




# Knoco Newsletter

## Kwiecień 2017 Podręcznik użytkownika: Przeprowadzanie audytów Zarządzania Wiedzą.



W tym numerze 

- [6 typów audytu](#)
- [Audyt systemu \(KM Framework\)](#)
- [Audyt kultury Zarządzania Wiedzą](#)
- [Audyt wiedzy](#)
- [Audyt CoPs](#)
- [Audyt dojrzałości systemu Zarządzania Wiedzą](#)
- [Audyt zgodności ze standardem Zarządzania Wiedzą](#)
- [Ponowne badanie „The Global KM survey”](#)

Obecny newsletter jest przewodnikiem po różnych typach audytów Zarządzania Wiedzą.

Audyt programu Zarządzania Wiedzą jest zawsze dobrym pomysłem. Zanim się go jednak zacznie, warto pomyśleć, jaki jest jego cel i co zrobimy z otrzymanymi wynikami. Dopiero wtedy będziemy mogli zdecydować, jaki konkretnie rodzaj audytu będzie potrzebny.

Przedstawione poniżej informacje mogą pomóc zdecydować, jaki konkretnie rodzaj audytu jest potrzebny w jakim przypadku.

### 6 typów audytu

Poniżej prezentujemy 6 popularnych typów audytu Zarządzania Wiedzą:

- Audyt [Systemu Zarządzania Wiedzą \(KM Framework\)](#) - jego celem jest zidentyfikowanie zarówno silnych stron, jak i brakujących elementów systemu. Wyniki audytu pozwolą na opracowanie planu działań eliminujących te luki;
- Audyt [kultury Zarządzania Wiedzą](#) - rezultaty dostarczą dane do opracowania planu i strategii KM (Zarządzania Wiedzą), które pozwolą wzmocnić sprzyjające elementy kulturowe w organizacji i wyeliminować elementy blokujące;

## Inne wiadomości

- [Aktualności Knoco](#)

## Forward

If you have people you would like to forward this email to, please forward using the button above

## Subscribe

If you are not subscribed to this newsletter and would like to be, please subscribe using the button above.

## Unsubscribe

You're receiving this letter because you signed up at **knoco.com** or **ordered free templates from us**. If you no longer want to receive this newsletter, please unsubscribe using the button above.

## Kontakt

[Nasza strona](#)  
[Nasze dane kontaktowe](#)  
[Poprzednie Newslettery](#)  
[Nasz e-mail](#)  
[Nasza strona na facebooku](#)  
[Nasza strona na Linked-in](#)  
[Blog Nicka](#)  
[Blog Ruperta](#)  
[Blog Javiera](#) po hiszpańsku  
[Blog Vedalisa](#) po francusku  
[Blog Ewy](#) po polsku  
[Knoco na YouTube](#)

- **Audyt wiedzy** - jego celem jest identyfikacja kluczowych tematów wiedzy, tj. tematów, które wymagają największej uwagi. To pozwoli ustanowić priorytety i skoncentrować działania Zarządzania Wiedzą w obszarach, w których przyniosą największy efekt;
- **Audyt jednej lub więcej Communities of Practice**, aby pomóc im przejść przez kolejne etapy rozwoju;
- Ogólna ocena dojrzałości Zarządzania Wiedzą organizacji, aby bardzo szybko uzyskać przegląd silnych i słabych stron;
- Audyt zgodności ze standardem Zarządzania Wiedzą, dla celów akredytacji.



Skontaktuj się z Knoco, aby uzyskać więcej informacji o rodzajach audytu Zarządzania Wiedzą, jakie mogą być potrzebne.

## Audyt systemu Zarządzania Wiedzą (KM Framework)

Większość organizacji posiada wbudowane elementy Zarządzania Wiedzą, jeszcze zanim rozpocznie formalne wdrożenie. W końcu przecież, Zarządzanie Wiedzą jest oparte na zdrowym rozsądku, dlatego ludzie rozpoczynają odpowiednie działania bez nazywania ich „zarządzanie wiedzą”. Ale – w takich działaniach na ogół brakuje pewnych krytycznych elementów, a te elementy, które istnieją, nie są połączone ze sobą. Istniejący System Zarządzania Wiedzą jest nieszczelny i nie funkcjonuje tak, jak powinien. **Ocenę systemu Zarządzania Wiedzą** organizacje zazwyczaj zlecają na początkowych etapach wdrożenia po to, by zidentyfikować luki i zaplanować działania potrzebne do ich usunięcia oraz aby połączyć elementy systemu.

