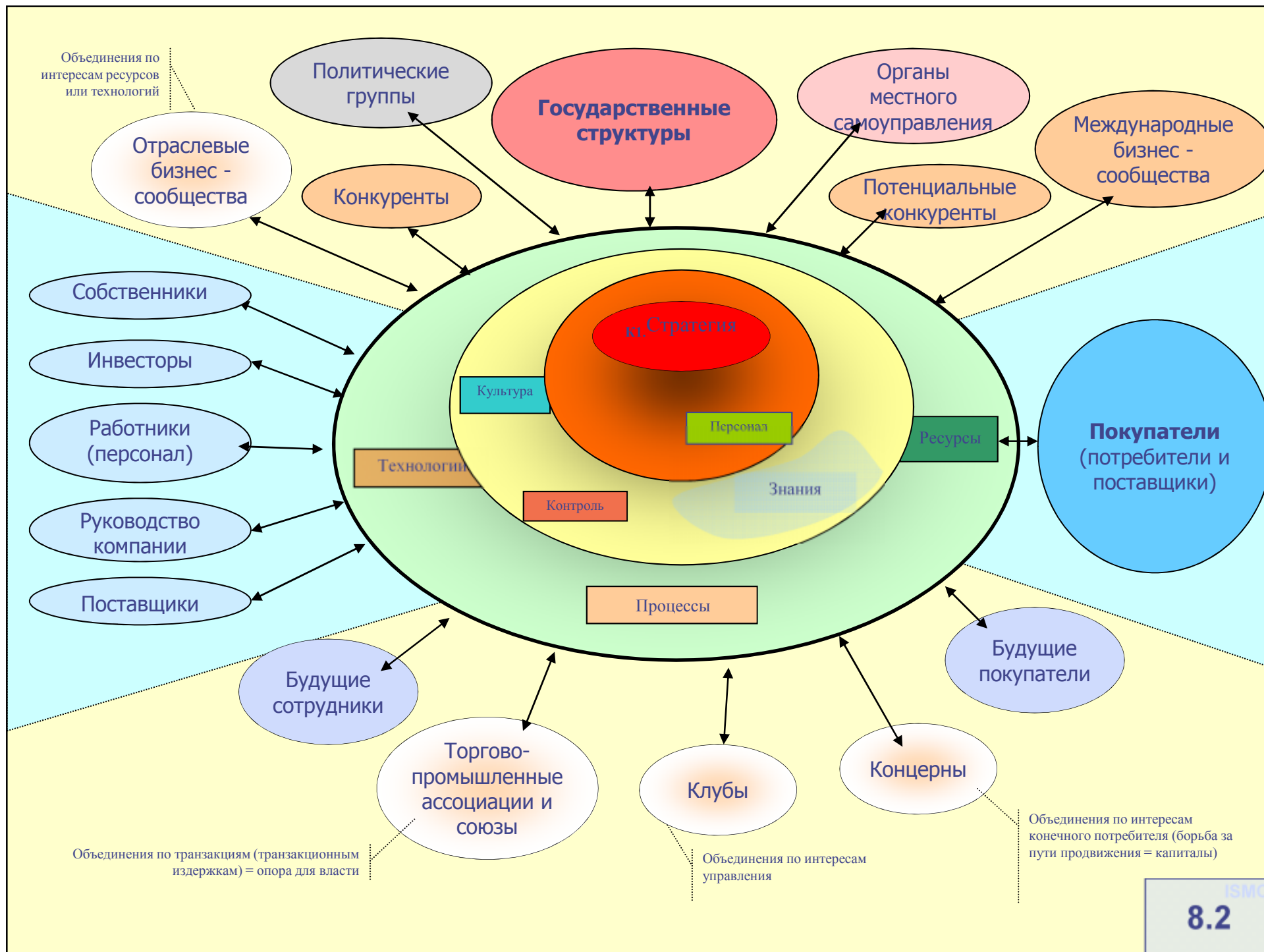


Встреча 8.

Знания – сила или как не стать заложником ключевых сотрудников.

Формула успеха предприятия по методологии «9 Ключей Бизнеса»

