog pristupa vodi nižoj kvaliteti, irelevantnosti i nekompletnom sadržaju

Informacijski izvori uključuju biblioteku dokumenata, biblioteku video i audio zapisa, slika, znanstvenih bilješki, promjena, poruka..., zatim uključuju web stranice, rječnike...



Rješenje: Pojačati radnu snagu s pravim znanjem da bi se maksimizirala produktivnost:


- strukturirati bazu znanja, izraditi profile zaposlenika, postaviti organizacijski dijagram, mapirati ih prema pravim sigurnosnim privilegijama
- spremati i klasificirati sadržaj (dokumenti, video, audio, bilješke, rječnik) za lakše nalaženje pravog znanja bez pretraživanja
- isporučiti prave informacije pravim ljudima u pravom trenutku koristeći komunikaciju baziranu na znanju i slijediti koristeći provjerene putove

Primjena:

- korporativne komunikacije
- upravljanje informacijskim promjenama i usklađivanje sljedivosti
- samousluživanje zaposlenika, partnera i kupaca
- kontinuirano samoučenje
- upravljanje znanjem
- upravljanje dokumentima

Korak 2: Interagirati


The Six Smart Steps to Building a Smart Workplace



Interact to Harness the Collective Intelligence and Build High Performance Teams

[Request for Demo](#)

Powered By Lpcube



GreatWork!
Workplace Transformation

Pametna suradnja je sustavno građenje tima, interakcije i platforme za razmjenu znanja da bi se definiralo područje fokusa, plan, formiralo timove s visokim performansama, uspostavilo zajednice za stvaranje organizacija i omogućilo protok znanja između grupa i u cijeloj organizaciji.

Izazovi:

- slabi timski rad i slabo upravljanje timom potkopava kolektivni potencijal
- nedostatak znanstvenog pristupa da bi se odnjegovala i primjenila kolektivna inteligencija
- ponavljanje grešaka što povećava poslovnu neefikasnost
- preveliko oslanjanje na zastarjele tehnologije za komunikaciju



Rješenje: Osloboditi kolektivni potencijal kroz suradnju radne snage

- stvoriti povezana radna mjesta da bi se pojačao timski rad i kolektivni potencijal
- umrežiti se s ljudima u cijeloj organizaciji korištenjem društvenog umrežavanja
- interagirati s ekspertima i drugima u mreži s ciljem razmjene znanja, upregnuti kolektivnu inteligenciju i povećati odziv

Primjene:

- kolaborativna istraživanja
- upravljanje timom
- interakcija između partnera i kupaca
- upravljanje prijedlozima
- interakcije 1 na 1 i 1 na više njih

Korak 3: Misliti

The Six Smart Steps to Building a Smart Workplace



Think in Teams to Facilitate the Flow of Ideas Across the Organization and Democratize Innovation

[Request for Demo](#)

Powered By Lpcube



GreatWork!
Workplace Transformation

Upravljanje životnim ciklusom inovacija poduzeća je pravi pristup da bi se razmišljalo kreativno i znanstveno okrenulo kolektivno razmišljanje u ideje i ideje u uspješne inovacije.

Izazovi:

- nedostatak slobodnog protoka misli u organizaciji
- odsustvo inovacija u svakodnevnom radu blokira poslovni rast
- kaotična suradnja potkopava izvrsne ideje



Rješenje: Demokratizirati inovaciju na poslu da bi došlo do kontinuiranog poboljšavanja


- povezati ljude u cijeloj organizaciji i ukloniti prepreke koje utječu na tok ideja
- spremati, diskutirati i procijeniti ideje i mislijenja da bi se došlo do pravih odluka na vrijeme za kontinuirano poboljšavanje
- okrenuti ideje u smislene inovacije kroz planirano upravljanje aktivnostima

Primjena:


- timsko mozganje (brain-storm)
- rješavanje problema
- upravljanje idejama za produkte
- upravljanje zadacima preko razmišljanja
- istraživanje

Korak 4: Učiti


The Six Smart Steps to Building a Smart Workplace



Learn and Manage Talent in Line with the Personal Career Plan and Organizational Objectives

 Request for Demo

Powered By Lpcube



GreatWork!
Workplace Transformation

Upravljanje talentima je sustavno upravljanje životnim ciklusom talenata i učenja u skladu s personalnim i organizacijskim ciljevima.

Životni ciklus talenata je najbolja praksa i metodologija za upravljanje osobnim kompetencijama i kompetencijama poduzeća i za otkrivanje talenata da bi se pozicioniralo i repozicioniralo u skladu s planovima rada.

