

Тема 4.

Взаимодействия в команде. Обмен знаниями. Модель МОТИВАЦИИ

4.1. Говорить на одном языке. Кейс Оргкомитета Сочи 2014

Страницы центра знаний - Терминологический словарь - Windows Internet Explorer provided by Sochi 2014 Organizing Committee

http://marina.sochi2014.com/knowledgecentre/DocLib/%d0%a2%d0%b5%d1%80%d0%bc%d0%b8%d0%

Страницы центра знаний - Терминологический словарь

ЦЕНТР ЗНАНИЙ

- О функции КМ
- НАШИ НОВОСТИ

KNOWLEDGE LIBRARY

НАШИ СЕРВИСЫ

- КОРПОРАТИВНАЯ БИБЛИОТЕКА
- ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ
- СЛУЖБА АНАЛИЗА И ИССЛЕДОВАНИЙ
- ЛЕТОПИСЬ ИННОВАЦИЙ
- УПРАВЛЕНИЕ ЗАЯВКАМИ
- ПОМОЩЬ МЕТОДОЛОГА

РЕСУРСЫ И МАТЕРИАЛЫ МОК И МПК

- ПРОГРАММА ОБОЗРЕВАТЕЛЬ И ДЕКРИПТИНГ
- ИНФОРМАЦИОННЫЙ ПОРТАЛ ЭКСТРАНЕТ
- ВКС
- ТЕХНИЧЕСКИЕ РУКОВОДСТВА

Терминологический словарь

Найти термин:

Словарь Терминов Сочи 2014 разработан на основе Core Games Терминами функциональных подразделений Оргкомитета.

Словарь был создан для использования в подготовке сообщений и обсуждениях.

По завершении создания Словаря обусловлено необходимостью использования сотрудниками, клиентами и партнерами Sochi 2014 и последующего развития. Для поиска необходимых вам терминов и понятий вы можете использовать алфавитными (английский и русский) и функциональными опциями.

Вы также можете дополнить Словарь новыми терминами и понятиями.

Найти термин:

Committee

Экспорт в Excel

1-10 терминов найдено: 60

Русское название термина	Английское название термина	Русское объяснение термина	Функция
Культурная программа	Cultural Program	Согласно Уставу МОК, Оргкомитет должен организовать программу культурных мероприятий, которая призвана служить развитию гармоничных отношений, взаимопонимания и дружбы между участниками Олимпийских игр и всеми присутствующими на них.	Искусство и культура
Комитет МПК по образованию	The IPC Education Committee	Комитет по образованию был создан в 2008 году. Задача Комитета состоит в обеспечении рекомендаций по последовательному развитию образовательных материалов МПК и реализации на международном уровне Паралимпийской образовательной программы	Образование
Управление финансами (Финансовый менеджмент)	Financial Management	Управление финансами заключается в создании и поддержке эффективной системы финансовой отчетности и контроля над финансовой деятельностью ОКОИ. Ее основными целями являются предоставление своевременной и достоверной финансовой отчетности и другой финансовой информации, а также консультирование по коммерческим вопросам Наблюдательного совета Оргкомитета, Высших органов управления Оргкомитета, а также соответствующих внутренних и внешних комитетов. Финансовый менеджмент обеспечивает внедрение адекватных систем и процедур, позволяющих Оргкомитету в полной мере обеспечивать точное отражение в учете всех соответствующих операций и обеспечивать соблюдение и поддержание организацией эффективной системы финансового контроля. Управление финансами отвечает за соблюдение налогового законодательства и предоставление обязательной отчетности, так же, как и за казначейские операции, включая управление денежными потоками, операциями с иностранной валютой, займами и инвестициями средств бюджетного профицита. ОКОИ может учредить функциональное подразделение, занимающееся Управлением финансами (Финансовым менеджментом).	Финансы и право

Point of Knowledge

Sochi2014 Organizing committee intranet portal Knowledge Management section. Contains more than 14 tools for effective communications, interaction of employees, preservation and exchange of the necessary information and knowledge.

«Центр Знаний»

Раздел функции Управление Знаниями Инtranет портала Оргкомитета Сочи2014. Содержит более 14 инструментов для эффективной коммуникации, взаимодействия сотрудников, сохранения необходимой информации и знаний и обмена ими (в разработке)

Knowledge Management Business Research Services

KM Service which provides research via retrieval and analysis of information from internal and external sources

Сервис Анализа Игр

Обеспечивает проведение исследований по запросам функциональных направлений и анализ информации из внутренних и внешних источников.

Research deliverables

Research results various formats

Результаты исследований

Форматы результатов исследований могут быть представлены и/или визуализированы в разных форматах

Quick information packs

Packs containing answers to frequently asked questions (lists of experts, sources, events, etc.)

Информационные пакеты

Документы, содержащие ответы на часто задаваемые вопросы (списки экспертов, источников, событий, и т.д.) в формате коллекции ссылок etc

Research paper

Requestor's tailored research delivery (presentation, pack, table, reference, etc.)