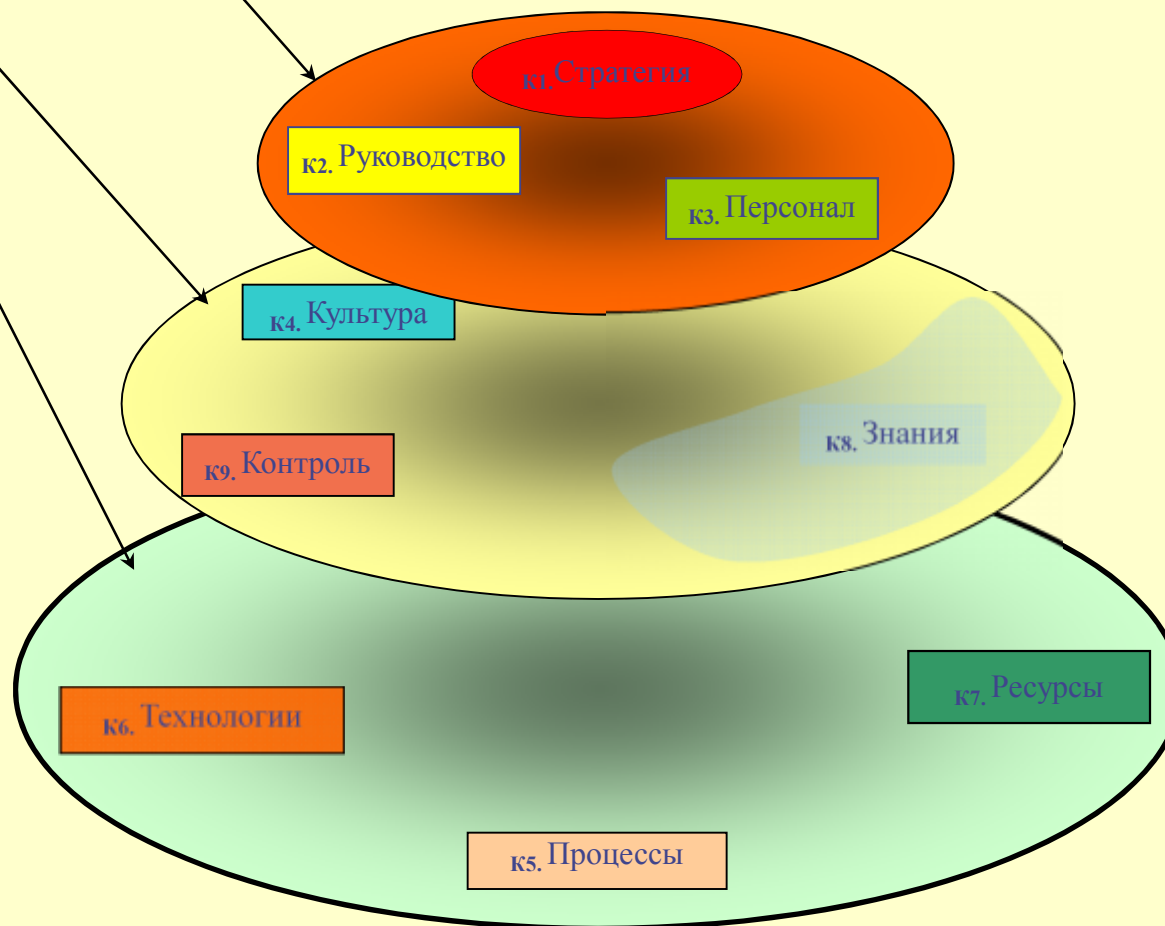
- ◆ В основе деятельности предприятия – требования потребителя продукции предприятия.
- ◆ Результаты деятельности - заданы собственником предприятия.
- ◆ Интересы собственника и потребителя должны быть сбалансированы.
- ◆ **Руководство** - обеспечивает единство целей и слаженную работу по их достижению.
- ◆ **Стратегия** – основа развития предприятия.
- ◆ **Персонал** – важнейший ресурс и главное преимущество предприятия.
- ◆ Корпоративная **культура** - основа всей деятельности предприятия.
- ◆ **Процессное** управление - основа постоянного совершенствования.
- ◆ **Управление ресурсами** – задача системы управленческого учета.
- ◆ **Контроль** и самооценка – механизм достижения целей.
- ◆ **Технологии** – основа долгой жизни предприятия
- ◆ **Управление знаниями** - основа развития.
- ◆ Предприятие является частью общества и живет по его законам, руководствуясь принципом сбалансированности взаимоотношений со стейкхолдерами.

