

Hálózati tudásmenedzsment rendszerek sajátosságai, bevezetési tapasztalatai

Hasznics Milán, hasznics@itm.bme.hu

Nuridsány Judit, nuridsany.judit@itm.bme.hu

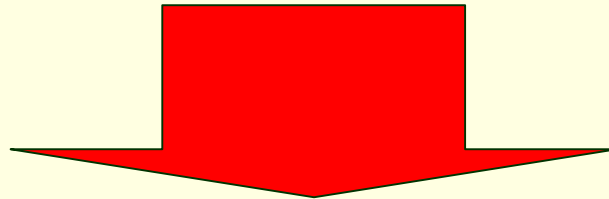
BME – Információ és Tudásmenedzsment Tanszék

Definíció

A tudásmenedzsment az az új megközelítés, amely lehetővé teszi egyének, csoportok és egész szervezetek számára, hogy tudást **kollektíven és rendszerezetten** létrehozzanak, megosszanak és alkalmazzák **üzleti céljaik** lehető legteljesebb elérése érdekében

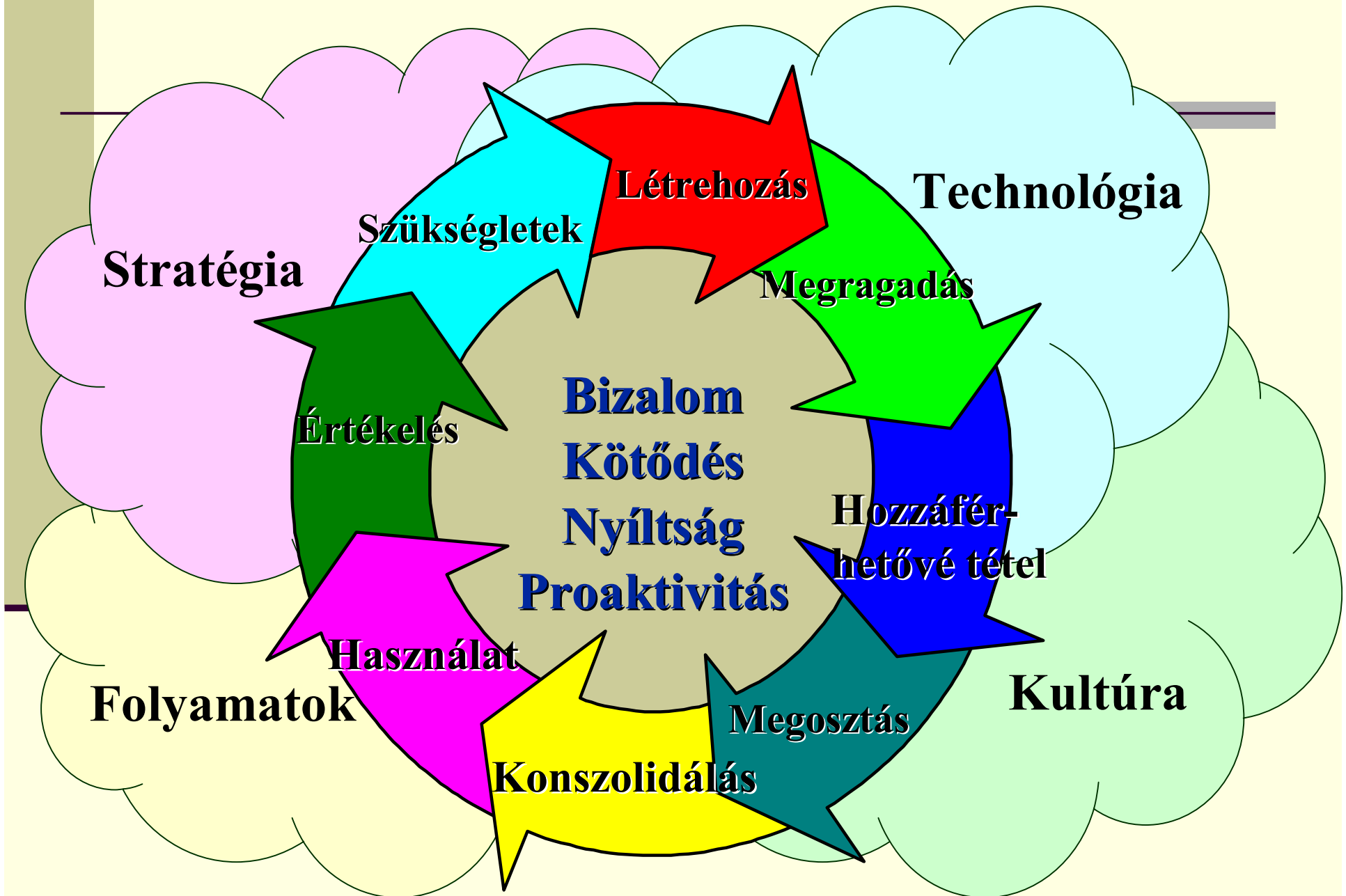
Egy általános gondolat

A tudásmenedzsment nem egyszeri kezdeményezés (projekt, vagy program), hanem „életforma”, gondolkodásmód, megközelítésmód.



A tudásmenedzsment akkor sikeres, ha szervesen beépül a szervezetbe, annak minden részébe, minden tagjába, a folyamatokba, a működésbe.

Tudásmenedzsment ciklus



A tudásmenedzsment négy alappillére

■ Stratégia

- A TM-nek a szervezet üzleti stratégiájára kell épülnie
- Szükséges TM stratégia

■ Folyamatok

- A tudás kezelését folyamatszerűen kell szemlélni
- A TM nem önálló üzleti folyamat: szervesen be kell épülnie a szokásos folyamatokba