Исследовательская работа

Результат проведенного по запросу исследования (презентация, пакет, таблица, ссылка, и т.д.)

Источник: материалы ОРГКОМИТЕТА СОЧИ 2014

4.1. Говорить на одном языке. Кейс Аэропорта Домодедово

MOSCOW DOMODEDOVO AIRPORT

ТЕЗАУРУС АВИАЦИОННОЙ ПРЕДМЕТНОЙ ОБЛАСТИ

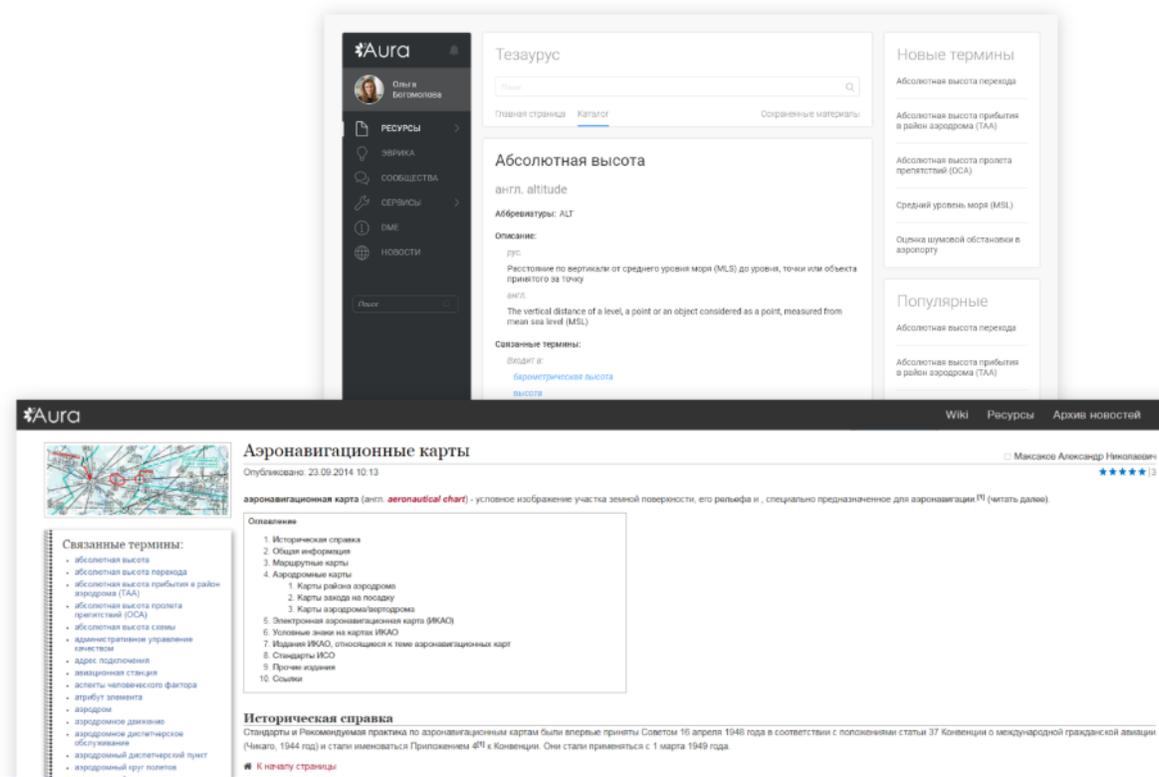
Тезаурус авиационной предметной области

Упорядочивание и стандартизация лексики профессионального языка авиации и аэропортовой деятельности

Раскрытие профессиональных понятий и обеспечение их однозначными трактовками

Авиационная энциклопедия

Охватывает все направления деятельности гражданской авиации



Источник: материалы АЭРОПОРТ ДОМОДЕДОВО

4.2. Обмен знаниями

Термин!

Knowledge Sharing – устойчивое словосочетание.

Процесс постоянной (целенаправленной) циркуляции знаний, информации и опыта в команде, бизнес-направлении, компании, осуществляемый различными способами и по определенным принятым правилам и процедурам.