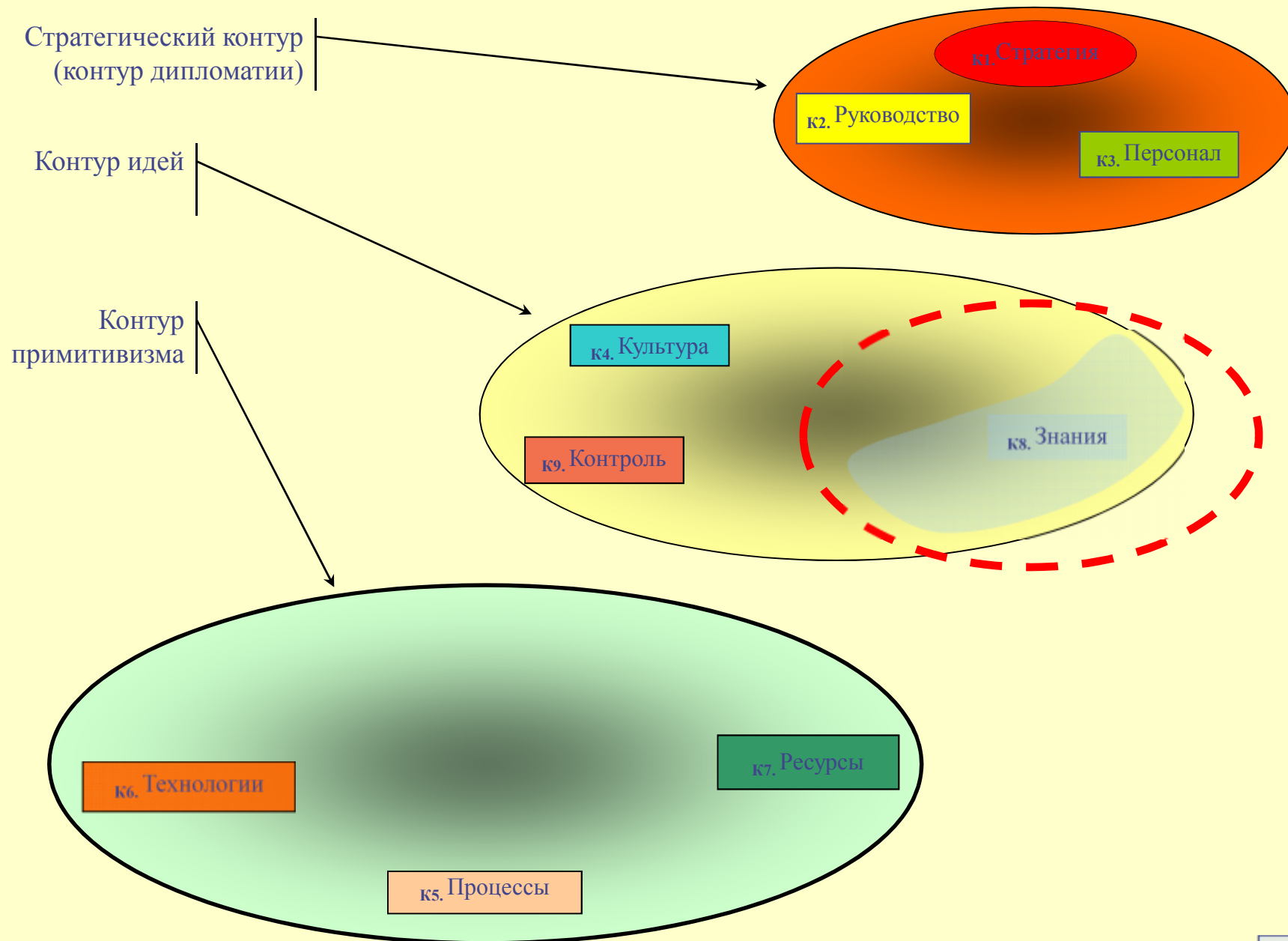


Стратегический контур
(контур дипломатии)

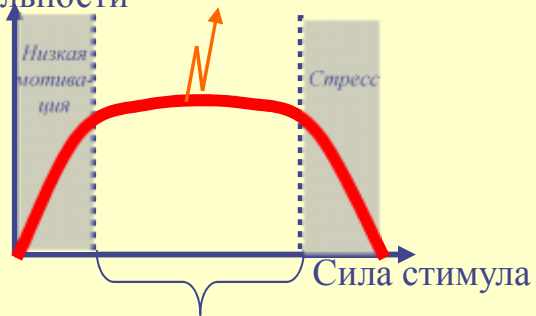
Контур идей

Контур
примитивизма



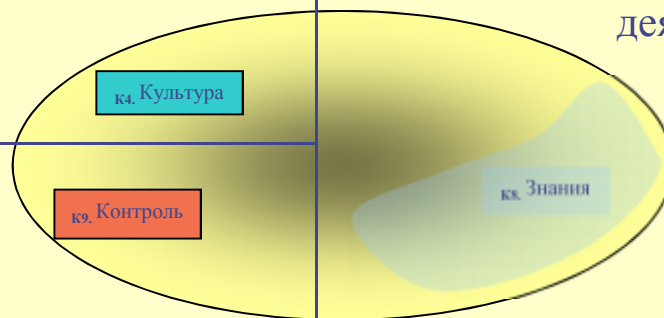


Эффективность
деятельности

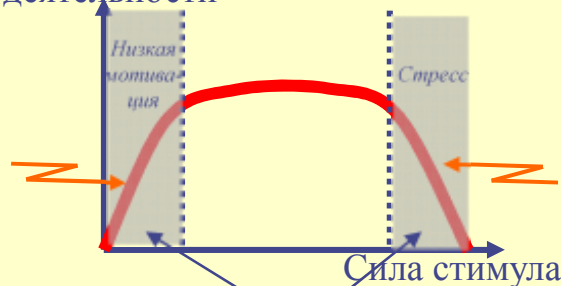


Области применения культуры

Задача: повышение высоты «плато»



Эффективность
деятельности

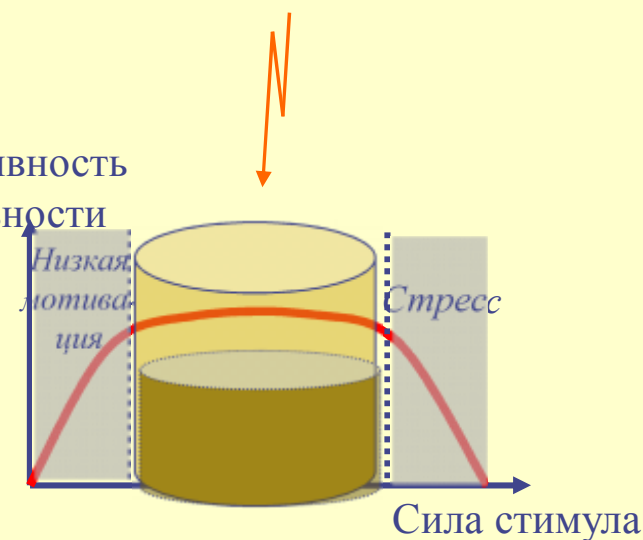


Области применения контроля

Задача: недопущение выхода стимула за граничные рамки.