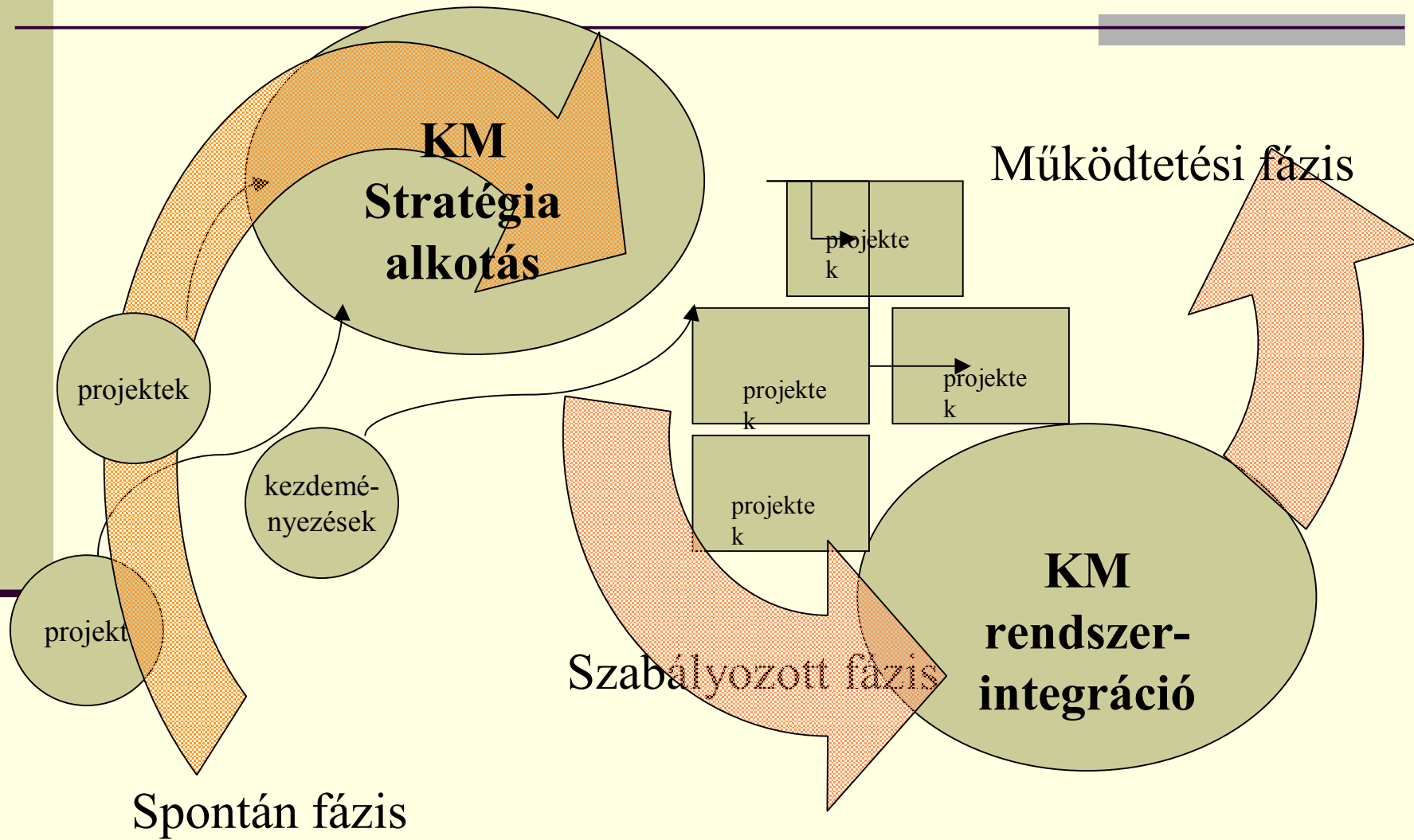
■ Kultúra

- A TM-nek át kell hatnia az szervezet, és minden egyes tagjának gondolkodását, viselkedésmódját

■ Technológia

- Az informatikai technológia új eredményei teszik lehetővé a tudás minden korábbinál hatékonyabb menedzsmentjét

KM bevezetés