Životni ciklus učenja je znanstveni pristup personaliziranom, kolaborativnom i organizacijskom učenju.

Izazovi:

- slabo korišteni resursi koji vode performansama ispod optimuma
- problemi vezani za kvalitetu zbog nepravodobnog pristupa pravom znanju
- nedostatak konzistencije i mjerljivosti u isporučenom učenju
- odsutnost sustava razmišljanja za izgrađivanje radne snage s visokim performansama



Rješenje: Upravljanje talentima i ubrzavanje učenja za visoke performanse


- dopustiti pojedincima da preuzmu kontrolu nad svojim karijerama, talentima, procijeniti raskorak u vještinama i pridružiti raskorak personaliziranom učenju
- osposobiti managere da bi znanstveno upravljali i pratili timski napredak i raskorake
- organizirati programe učenja da bi isporučili pravo znanje pravim ljudima u pravom trenutku, sve s ciljem poboljšanja nivoa samodostatnosti

Primjene:

- korporacijska sveučilišta
- nova generacija ljudskih resursa
- pametno regrutiranje i razvoj talenata
- trening management
- učenje online
- razvoja partnera i kupaca

Korak 5: Izvesti


The Six Smart Steps to Building a Smart Workplace



Perform by Embracing Integrated Best Practices to Smartly and Effectively Deliver Work

[Request for Demo](#)

Powered By Lpcube



GreatWork!
Workplace Transformation

Optimizacija poslovnog procesa je sustavni pristup da se transformira način na koji radimo da bismo poboljšali efikasnost i efektivnost za ultimativno postizanje procesne izvrsnosti.

Pomaže da se definira zadatak, dodijeli pravi talent, izgradi tim, slijedi najbolje prakse i procese, upravlja aktivnostima, institucionalizira znanje i sve kolektivno izvodi do konzistentno proširenijih očekivanja.

Ova znanstvena metoda i pristup zasnovan na znanju za upravljanje procesima i zadacima pomaže rješavanju mnogih izazova i problema, a sve s ciljem postizanja operacijske izvrsnosti.

Izazovi:

- slabo korišteni resursi koji vode performansama ispod optimuma
- problemi vezani za kvalitetu zbog nepravodobnog pristupa pravom znanju
- neadekvatna jasnost zadataka u timu da bi se izveo posao na najbolji mogući način
- nepovezanost i neorganiziranost poslovnih procesa kombinirano s nedostatkom konzistencije i mjerljivosti
- adhoc upravljanje aktivnostima i nedostatak upravljanja vremenom vodi neefikasnosti u radu
- odsutnost sustava razmišljanja za izgrađivanje radne snage s visokim performansama



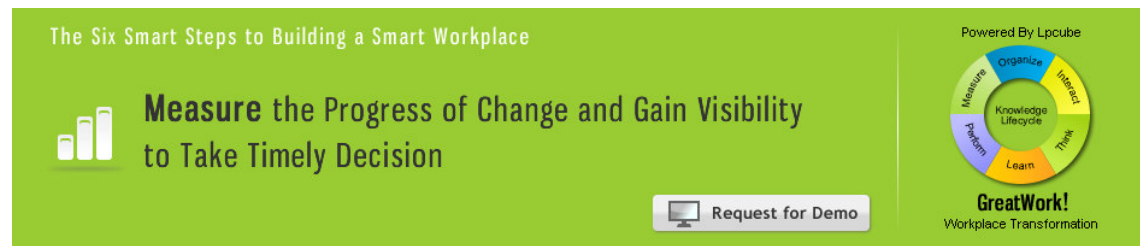
Rješenje: Upravljanje poslom efikasno da bi se eliminirale sve neefikasnosti

- upravljanje zadacima uključujući aktivnosti učenja koje koriste integrirani planer aktivnosti
- sustavno povezivanje različitih poslovnih funkcija kroz konvergentne najbolje prakse za olakšavanje nelinearnog rasta
- osposobljavanje ljudskih resursa i timskih menagera za upravljanje karijernim planovima i timovima u skladu s ciljevima
- pametno upravljati projektima i biti podrška kupcima savršenim povezivanjem znanja, ljudi i aktivnosti

Primjene:

- upravljanje karijerama
- pametno upravljanje projektima
- upravljanje produktima
- raspoređivanje radne snage
- helpdesk
- adresar kupaca

Korak 6: Mjeriti



The Six Smart Steps to Building a Smart Workplace

Measure the Progress of Change and Gain Visibility to Take Timely Decision

Request for Demo

Powered By Lpcube

Organize, Measure, Learn, Think, Inspire, Plan

Knowledge Lifecycle

GreatWork!
Workplace Transformation

Upravljanje promjenama je psihološki i sustavni pristup da bi se dovelu radnu snagu i poduzeće na željeni nivo u izvođenju poslova.