Задача: не давать «расползаться» потенциалу сотрудников

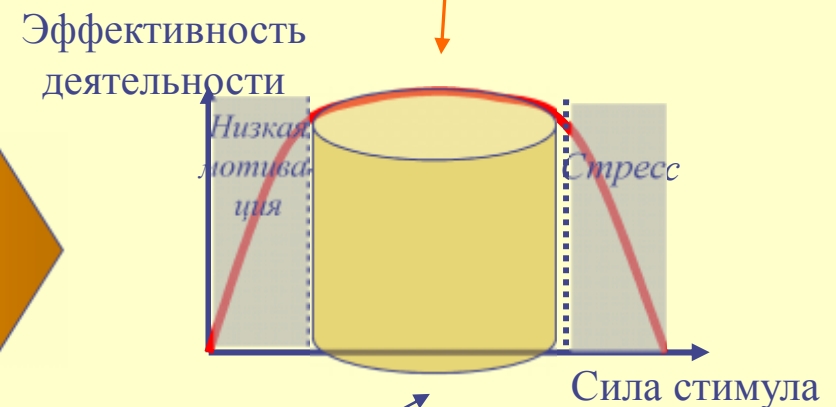
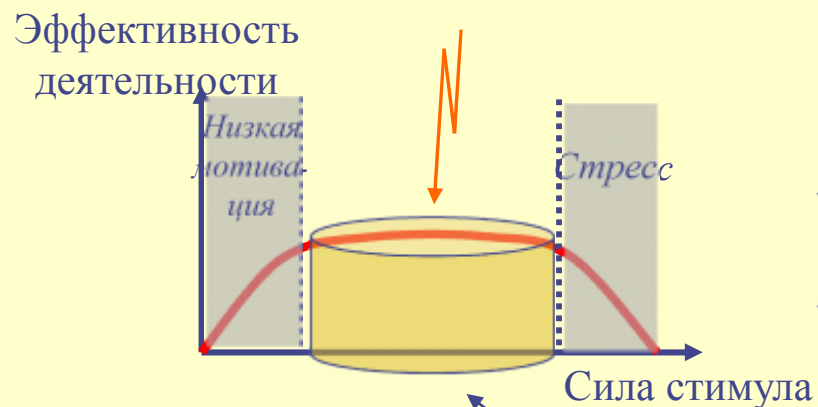
Эффективность
деятельности



“Таким образом, мы можем
видеть теорию «стакана» в
действии”

Знания компании **ДО** проведения мероприятий по упорядочению контроля и развитию корпоративной культуры

Знания компании **ПОСЛЕ** проведения мероприятий по упорядочению контроля и развитию корпоративной культуры



Знания компании должны быть зафиксированы на максимальном уровне

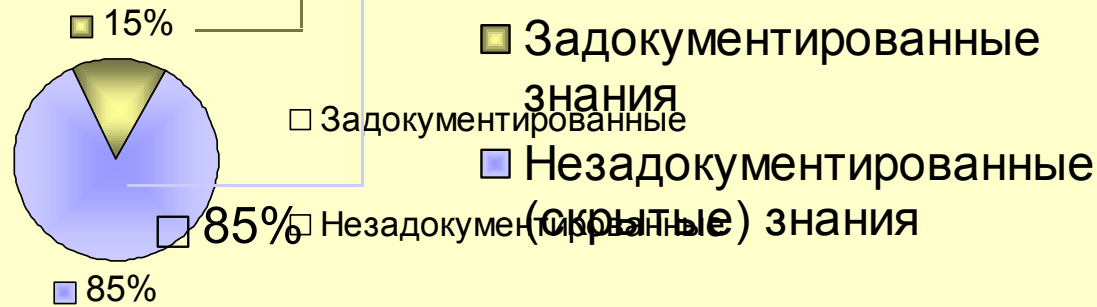
Состав знаний организации



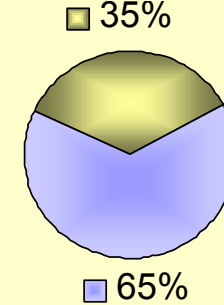
15%

Распределение знаний в компаниях

Остальные компании (93 %)

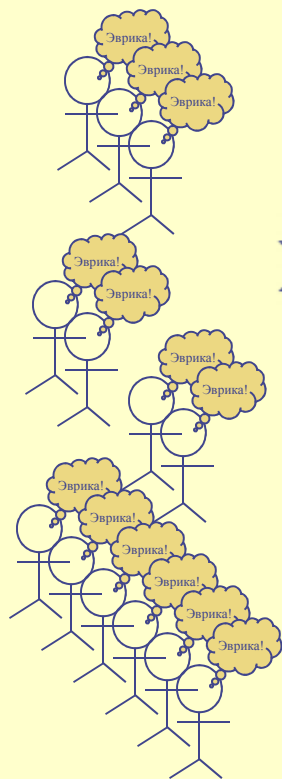


Эффективные компании (7 %)