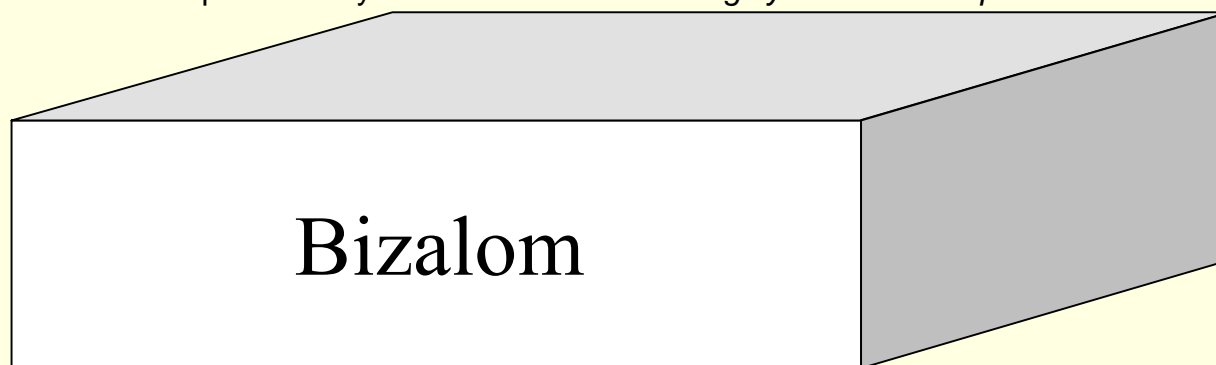


Alapelvek - Értékek

“ A bizalom egy szervezet éltető ereje és az emberek motiválásának legmagasabb szintű módja.

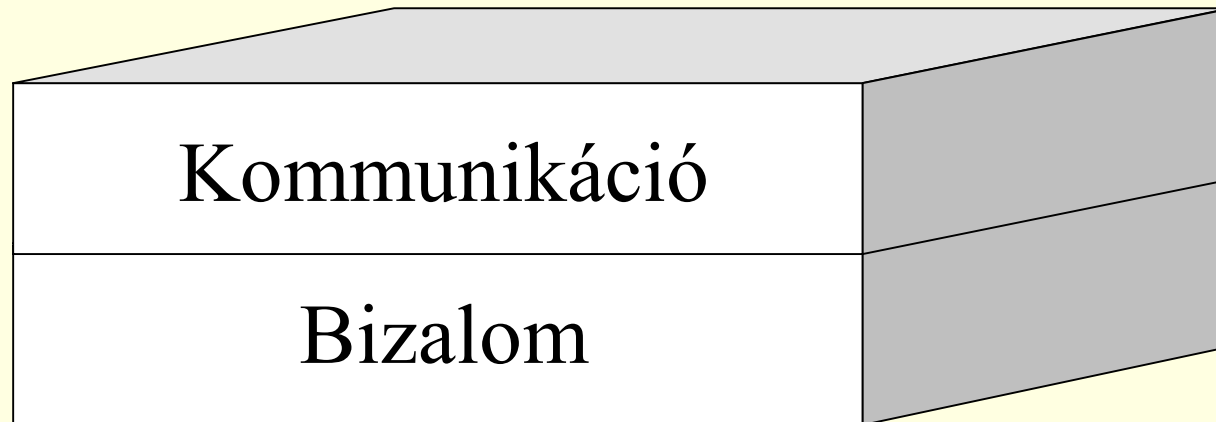
Az emberek akkor dolgoznak együtt a leghatékonyabban, ha megbíznak egymásban. ”

