

ניהול ידע בארגונים דינמיים



כל שהידע בארגון ינווה טוב יותר יכולת השליטה הפנימית של הארגון תגדל ■ המיציאות המשותנה תDIR – הן החיצונית והן הפנים ארגונית – מחייבת את הארגון להתמקצע, לתחזק את כוחו מול המתחרים ולעמוד ביעדים חדשים ■ ערך הלמידה מאפיין כוון את התרבות הארגונית ומKENNA לארגון עצמה

זה או אחר, אלא מביא את העובד לידי הטעמצעות
בעבודתו, יעילות, מהירות והשגת תפקות טובות
יותר. בכר הוא גם תורם לארגון.

שזה יידע כהלכה ממלאים את חלל הדעת שנותלים. השיעור צריך להיות מנהול בראש של כל אחד. עבדה שוטפת הוא למד נושאים נוספים, שאל קולגות לעובדה ורשם נושאים חשובים על דפים ובמגזרים שניהל לעצמו. הנחת היסוד הייתה קצתה על החומר הנדרש ונכנס לתפקיד. תוך כדי

כל ארגון שואף לrk שעובדיו יהיו עצמאיים ומתק这样才能ים וכמוון, יוכל לתרפוקות גבהתו יותר, בעלות יכולות גבוהה. ככל שעבוד מקצועית יותר, כך תרומותו לארגון הרבה יותר. עבודה טובה ויעילה ערך הלמידה כבר תוצאה בעקבות החשויים שארגוני בדרשו להוער אליהם, הן מבסנים והן מבחו. על מנת להתאים את עצם למתחרים ולהפוך להוות מובילים ארגוניים הבינו שידע הוא עיקר הכוח שלהם.

אם הם לא ידעו לשמור עליו, יהיה קשה מאד להתנהל בנסיבות אחדידה וחופפת לארגון.

היכולת של ארגון לנחל את הדעת שבו (דעת סמיי) (Tacit knowledge) היא אנש מפתח מציאות זו יכולת להיות נוכה מכך הרבה, טרום עוזן האינטראקטן, הרשותות החברתיות וההתפקוחיות שללו בעולם. השינויים היו מינוריים, אלו לא השתיכו כל כגדולה. השינויים המציגות שחיינו בה לא השתנהו כמעט לבקרים וכך העבדה גם לא דרש למידה שופטת.

רוב הידע היה טמון בראשם של האנשים – “ידע סמיי” (Tacit knowledge). תמיד היו אנש מפתח

כמויות המידע הגדלות שSEGיעות מבחן
השיקיפות הנדרשת מהארגון להציג
ללקחותי, מעמידה את הארגונים בפני רף
חדש שעלייהם להגש אליו

ויתר מצד עובדים וסוכנים מובילת את הארגון לתוצאות טובות יותר בשיטה, שביעות רצון של לקוחות וביסוס מעמידה בחוץ. לקחו שוחה שירות טוב ומתקני מצד גורם בארגון ריצה לחזור לעבדו איתו. ניהול ידע הוא המילול הבאה בארגונים דינמיים. ככל שהידע יונח טוב יותר, בצוරה ברורה ופשתה, יכולת השילטה הפנימית של הארגון תגדל וכוחו ליצר עובדים מתקני ו עצמאיים

מערך ניהול ידע

הकמת מערכת לניהול ידע בארגון, ובמיוחד בחברות ביוטה ובסוכניות גדולות, בהן החוקים יכלה לסייע לא רק בפתרון בעיות קיימות, אלא גם בפתרון בעיות עתידיות.

מערך ניהול ידע

בכל שודך נושא, כולל השליטה הפנימית של הארגון ופושטו, יכולת השילוח הפנימית של הארגון תגדל וcosaו ליצר עובדים מתקזעים ועצמאים תהווה את מקור הכוח והגואה שלו.

ארגון דינامي צריך לדעת להתמודד עם הצפת המידע בצוותתו כדי שתמוך מענה הicy טוב וברור לעובדים ולסוכנים שעובדים איתנו. כו"ם, היצפיה היא למצוא מענה לכל נושא בצוותה הicy בזרחה ובזמן הקצר ביותר.

אם מחבר בחברה גוזלה, הידע שהארגון יעביר בתוכו ושתף בו את כל העובדים יוביל גם לתהוות שיקות וגאות לעובד וכמו"ן מושיביות להצלחה ולתרום מעצמו.

כשר מדובר בסוכניות ובסוכנים, התמקצעות יודיע נרחב יותר של חוות, תקנות ומוצרים יובילו להצלחה גוזלה יותר במכירות וחס' אמן טובים בין הטעון ללוקחותיו.

תנאי הרכח'י בסיסי לכל זה הוא, כמובן, מערכת תומכת ומעודדת.

הממשלה מינהל ידע בארגון, ובמיוחד בחברות鄙טוש ובסוכניות גדולות, בהן החוקום והתקנות חדשות לבקרים, היא אמצעי חשוב בויתר לשימור הדע המקצועני של העובדים והסוכנים העובדים באו"ת הסדרם (מנהלי הסדרם, סוכניות על'). ניהול כלול של הדע המקצועי בארגון מסיעת רבתות לא רק לעובד עצמו, אלא גם לכל הארגון.