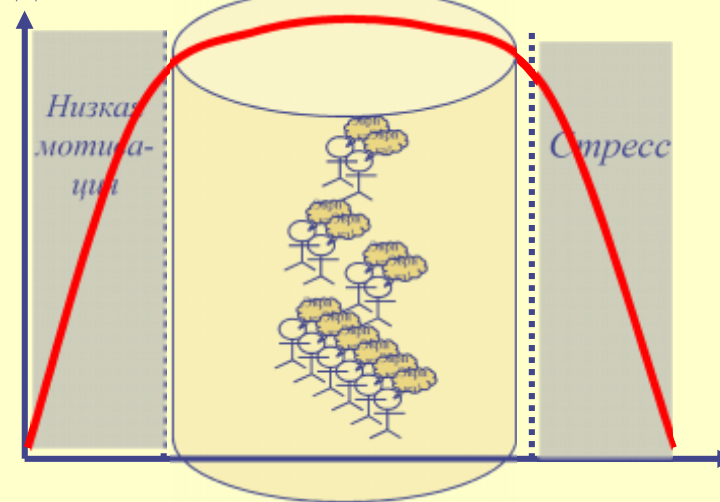


Опыт и компетенции персонала

Знания организации



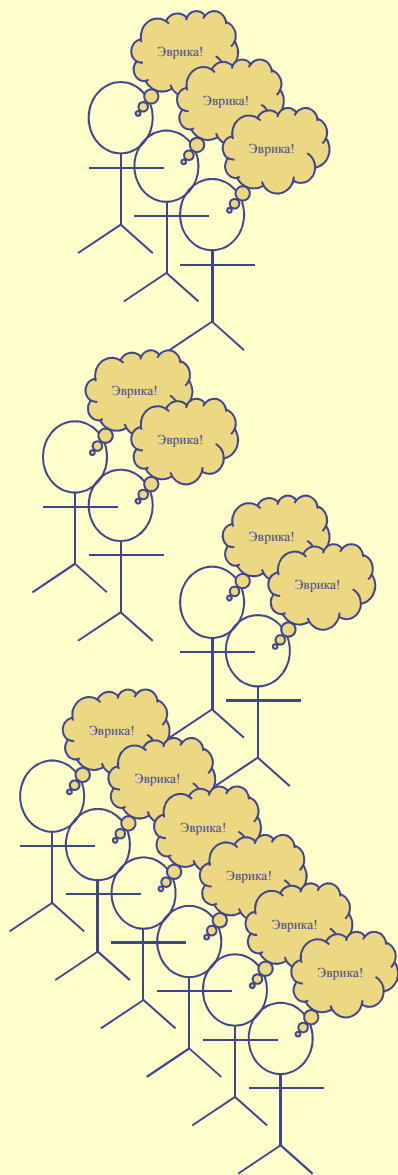
Эффективность деятельности



Сила стимула

=



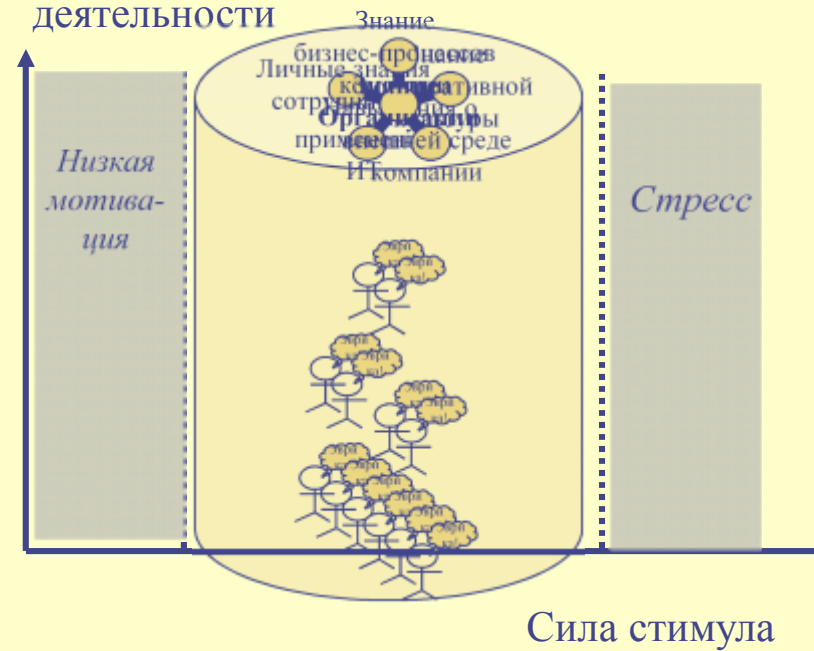


?