Stephen Covey 'The Seven Habits of Highly Effective People'



Alapelvek - Értékek

“ A nyílt kommunikáció növeli a bizalmat, és természetes módon vezet az együttműködésre való igényhez. ”

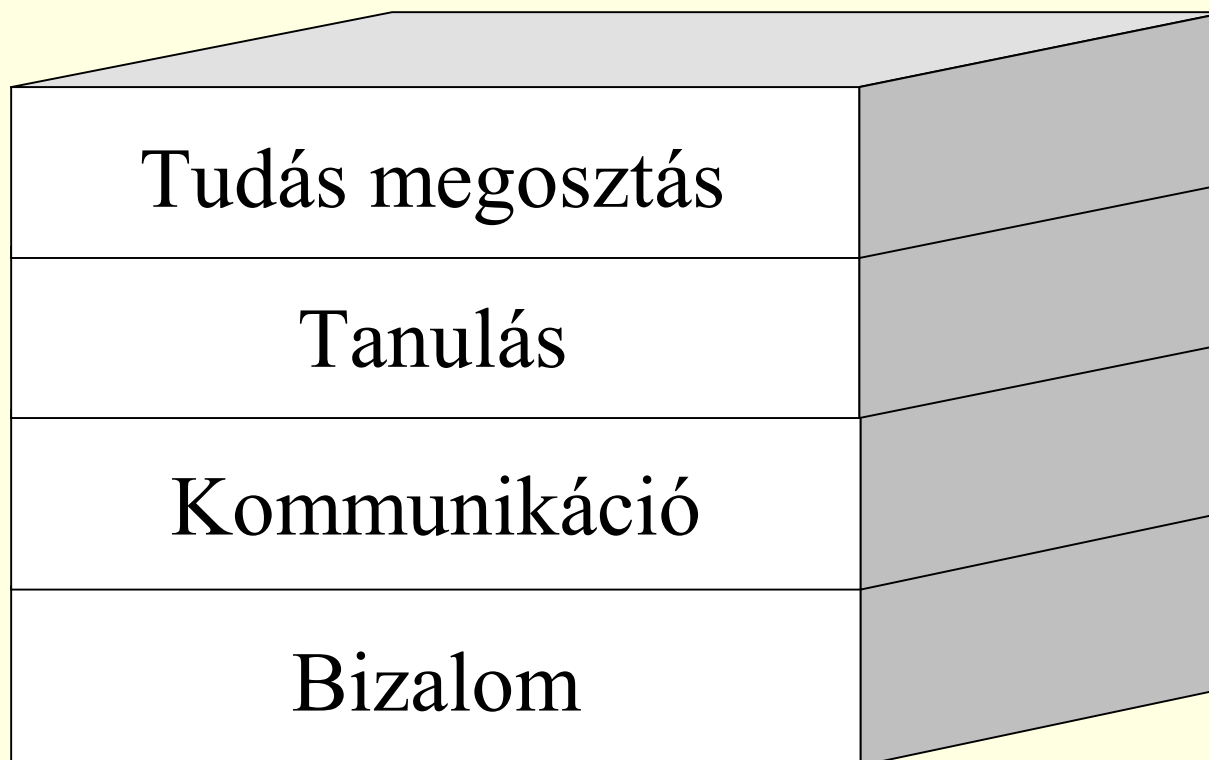


Alapelvek - Értékek

“ A gyors tanulás növeli a kompetenciát, növeli a bizalmat, és természetes módon vezet a tudás-megosztás igényéhez. ”