Audyt systemu Zarządzania Wiedzą (KM Framework audit) bierze pod uwagę następujące elementy:

- Transfer wiedzy poprzez dyskusje i konwersacje;
- Przechwytywanie wiedzy poprzez rejestrowanie, dokumentowanie i kodowanie;
- Zarządzanie przechwytywaną wiedzą poprzez przechowywanie i syntezę;
- Poszukiwanie i powtórne wykorzystywanie wiedzy;
- Role i odpowiedzialności, wspierające powyższe zadania;
- Procesy, wspierające powyższe zadania;
- Technologie, wspierające powyższe zadania;
- System zarządzania (Governance), który wspiera wymienione powyżej zadania oraz dąży do rozwoju i podtrzymywania pożądaných zachowań.

Zazwyczaj audyt jest przeprowadzany albo poprzez serię wywiadów albo w trakcie warsztatów. Typowy audyt ocenia status wszystkich składników (Role i odpowiedzialności, Procesy, Technologia, Governance) każdego z elementów składających się na Zarządzania Wiedzą (komunikacja, przechwytywanie wiedzy, synteza, upowszechnianie), identyfikuje silne i słabe strony systemu, porównuje badaną organizację z najlepszymi w danej klasie i rekomenduje działania, jakie należy podjąć, aby wdrożyć wzorcowe rozwiązanie.

[Skontaktuj się z Knoco](#) aby dowiedzieć się więcej o audycie systemu Zarządzania Wiedzą (KM Framework)



Uczestnicy warsztatów „Audyt Systemu Zarządzania Wiedzą”

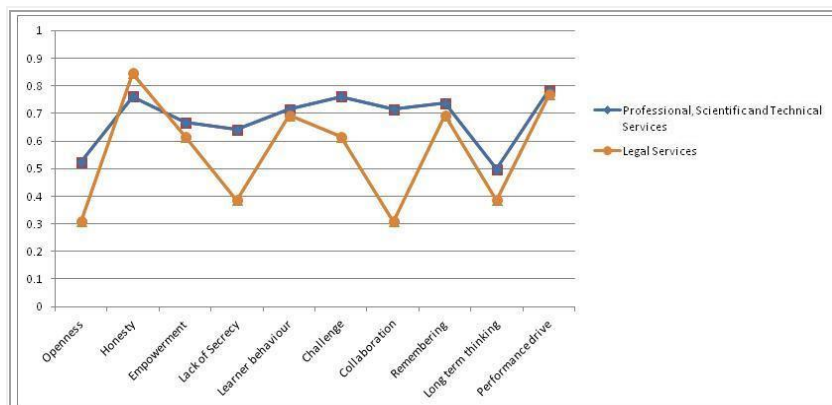
## Audyt kultury organizacyjnej

Kultura organizacyjna jest ściśle związana z wdrożeniem Zarządzania Wiedzą. Kultura wspierająca będzie przyspieszała wdrożenie, podczas gdy kultura nie-wspierająca będzie spowalniała lub nawet blokowała Zarządzanie Wiedzą. Jednakże - Zarządzanie Wiedzą samo w sobie jest agentem zmiany kulturowej. Dlatego też zbudowanie kompletnego systemu Zarządzania Wiedzą samo w sobie będzie skutkowało powolną zmianą kultury. [Audyt kultury organizacyjnej](#) warto przeprowadzić na początkowych etapach wdrożenia Zarządzania Wiedzą, aby zidentyfikować elementy blokujące i wspierające w organizacji. Potem warto powtarzać audyt regularnie, aby weryfikować postępy zmiany kultury organizacyjnej.

Typowy audyt kultury Zarządzania Wiedzą jest oparty na ankietach i dyskusjach w ramach grup kontrolnych; może poruszać niektóre, wybrane lub też wszystkie zagadnienia kulturowe:

- Otwartość vs. zamykanie się;
- Uczciwość vs. nieuczciwość - w jakim stopniu ludzie filtrują wiedzę i informację, kiedy komunikują się z kolegami i zwierzchnikami;
- Samodzielność vs. nadmierna kontrola - w jakim stopniu ludzie czują, że mogą pracować z wiedzą samodzielnie, niezależnie od aprobaty zwierzchników;
- Uczący się vs. Wiedzący - w jakim stopniu ludzie widzą wartość w zdobywaniu nowej wiedzy w przeciwieństwie do wiedzy, jaką już mają w swoich głowach;
- Musimy się dzielić vs. musimy wiedzieć. W jakim stopniu ludzie oferują swoją wiedzę innym, a nie trzymają ją w sekrecie;
- Wyzwanie vs. Akceptacja. W jakim stopniu ludzie starają się rozumieć, dlaczego sprawy wyglądają tak, a nie inaczej.
- Współpraca vs. konkurencja. W jakim stopniu ludzie identyfikują się i cieszą się z sukcesów innych;
- Zapamiętywanie vs. zapominanie; W jakim stopniu ludzie uznają i włączają przeszłość, kiedy robią plany na przyszłość i w jakim stopniu świadomie rejestrują decyzje, oceny, wiedzę etc. na przyszłość;
- Cierpliwość strategiczna vs. krótko-dystansowość. W jakim stopniu ludzie dostrzegają szerszy kontekst i próbują ocenić czy i jak ich działania pasują do szerszej, długoterminowej wizji organizacji.
- Dążenie do doskonałości vs. samozadowolenie. W jakim stopniu organizacje uznają, że jest zawsze obszar do poprawy.

Skontaktuj się z Knoco, aby dowiedzieć się więcej o audycie kultury organizacyjnej lub wypróbuj bezpłatną wersję online.



Typowy profil audytu kultury organizacyjnej

## Audyt wiedzy

Joaquim Carbonell, [Knoco Spain](#)

Nie ma wątpliwości, że zarządzanie wiedzą wnosi wartość dodaną do organizacji. Ale wymaga również inwestycji oraz wysiłku osób odpowiedzialnych. Czynnikiem koniecznym na tym poziomie jest ustalenie priorytetów działań Zarządzania Wiedzą i skoncentrowanie ich na obszarach wiedzy o najwyższym priorytecie.

Wiedza organizacji wydaje się być „nieskończona”. Nie jest możliwe zarządzanie czymś tak wielkim, jak całkowita suma wiedzy organizacyjnej. Dlatego czasami zarządzanie wiedzą nie udaje, bo nie zostało przeprowadzone ustalenie priorytetów i uzgodnione, które tematy wiedzy są najważniejsze dla organizacji czy choćby dla obszarów funkcjonalnych. My używamy pojęcia „wiedza krytyczna”: to obszary wiedzy, które są kluczowe dla osiągnięcia celów korporacyjnych. Ale nawet ta wiedza może być trudna do zarządzania, dlatego trzeba ustalić dla niej priorytety, zgodnie z uzgodnionymi kryteriami. Pomocne będzie tutaj wzięcie pod uwagę następujących pytań:

- Bieżąca ważność tematu;
- Przyszła ważność tematu;
- Stopień udokumentowania tematu;
- Bieżący poziom rozpowszechnienia wiedzy;
- Wymagany poziom rozpowszechnienia;

- Dojrzałość tematu;
- Obecny poziom wiedzy fachowej organizacji w temacie;
- Wymagany przyszły poziom wiedzy fachowej organizacji;
- Łatwość zastąpienia wiedzy, w przypadku gdyby została utracona;
- Ryzyko utraty wiedzy;

Pożyteczną rekomendacją w takim przypadku jest, aby przeprowadzić [skan wiedzy](#). Jego celem jest zidentyfikowanie tematów wiedzy, które wymagają największej uwagi. Skan wiedzy (albo audyt wiedzy) pomagają skoncentrować działania Zarządzania Wiedzą tam, gdzie wniesie to największą wartość do organizacji (albo gdzie zredukuje ryzyko utraty wiedzy). Z czasem priorytety firmy zmieniają się. Aby utrzymać Zarządzanie Wiedzą w „dobrej kondycji”, warto powtarzać ten proces zawsze, gdy zmieniają się główne cele organizacji. To pomoże zaktualizować system Zarządzania Wiedzą (KM Framework), tak aby zawsze był w pełni funkcjonalny.

[Skontaktuj się z Knoco](#) aby uzyskać pomoc na temat audytu



Warsztaty audytu wiedzy w Szwecji

## Audyt CoPs

Wiele firm wprowadza Communities of Practice jako część swojego systemu Zarządzania Wiedzą. Communities nie są natychmiastowym i stałym rozwiązaniem. Każda Community zmienia się w czasie i przechodzi przez wiele etapów rozwoju. Audyt CoP pozwala na prześledzenie rozwoju Communities of Practice. Wynik audytu może być wykorzystany do przygotowania planu następnego etapu rozwoju CoP.

Audyt CoP bada różne elementy związane z CoP, na przykład:

- Przywództwo i sponsoring
- Uzasadnienie biznesowe
- Zasoby i role
- Zaangażowanie pracowników
- Efekty i aktywności
- Relacje oparte na zaufaniu
- Procesy
- Technologia
- Nagrody i uznanie
- Mierniki

Wyniki, podobne do pokazanych poniżej, pomogą wskazać, które z tych elementów wymagają pracy, aby osiągnąć następny etap rozwoju.