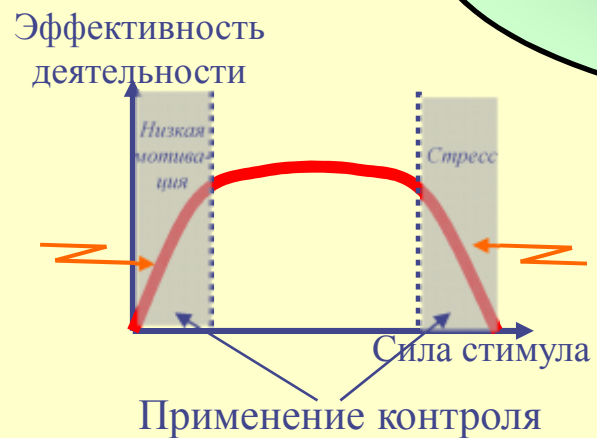
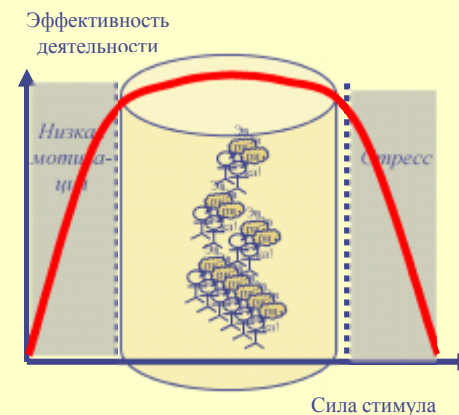
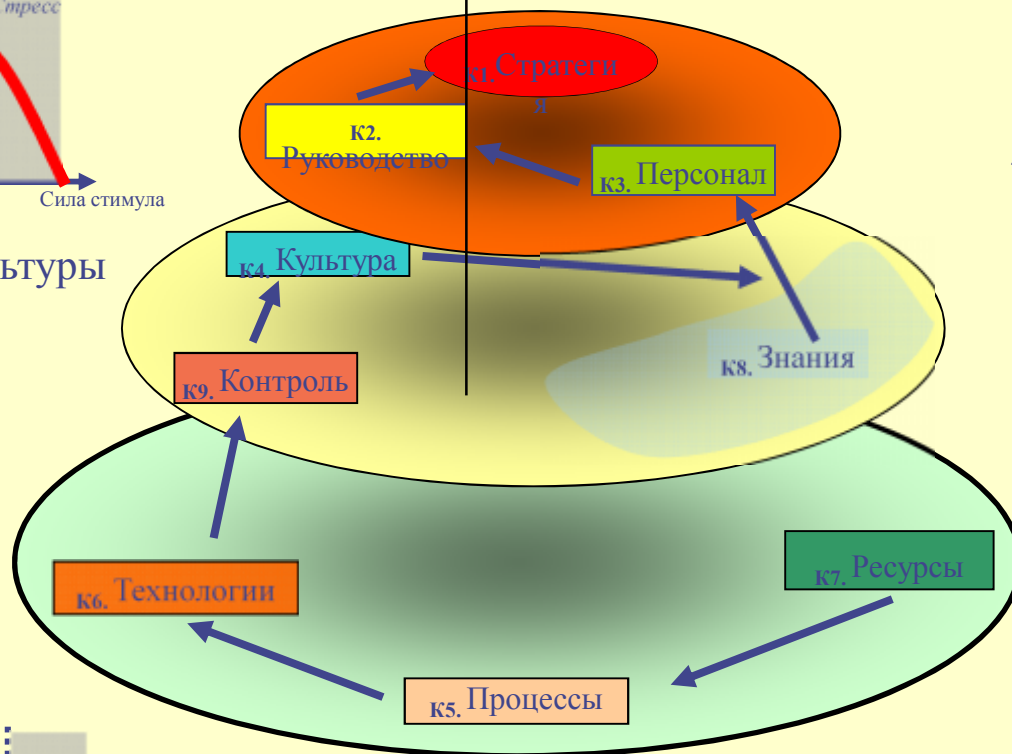
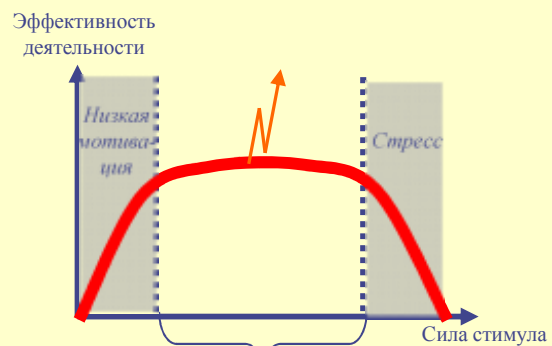
Как это делать