To **upravljanje životnim ciklusom promjena** pomaže definiranju očekivanja, postavlja ključne indikatore performansi, olakšava promjene i prati pojedinačne, timske i organizacijske performanse.

Izazovi:

- slab uvid u osobne i organizacijske ciljeve
- nedostatak jasnosti u progresu u skladu s ciljevima
- spori procesi promjene
- nedostatak motivacije da bi došlo do promjena

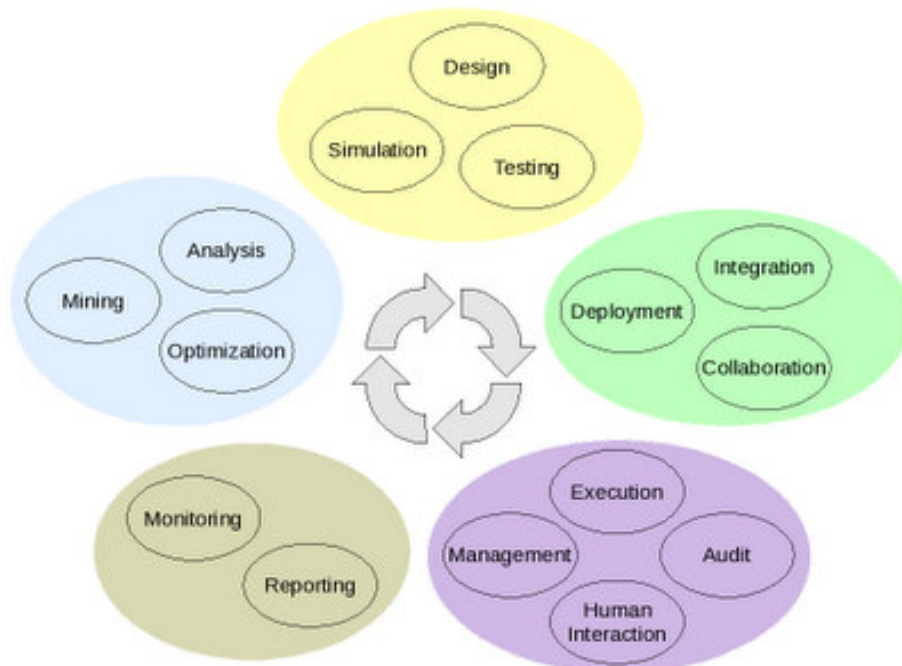
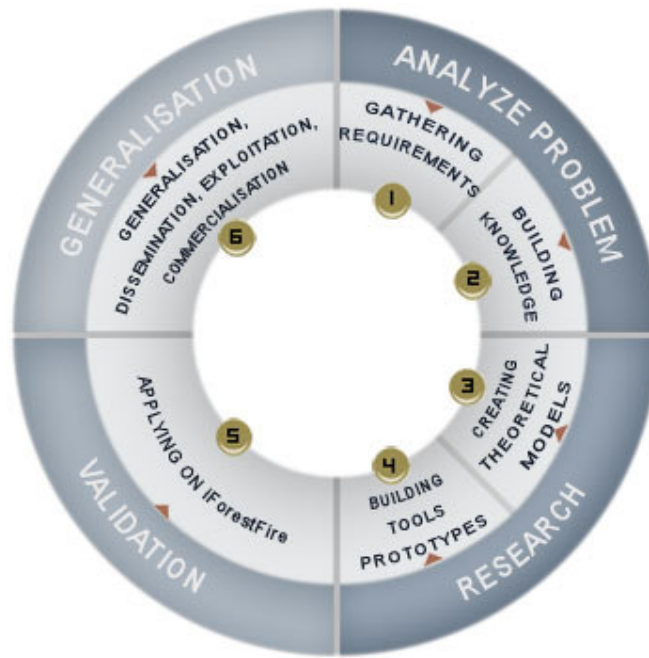