העובד לודם להיות עצמאי כאשר כל החומר אותו הוא ציריך נמצא מרכז בمكان אחד, מכוון ומקוטלagli לפי נישאים. בלחשת כפתח הוא מגע לאו' שראי' ואין נדרש לפנות לעזרה לסובבים אותו.

אין עד צורך לזכור מה אמורת תקנה זו או אחרת, אין גם צורך להדפיס ולשמור חומרם מקצועים. כל מידע חדש שמעש' נמצא באתר המקצועי, נשמר שם וmutau'קן באופן שוטף. ניתן לבדוק את ההיסטוריה של כל מידע, מתי התעדכן, מי עדכן אותו ואף להוסיף ולהיות שותף למידע שמטרפסם.

**הכותבת היא, אחראית ניהול ידע, אגף תפעול
חסכון ארוך טווח, מגדל חברה לביטוח בע"מ**

וידע גלוּן, במקום אחד, באוקן עצמאי ולשtron ב آخرם, היווה נקודת מפנה בארגון, שמדרשו להבini את המיציאות המשותנה. לא עוד דפים, תזכורות, התייעצויות בין עובדים. ביום הכוון הוא ייחול מרכז של ידע.

מאת: מיקה אפלגאום

למייה זו מתבצעת מול עמיות לעובדה, מושגים, מול קבוצות ישירים אותם מדרשים לעובדים וכן מול מנהלים, להם צריך להעביר פעמים רבות מידע ולספק תשבות. גם אם איןנו שמים לבן, כל עבודה שמתבצעת באופן שוטף דורשת חשיבה כלשהי או הרחבה הידע הקיים, כדי להשג את המטרות שאנו מדרשים אליהם.

מערך הלמידה שעובד נדרש לבצע בארגון דינاميcano תהליכי חד פעמי, אלא קורה באופן תמיינתי מרגע כניסה לתפקיד ולכל אורך שנות עבודתו. עד לא מזמן ערך הלמידה בארגון לא היוו אחידת המעריכים המרכזיים. הלמידה התחטאה בכך שעובד הגיע למקום העבודה חדש, עבר חיפוי סוכניות גדולות וחברות ביטוח ידועות בהיותן ארגונים דינמיים, הפועלים במצבות מגוונות, משתנה ובלתי צפוייה. הדבר בא לידי ביטוי בתנאי השוק הלא פשוטים שעליהם להתמודד איתם, הרגולטור שמכטיב תקנות חדשות מעט לעת, העדים התקופתיים שעליהם לעמוד בהם והיכולת לשמר על יציבותו ועוצמה תמידת מול החברות המחרחות.

מנגד, על הארגון להיות מסוגל להתמודד עם השינויים המשמעותיים עליו גם בפנים. מזוזות ארגוניות מבפנים, ייעדים שהוא צריך למלא, שפיראה על יציבותו והיכולת לתת מענה למצביים משתנים. אלו הם חלק מהמצבים שדורשים היררכות מראש ואלה להשלמה בנסיבות גנטטיות להגן על השווי.

מדידת הצלחה

יכולת המידה של הצלחה בניהול ידע
יכולת לבשם בבראשם מושגים:

■ תפוקה יומיומית – בדיקות שוטפות של איכות העבודה לפי פרמטרים שנקבעו מראש

מבדקים תקופתיים של רמות הידע של בוגרים

■ **כמויות פניות שנפתחות בנסיבות מיליציאים**
למודד הבעיות בארכו... בצל אשומות הפתוחות

לעוזה פניטז'וב – אז – נכל שוכן ורוצחון
קטנה, ניתן ללמד שהעובד משתמש
במගרי מידע קיימים ואין לו צורך לפנות
לגורומים אחרים שיספקו תשובה.

■ **כמויות זמן מודרשת לבעור העכוזה – מדיה של זמן עבודה לפני ואחרי הקמת מערך ידע.**

אחד החשכניים שחווים היום ארגונים דינמיים
רבים, וביחד חברות פיננסיות, מותבטה בהזפה
המידע. כמוות המידע הadolות שמשמעותם
והSKUפות תדרשת מהארגון לחציג ללקוחות
מעמידה את הארגונים בפבי רף חדש שליחסים
להגיע אליו. ארגונים נדרשים כוים לדעת הרובדים
ויתר ולהעביר את המידע הללו לכל העובדים
ומהם ללקוחות, שדורשים פעמים רבות הסברויות
ומביבים הרבה יותר מעבר. התמודדותם מסובב
זה מחיבות את הארגון להיות מקצועי יותר, בעי
כך הרבה מה שארוגנים אחרים ומוסגולות לעומקו
בשיקושים וביעדים חדשים ומוגנים.

ערר הלמידה

אחד מהערכיהם המרכזיים שמאפיין ביום אחד התרבות הארגונית ומקנה לו את עוצמתו הוא ערך הלמידה. הלמידה מאפיינת את העשיה היומיומית והיא הבסיס להקניית ידע לעובדים ולהצלהם הארגון. ארגון לומד ונדרש לבצע למדת יומיומית