Эффективность
деятельности



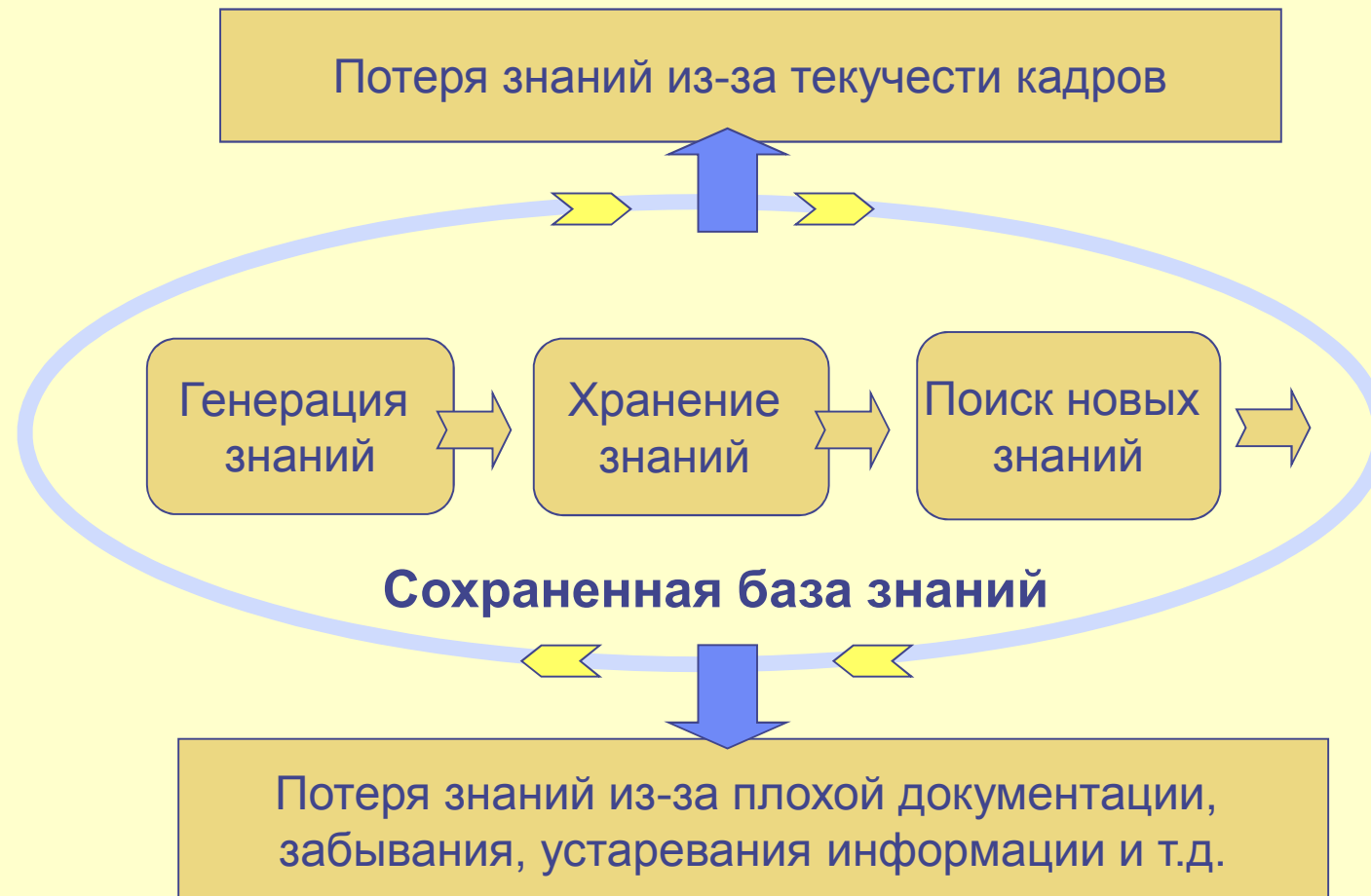
Контур идей



Знание - возможность предпринимать действия на основании информации.



Новый цикл использования знаний



Два подхода к управлению знаниями (сценарии)

«кодификация»

People – content – people

Обязательная формализация тех знаний и информации, которые особенно важны для компании.

В соответствии с определенными процедурами сотрудники обязаны формализовывать часть своих знаний (писать отчеты) и помещать их в базы данных.

В будущем они сами и их коллеги могут воспользоваться этими документами.

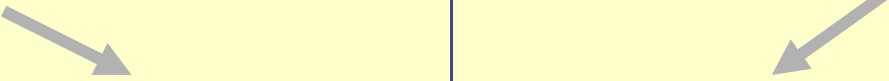
«персонализация»

People – to – people

Непосредственное общение сотрудников на собраниях, на мероприятиях типа team building и т. д.

Выявление лидеров в какой-то области знаний и создание условий для того, чтобы обмена опытом с остальными (наставничество), формирование сообществ для решения определенных задач.

Выявление неформальных (скрытые) знаний (мнения сотрудников по каким-то производственным вопросам, личные взаимоотношения с клиентами).