[Skontaktuj się z Knoco](#) aby uzyskać pomoc na temat audytu CoP.

## Audyt dojrzałości Zarządzania Wiedzą

Audyt dojrzałości Zarządzania Wiedzą jest powszechnie przeprowadzany jako szybki przegląd bieżącego stanu KM. Naszym zdaniem takie audyty dojrzałości są przydatne jako ogólne wytyczne, ale aby wyciągnąć jakiegokolwiek wiążące wnioski potrzebne są audyty bardziej szczegółowe. Zarządzanie Wiedzą jest bardziej procesem zmian etapowych, niż procesem dojrzewania. Dlatego

wykorzystywanie wskaźnika dojrzałości dla cegokolwiek innego, niż pojedynczy komponent KM, tak jak Community of Practice może być mylące.

Jednakże, jeżeli szybki przegląd bieżącego stanu KM jest tym, co jest potrzebne, wówczas można wypróbować nasz bezpłatny audyt dojrzałości KM online.

## **Audyt zgodności ze standardem Zarządzania Wiedzą**

Obecnie nie istnieje międzynarodowy standard Zarządzania Wiedzą, względem którego audyt mógłby być przeprowadzany. Jednakże obecnie trwają prace nad standardem ISO, które powinny być opublikowane w tym roku. Kiedy standard zostanie opublikowany, będziemy mieli wreszcie uzgodniony międzynarodowo standard Zarządzania Wiedzą, który będzie stanowił bazę dla wewnętrznych i zewnętrznych audytów. Czekamy z niecierpliwością.

## **Zaproszenie, aby wziąć udział w naszym Globalnym Badaniu na temat Zarządzania Wiedzą**

**Weź udział w naszym badaniu na temat Zarządzania Wiedzą, a otrzymasz bezpłatne kopie wyników badania z 2014 roku, jak również z 2017.**

W 2014 r. [przeprowadziliśmy](#) jedno z najbardziej wszechstronnych badań zarządzania wiedzą, jakie kiedykolwiek opracowano

Rezultaty były niesłychanie interesujące, obejmowały spostrzeżenia dotyczące dojrzałości KM w różnych regionach i sektorach, rozmiaru i składu zespołów KM, wartości dostarczanej przez KM, stosowane technologie, procesy i zarządzanie, oraz szczegóły dotyczące communities of practice, lessons learned systems i metody rozpowszechniania dobrych praktyk.

W tym roku przeprowadzamy takie badanie ponownie, aby zobaczyć, co zmieniło się przez ostatnie 3 lata. Każdy, kto weźmie udział otrzyma link do bezpłatnej kopii wyników 2015, jak również otrzyma zestaw wyników 2017, kiedy badanie zostanie zakończone.



Czy chciałaby/chciałby Pani/Pan wziąć udział?

Jeżeli może Pan/Pani odpowiedzieć w imieniu organizacji, która wdraża KM, wdrożyła lub planuje wdrożyć, [proszę kliknąć na ten link](#) i wziąć udział w badaniu. Proszę wziąć pod uwagę, że kompleksowy charakter ankiety, oznacza, że trzeba na nią poświęcić około godziny. Oznacza to również, że wyniki będą bardzo wyczerpujące, tak więc ten czas będzie dobrze zainwestowany.

Zapraszamy do [wzięcia udziału w badaniu](#) i/lub przekazaniu tego newslettera kolegom.

## Nowości Knoco

Niektóre nowinki z całej rodziny Knoco są przedstawione poniżej:

- Knoco Indonesia będzie prowadziło 2-gi Indonesia KM Summit w Dżakarcie, Java - Indonezja, 8-9 Sierpień 2017. [Skontaktuj się z Sapta](#), aby otrzymać więcej informacji.



Uczestnicy i prelegenci na 2015 Indonesian Summit

- Nick Milton weźmie udział w [KMUK](#) w czerwcu
- W maju Rupert Lescott i Don Dressler będą prowadzić warsztaty Bird Island w trakcie [KA Connect Conference 2017](#) - konferencji Zarządzania Wiedzą dedykowanej branżom architektonicznej, maszynowej i budowlanej.

**Knoco is the registered trademark of Knoco Ltd.**  
**All company details can be found at [www.knoco.com](http://www.knoco.com)**  
**Don't want to receive these emails anymore? You can [Unsubscribe](#)**

Knoco Ltd, 37 Portland Rd, Kilmarnock, KA1 2DJ, UK