

Obsah

Úvodem	11
1. To nejcennější je v lidech	19
1.1 Odkaz historie: od Komenského k informační společnosti	19
1.2 Znalostní pracovník ve „věku učení“	22
1.3 Směřování ke znalostní organizaci	23
2. Potenciál člověka a intelektuální hodnota organizace	25
2.1 Využívání dat, informací a znalostí v organizaci	28
2.1.1 Data	28
2.1.2 Informace	30
2.1.3 Interpretace informace	32
2.1.4 Znalosti	37
2.2 Proměny znalostí	41
2.2.1 Socializace	42
2.2.2 Externalizace	44
2.2.3 Internalizace	47
2.2.4 Kombinace	48
2.3 Znalostní kapitál	50
2.3.1 Vývoj strategie řízení lidských zdrojů ve firmě International Computer Limited	51
2.3.2 Návrh možného řešení případové studie	64
3. Emoční inteligence – klíč k energetizaci zaměstnanců	68
3.1 Charakteristiky emoční inteligence	68
3.2 Jak získávat co nejvíce ze sebe sama i z ostatních	73
4. Firemní kultura – klíč k využívání a rozvoji potenciálu zaměstnanců	77
4.1 Firemní kultura	77
4.2 Varianty organizační kultury firmy	78
4.3 Firemní kultura a rozvoj potenciálu zaměstnanců	80
5. Znalostní management	81
5.1 Charakteristika učící se organizace	83
5.1.1 Systémové myšlení	83
5.1.2 Schopnost zvládat problémy	85
5.1.3 Mentální modely	86
5.1.4 Cesty ke sdílení vizi budoucnosti	88
5.1.5 Skupinové učení	88
5.2 Projektové řízení učící se organizace	89
5.2.1 Projekt a plán rozvoje	89
5.2.2 Věcná připravenost organizace na rozvíjení znalostí	91
5.2.3 Připravenost lidí v organizaci na rozvíjení znalostí	92

5.3	Audit osobnostních předpokladů pro rozvoj učící se organizace	93
5.3.1	Základní osobnostní charakteristiky	93
5.3.2	Manažerské kompetence pro rozvoj učící se organizace	97
6.	Znalostní strategie organizace	103
6.1	Kodifikační strategie	103
6.2	Personalizační strategie	103
6.3	Porovnání obou strategií	104
7.	Komunikace znalostí v organizaci	107
7.1	Vliv firemní komunikace na fungování systémů	109
7.2	Řízení komunikace znalostí	112
7.3	Charakteristika působení a účinků komunikace znalostí	113
7.4	Přehled o působení a účincích komunikace znalostí	114
8.	Přínosy učící se organizace a managementu znalostí	118
8.1	Management znalostí jako trvalá součást řízení firmy	119
8.2	Příprava učící se organizace na permanentní „život ve změnách“	120
8.3	Prohřešky vůči managementu znalostí	121
9.	Praktické otázky rozvoje učící se organizace	122
9.1	Diagnostika	122
9.1.1	Analýza výchozího stavu	122
9.1.2	Vstupní a průběžná diagnostika manažerské způsobilosti	123
9.2	Rozvoj komunikace znalostí	126
9.3	Metody argumentace	130
9.4	Překonávání konfliktních situací v týmu	133
9.5	Rozvoj manažerů a specialistů	136
9.6	Moderní nástroje rozvoje	140
9.7	Metody tvůrčího řešení problémů	144
9.7.1	Operační metody	146
9.7.2	Výchovně formativní metody	153
9.7.3	Komplexní přístup k metodám rozvíjení tvořivého myšlení	154
9.8	Assessment Centre a Development Centre	155
9.9	Faktory výběru metod rozvoje manažerů	157
Příloha 1:	Úrovně systémového myšlení	161
Příloha 2:	Rozvojové cíle	167
O autorovi		177
Seznam literatury		178