

# Obsah

	<b>Strana</b>
<b>Úvod</b>	<b>7</b>
<b>Část I. Základní terminologie</b>	<b>9</b>
<b>1. Historie</b>	<b>9</b>
1.1 Vývoj lidské společnosti	9
1.2 Práce se znalostmi - historie	10
<b>2. Základní terminologie</b>	<b>12</b>
2.1 Data, informace, znalost	12
2.2 Rozdíly v japonském, západoevropském a americkém chápání znalosti	15
<b>3. Různé pohledy na znalost</b>	<b>17</b>
3.1 Koncept explicitní a tiché znalosti	17
3.2 Explicitní, implicitní a tichá znalost	19
3.3 Klasifikace podle Boisota	20
3.4 Explicitní, tichá a kulturní znalost	21
<b>4. Proces konverze a tvorby znalosti - SECI</b>	<b>22</b>
4.1 Socializace (tichá na tichou)	23
4.2 Externalizace (tichá na explicitní)	23
4.3 Kombinace (explicitní na explicitní)	24
4.4 Internalizace (explicitní na tichou)	24
<b>5. Znalostní aktiva</b>	<b>24</b>
5.1 Znalostní aktiva	24
5.2 Japonský přístup ke znalostním aktivům	25
5.3 Formy znalostních aktiv podle Sveibyho	27
5.4 Fáze tvorby nové znalosti ze znalostního aktiva	27
<b>6. Intelektuální kapitál</b>	<b>29</b>
6.1 Intelektuální kapitál	29
6.2 Tradiční účetnictví a intelektuální kapitál	29
6.3 Hodnota a ukazatele intelektuálního kapitálu	31
6.4 Nefinanční ukazatele intelektuálního kapitálu	33
6.5 Účetnictví intelektuálního kapitálu	33
6.6 Řízení rozvoje intelektuálního kapitálu	33

<b>Část II. Práce se znalostmi</b>	<b>35</b>
<b>7. Práce s explicitními znalostmi</b>	<b>35</b>
7.1 Postup Nonaky a Takeuchiho	35
7.2 Metoda Forda a Stermana	36
<b>8. Práce s tichými znalostmi</b>	<b>38</b>
8.1 Vyprávění příběhů	39
8.2 Učňovství	39
8.3 Komunity	40
<b>9. Faktory ovlivňující schopnost práce se znalostmi</b>	<b>42</b>
9.1 Mentální modely	42
9.2 Kódování	44
<b>Část III. Práce se znalostmi na úrovni organizace</b>	<b>47</b>
<b>10. Strategie řízení znalostí</b>	<b>47</b>
10.1 Strategie založená na práci s explicitními znalostmi - strategie kodifikační	48
10.2 Strategie založená na práci s tichými znalostmi - strategie personalizační	49
10.3 Volba strategie	49
10.4 Porovnání kodifikační a personalizační strategie organizace	51
<b>11. Pravomoci a zodpovědnost</b>	<b>52</b>
11.1 Úkoly vrcholového managementu	52
11.2 Úkoly středního managementu	53
11.3 Klíčové pozice	54
<b>12. Trh znalostí</b>	<b>55</b>
12.1 Trh znalostí	55
12.2 Účastníci trhu znalostí	56
12.3 Signály trhu znalostí	58
12.4 Tržiště	60
12.5 Problémy trhu znalostí	60
12.6 Chyby při práci s trhem znalostí	61
12.7 Patologie trhu znalostí	61
12.8 Předpoklady správného fungování trhu znalostí	62
<b>13. Organizační struktury a řízení znalostí</b>	<b>62</b>
13.1 Srovnání výše uvedených modelů řízení znalostí	63
13.2 Skupina organizačních struktur shora dolů	63
13.3 Skupina organizačních struktur zdola nahoru	64
13.4 Organizační struktury ze středu nahoru a pak dolů	64

<b>14. Prostředí</b>	<b>66</b>
14.1 Předpoklady a inhibitory prostředí	66
14.2 Tvorba a iniciace prostředí	69
14.3 Ba	70
<b>Literatura</b>	<b>73</b>

Výhledou a nevyhledou znalosti je jejich silko vyspěšřicná podstata. Znalosti obvykle z praktických důvodů dělíme například na explicitní (formalizovatelné) a tiché (neformalizovatelné), ale toto dělení má určitá omezení. V práci je často velmi těžké hraničit mezi explicitní a tichou složkou znalostí, protože se explicitní a tichá část konkrétní znalosti obvykle neustále osvěžují a interagují spolu. Proto řídíme-li například explicitní znalost často současně působíme i na znalost tichou. Z toho pak samozřejmě vyplývají problémy, například terminologické nebo i problémy priorit.

Přesto si myslím, že je třeba věnovat řízení znalostí pozornost. Umožňuje totiž neobvyklý pohled na organizaci a její práci a nabízí také neobvyklé a zajímavé řešení problémů, s nimiž se organizace setkávají a budou setkávat. Skripta jsem rozdělila do tří velkých částí. První část je věnována základní terminologii, druhá práci se znalostmi a třetí pak řízení znalostí na úrovni celé organizace.