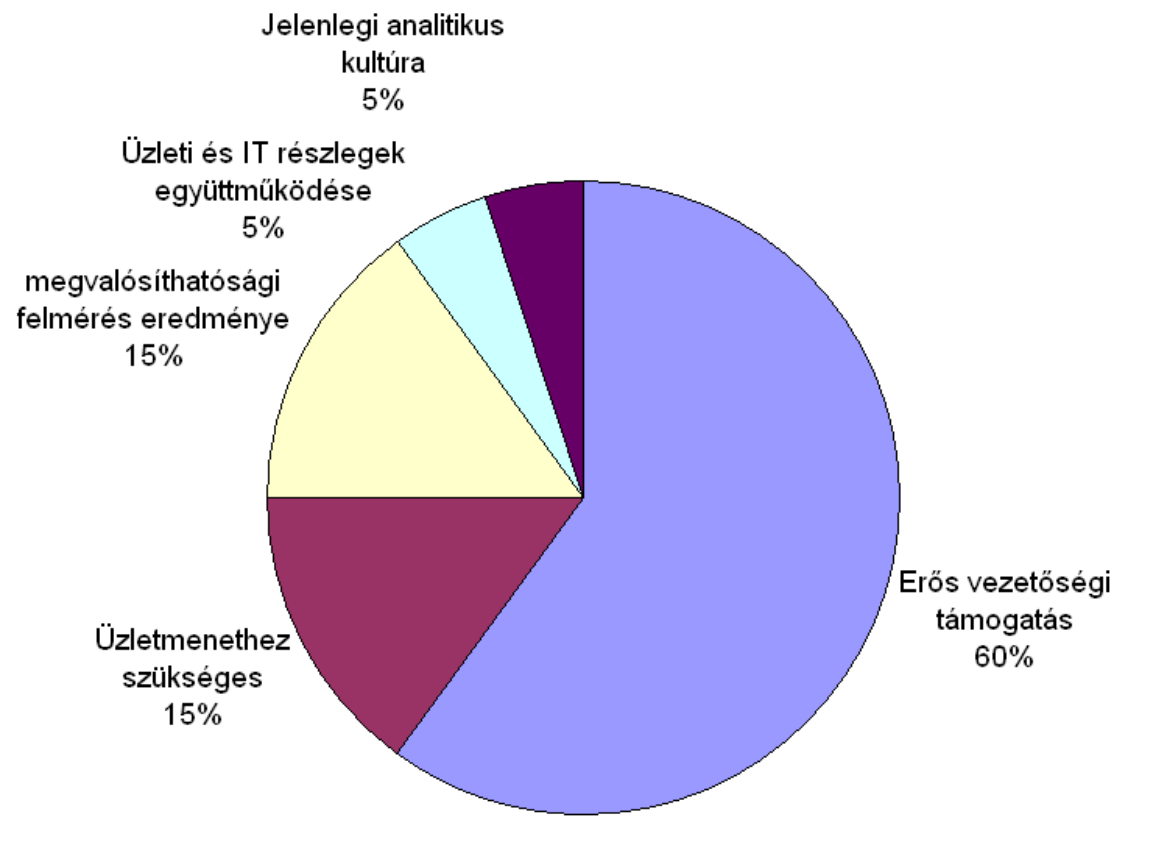
Alapelvek - Értékek



A tudásmenedzsment sikertelenségét előidéző tényezők

- A fent említett tényezők hiánya, ha a vezetés nem ismeri fel, hogy a tudást menedzselni kell,
- időhiány,
- pénzhiány,
- a tudásmegosztó szervezeti kultúra hiánya,
- a motiváció hiánya,
- a vezetés támogatásának hiánya és a megfelelő szakértelem hiánya.

DW - párhuzam



KPMG

1. 1989 Shadow partner projekt
2. 1991 K-Man projekt
3. 1995 K-web prokejt

K-MAN

- Saját keretrendszer kell – FirstClass
- Szemlélet:
 - Könyvtár
 - Konferencia

K-MAN: könyvtár

- Belső információk
- Partner adatbázis:
 - információk üzleti partnerekről,
 - figyelt konkurenciáiról.
 - üzletágról
- „Lessons learned”:
 - Csapdák
 - Hatékony megoldások

K-MAN: konferencia

- On és off-line kommunikációs megoldások
- Fórumok
- Videó?

K-MAN: analógiák

■ Explicit tudás

■ Tacit Tudás

■ Kodifikáció

■ Perszonalizáció

■ Könyvtár

■ Konferencia

K-web

- K-man: Siker!
- Új infrastruktúra
- Vállalati intranet, VPN

- Videokonferencia
- Nagy teljesítményű háttér DB

MOL - Autonomy

- Nem tudásszervezet
- Hatalmas mennyiségű irat és dokumentum
- Kevés a struktúrált adat (80-20)

MOL – Autonomy II

- Automatikus indexelés
 - MI alapú, szövegbányászati módszerek
- Hasonlósági alapú keresés
- Automatikus fordítási megoldások
- Széleskörű elérhetőség
- Skálázhatóság

Cél: kodifikáció

Köszönjük a figyelmet!

*Hasznics Milán, hasznics@itm.bme.hu
Nuridsány Judit, nuridsany.judit@itm.bme.hu
BME – Információ és Tudásmenedzsment
Tanszék*