



Tudásalapú versenyképesség

Baranyi Béla

Vezetési tanácsadó

2022.06.15

A KKV-k hatékonysága alacsonyabb a nagyvállalatokénál?

Jóval alacsonyabb						
Alacsonyabb						
Nincs lényeges különbség						
Magasabb						
Jóval magasabb						

**A nagyvállalatoknak is megvan a saját bajuk?
A kiváló működés a KKV-knál is megvalósítható?**

Mik az alacsonyabb hatékonyság okai?

- **Tőkeintenzitás** (erre könnyű hivatkozni, de nehéz változtatni rajta)
- **Tudástőke hiányosságai:** Nem tudjuk felvenni a legjobb szakembereket, megvenni a legkorszerűbb licenszeket, eszközöket.
- **Nem megfelelő tudásmenedzsment**
 - A tudás nagy része fejben → Tulajdonos függés + „nélkülözhetetlen” emberek
 - Folyamatleírások, munkaköri leírások hiánya → betanítás, helyettesítés nehézségei
 - Tapasztalatok feldolgozása, beépülése nem történik meg → ismétlődő hibák, alacsony hatékonyság
 - Esetleges betanítási folyamatok
 - Használható tudásbázis hiánya → elveszett információk, sok idő a keresésre

Az energia felpörget, a karizma inspirál



Elég-e egy vezető energiája, hogy a szervezet minden munkatársa koncentráltan dolgozzon?

Tudás megbecsülése

- listázzuk a fizetési szinten kívüli lehetőségeket!

Folyamatközpontú gondolkodás

- minden folyamatlemhez meghatározni a tudásszükségletet!
- Mit kell tenni? Hogyan kell tenni? Hogyan kell jól csinálni?
- Tudás = tevékenység megfelelő elvégzéshez szükséges információ, tapasztalat

Folyamatmenedzsment rendszer építése

1. Folyamattérképezés (helyzetkép)
2. Tudásszükségletek feltárása
3. Jelenlegi tudásanyagok összegyűjtése + kiegészítés, fejlesztés. Ne vesszünk el a részletekben! A szervezet versenyképessége szempontjából kritikus folyamatokra és tudáselemekre fókuszáljunk!
4. Folyamatok és tudásfolyamatok integrálása (betanítás, útmutatók, szabályozás...)
5. TMR többi elemének fejlesztése (eszközök, kompetencia...)

Tudáskultúra fejlesztése!

- Silók felszámolása
- Tudáskezelés felértékelése
- tanuló képesség a középpontba Hasznosítsunk minden jó gondolatot a saját JPÉ-nk segítségével!
- Egyéb:...a szervezethez illeszkedő módszer, esemény

Váljunk tanuló szervezetté!

OK, de mivel kezdjük?

Milyen szintet célozzunk meg?

Ennek a szintnek mit kell tudnia?
(cél, eredmény, idő?)

2020 EFQM modell

Menedzsment támogató eszköz

Iránymutatás Miért?:

1. Küldetés, jövőkép, stratégia
2. Szervezeti kultúra, vezetés

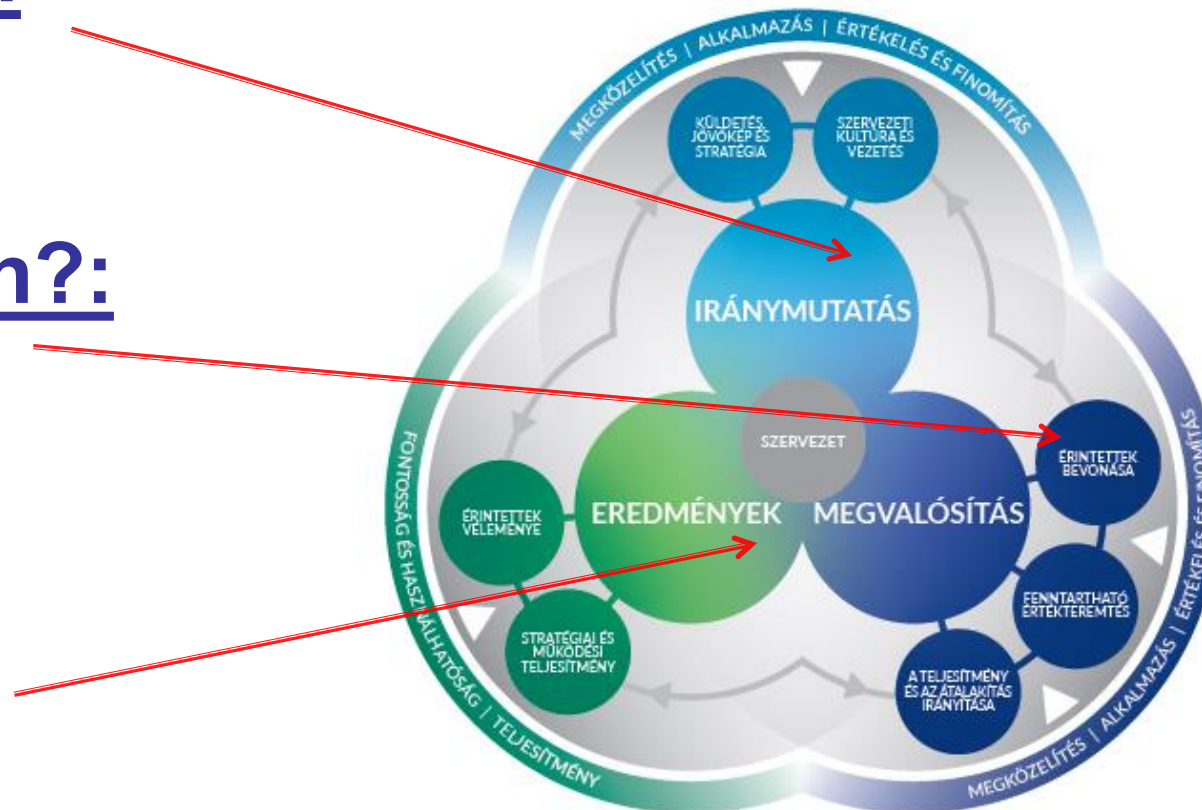
Megvalósítás Hogyan?:

3. Érintettek bevonása
4. Fenntartható értékteremtés
5. A működés és változás irányítása

Eredmények Mit?:

6. Érintettek véleménye
7. Stratégiai és működési teljesítmény

A három pillér



Tanító és tanuló szervezet

A tanulás a munkafolyamatok állandó fejlesztésére irányul, a vevők jobb kiszolgálása érdekében

A lean szervezet apró, fokozatos fejlesztések által tanul

A lean szervezet nem fél kipróbálni az új dolgokat

A lean szervezet a kísérletezésből és a hibák elkövetéséből tanul

Nonaka: Tudásmenedzsment Tudásteremtés a szervezetben

Létrehozás

- Személyes, átélt élményekre vonatkozik, amelyek segítenek megteremteni azt a környezetet, amelyben az egyének megoszthatják egymással érzéseiket és élményeiket

Interakció

- Egy csapatban az egyének gondolkodási mintáit és szakértelmét közösen elfogadott kifejezésekbe és fogalmakba ültetik át

Megosztás és kombinálás

- Interakció a virtuális térben, a tudás megosztása és kombinálása

Gyakorlás

- Vezető mentorok és kollégák által tartott célirányos tréningek, amelyek a gondolatokat végrehajtássá alakítja át

A dolgok összekapcsolásának sikertényezői

A digitális világ behálóz minket! Internet of Things – IoT, Ipar 4.0

- Az adatokból minél több hasznos információt nyerni a döntésekhez



- Összekapcsolni az embereket minél lényegesebb és hasznosabb módon



Adatok

Emberek

Dolgok

Folyamatok

- Fizikai eszközök és tárgyak összekapcsolása az intelligens döntéshozatalért



- A megfelelő információt adni a megfelelő embernek (vagy gépnek) a megfelelő időben



Hogyan segíthet a tudásmenedzsment?

A jó hír az, hogy a tudásmunkások szerint a jobb TM termelékenyebbé tenné őket

1. Dokumentálja a munkába bevont kritikus ismereteket

- Előny: A tudás kiszedése az emberek fejéből segíti a szervezeteket a szabványosításban és az optimalizálásban.
- Ezenkívül védi a tudást, ha az alkalmazottak távoznak vagy szerepet váltanak.

2. Valósítson meg egy keresőeszközt, amely különböző platformokon és rendszereken keres

- Előny: A vállalati keresés minimálisra csökkenti az információs silókat, és lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy gyorsan megtalálják, amire szükségük van, még akkor is, ha nem tudják, hol tárolják.

3. Eszközök biztosítása a szakértők és a hasonló gondolkodású kollégák azonosításához

- Előny: A megfelelő hálózathoz való hozzáférés segít az alkalmazottaknak válaszokat kapni és problémákat megoldani.
- Segít nekik az innovációhoz és a tanuláshoz szükséges kapcsolatok kialakításában is.

Szeretne többet tudni?

További információk, tudástartalmak: <https://kmexpert.hu/>

- CKO Academy (az első Magyar Tudásmenedzser Akadémia):
<https://kmexpert.hu/cko-academy/>
- Nyári TASZ és KM blogsorozatra feliratkozás:
<https://kmexpert.hu/knowledgemanagement-learning-organization-blog>

Baranyi Béla, vezetési tanácsadó, +36 30-3492 436,
baranyibl@t-online.hu

Gyulay Tibor, KM EXPERT, +36 20-9422559,
gyulay.tibor@kmexpert.hu

Kérdések?
Válaszok!