Rješenje: Pratiti napredak promjena i provoditi pravovremene odluke

- pratiti doprinos i korištenje sadržaja da bi se osigurala kvaliteta baze znanja
- dobiti na vidljivosti u napretku, problemima i raskoracima kroz personalne, timske i izvršne nadzorne ploče da bi se donosile pravovremene i informirane odluke
- otkriti raskorak u organizacijskim talentima za efektivno regrutiranje i za razvoj talenata

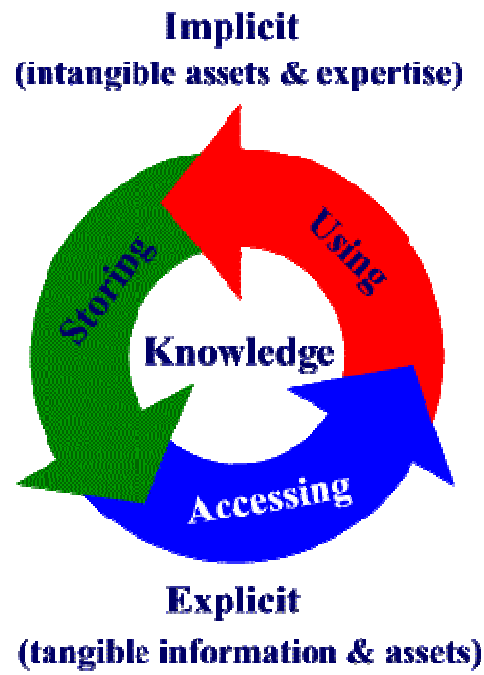
Primjene:

- upravljanje performansama
- uvodno upravljanje
- organizacijska kontrola zdravlja
- izvršno izvještavanje
- „samoupravljanje“