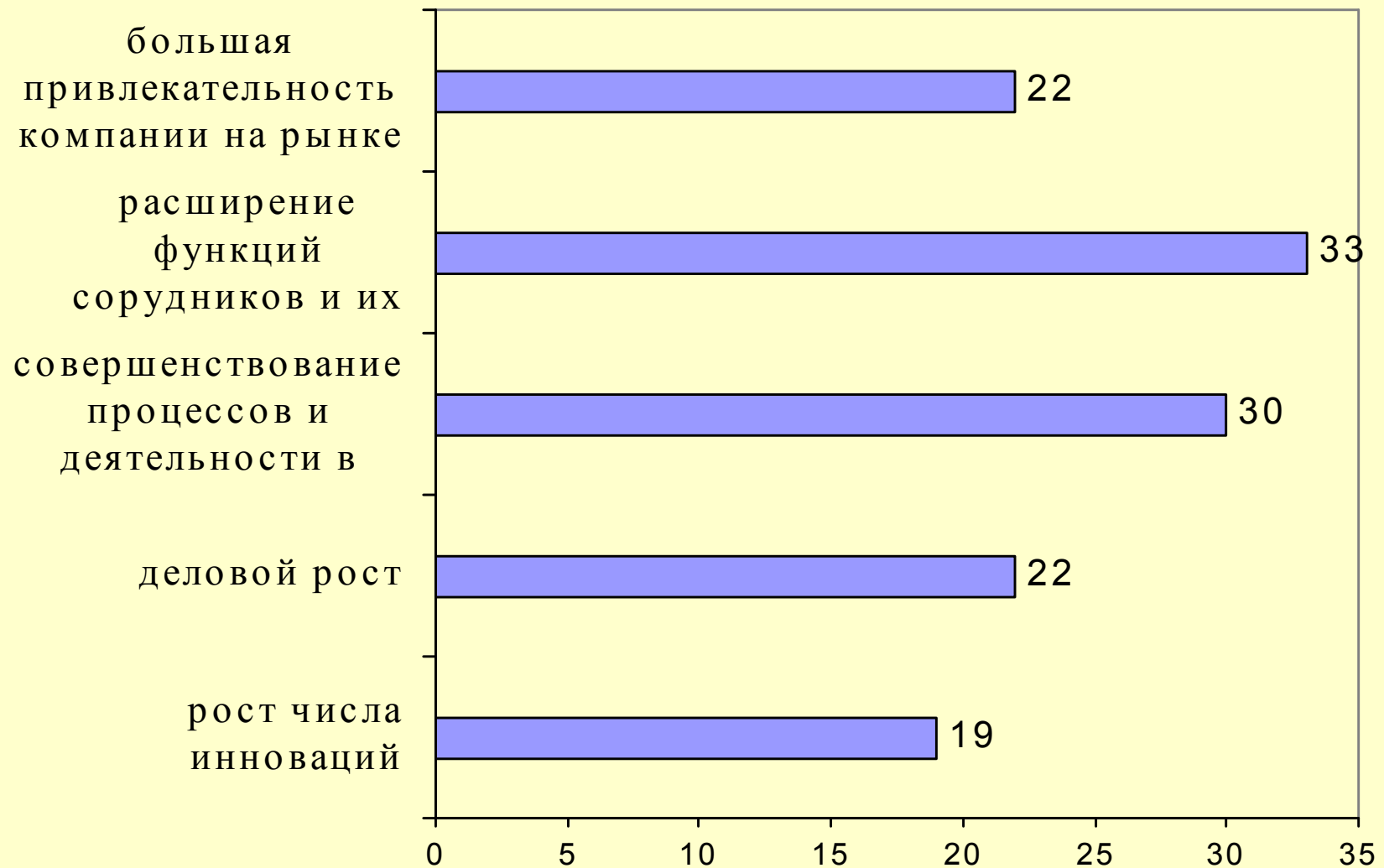


Комплексное использование каждого из подходов:

Полученный в прошлом опыт сотрудников компании — для оказания услуг уже существующим клиентам.

Обмен неформальными знаниями в сообществах — для развития новых видов услуг или привлечения новой категории клиентов

Эффект от управления знаниями

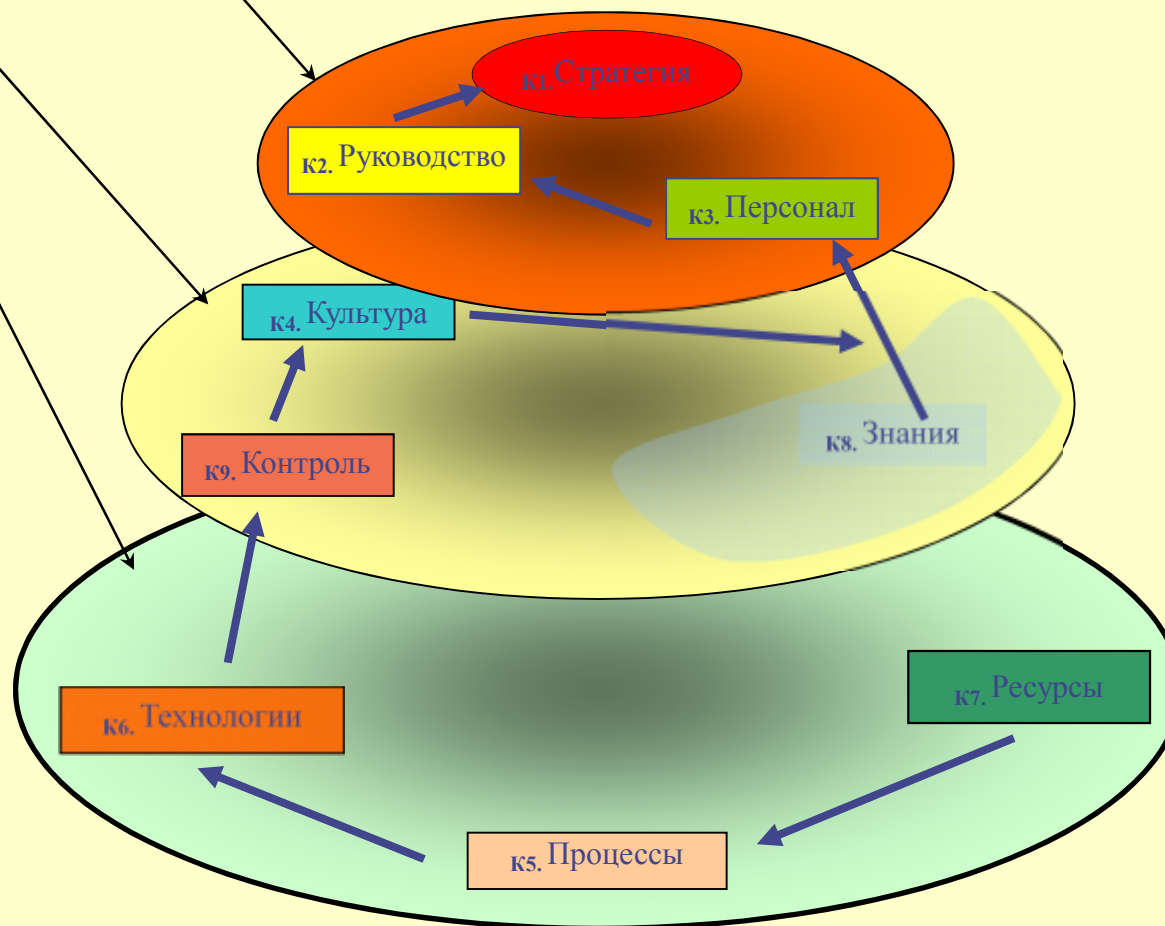


по данным EFQM (European Foundation for Quality Management) и CIBIT Consultancy Educators

Стратегический контур
(контур дипломатии)

Контур идей

Контур
примитивизма



Спасибо за внимание!

www.ismss.ru