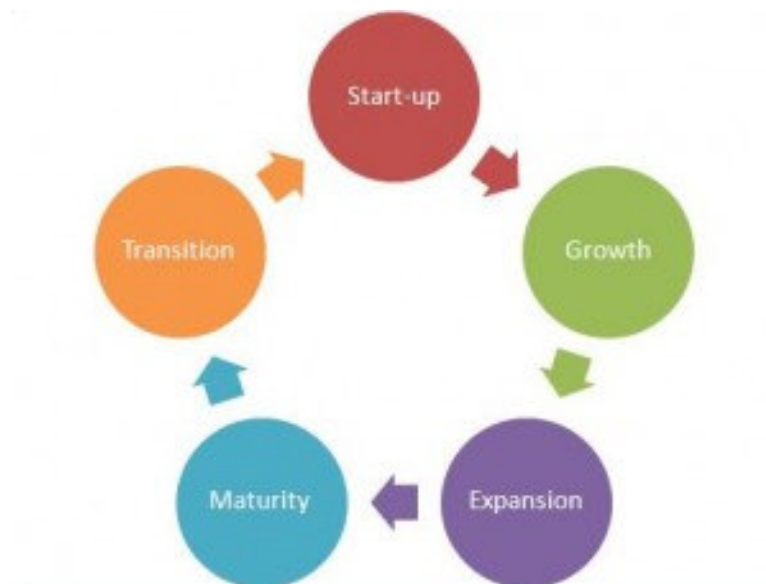


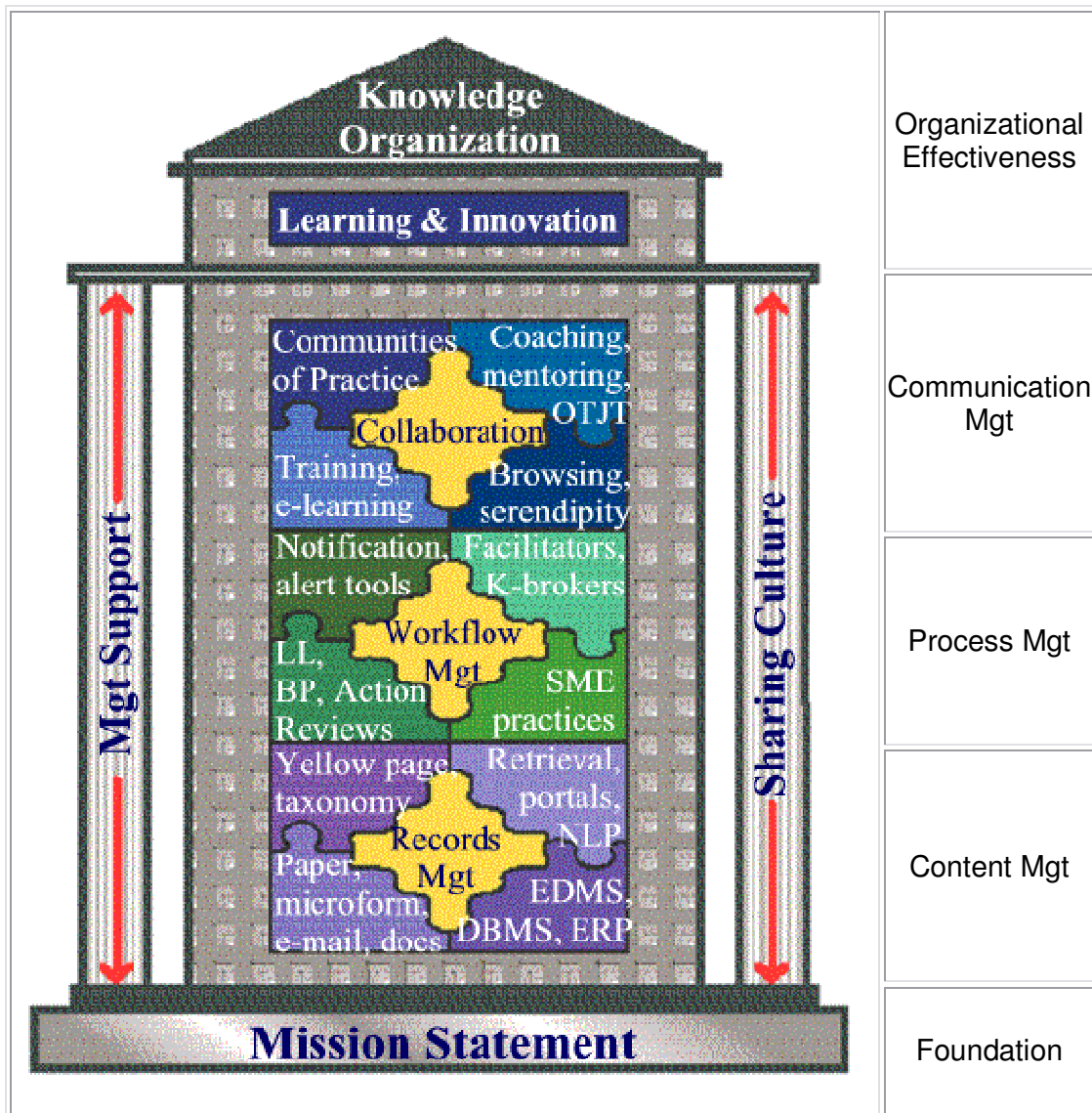
Business Knowledge Life Cycle

The Knowledge Life Cycle



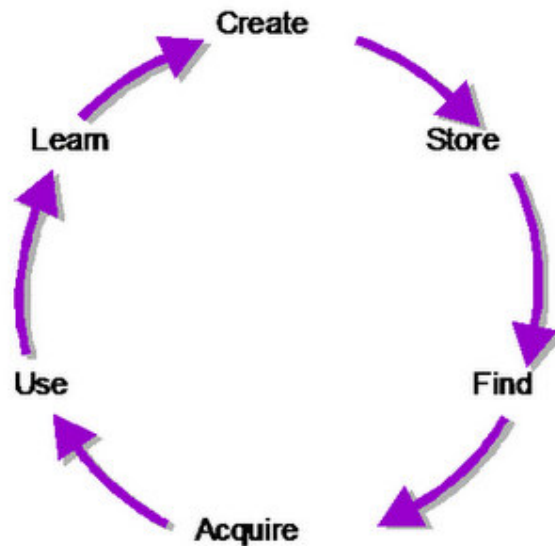
Business Life Cycle Diagram





KNOWLEDGE LIFE CYCLE

The different phases of knowledge are: Create, Store, Find, Acquire, Use, and Learn.



- The **first phase is Create**, the knowledge must be created within or outside the organisation. The knowledge is considered to be tacit knowledge until it is made available for people outside the group.
- The **second phase is Store**, the knowledge has to be stored explicitly so that it can be easily found and used by others.
- The **third phase is Find**, the specific knowledge must be found when it is required at the right time at the right place by the right people.
- The **fourth phase is Acquire**, once the knowledge is found; the user has to undergo the phase of acquiring knowledge by personal understanding from the documented sources found.
- The **fifth phase is Use**, the acquired knowledge can be made into practice in order to achieve some useful result.
- The **last phase is Learn**, after using the knowledge; the user will learn what is required for the organisation and what is not required by applying the knowledge acquired