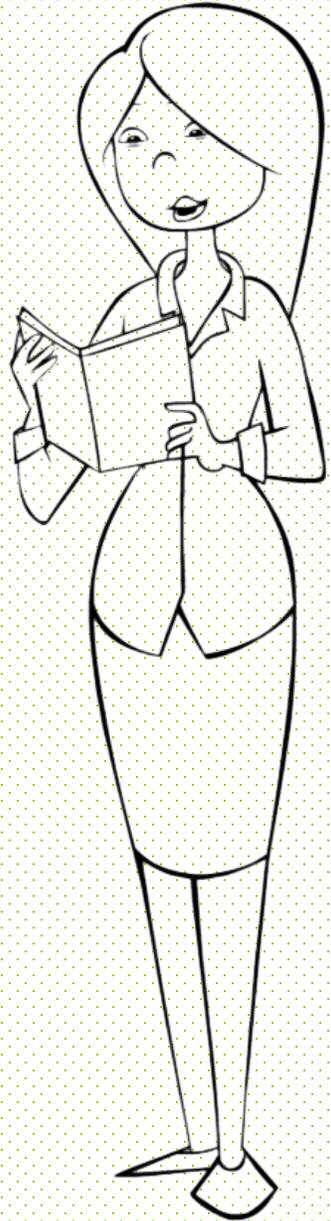


4.2. Knowledge Sharing - обмен знаниями

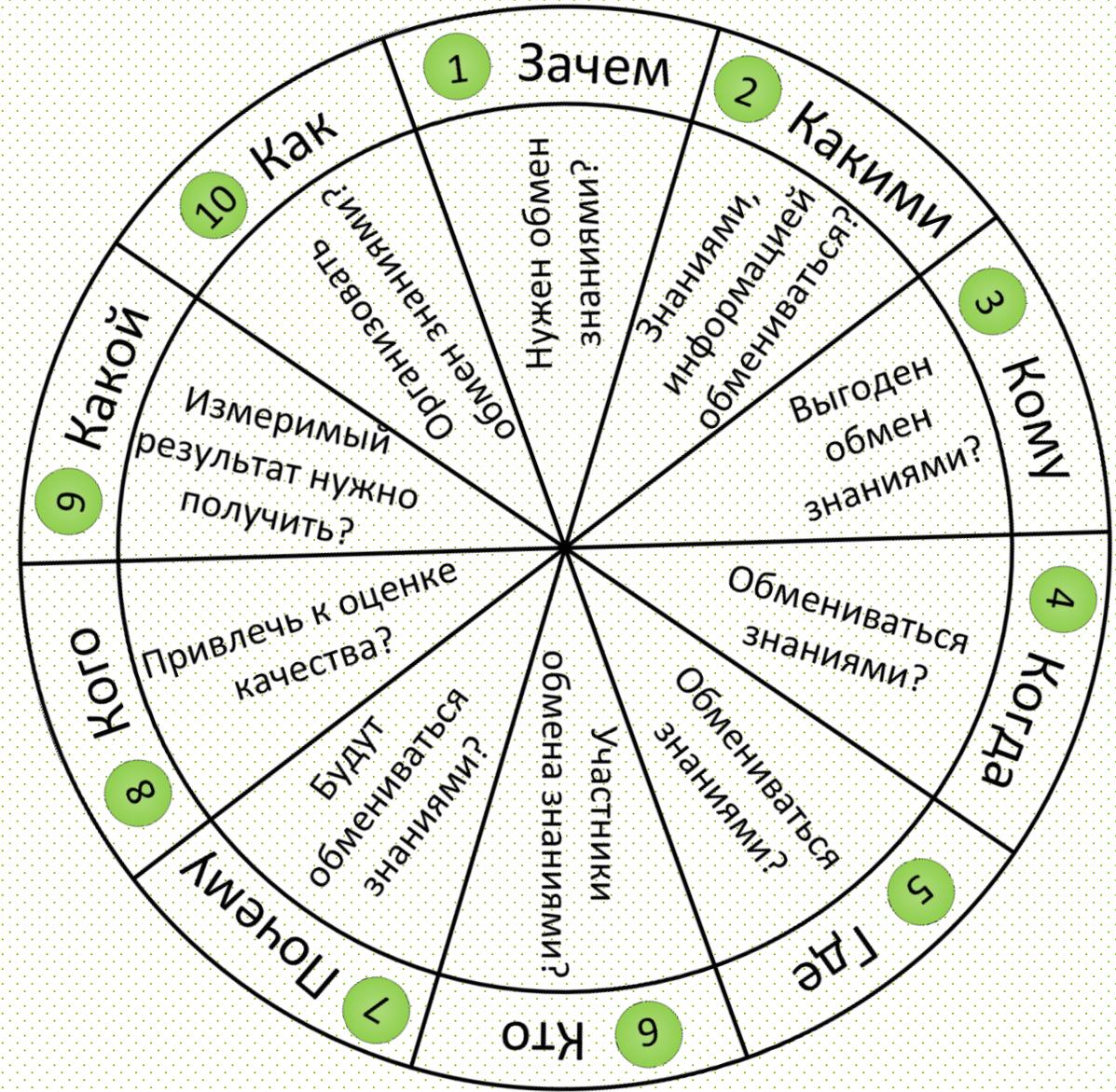
ТЕРМИН!

Knowledge Sharing – устойчивое словосочетание.

Обмен знаниями - процесс целенаправленной результативной циркуляции знаний, информации и опыта в сообществе, компании, происходящий по определенным правилам и процедурам и с измеряемым результатом.



4.2. Обмен знаниями. Модель «Колесо Обмена знаниями»



4.2. Как сделать так, чтобы сотрудники делились знаниями? Кейс производителя мебели.



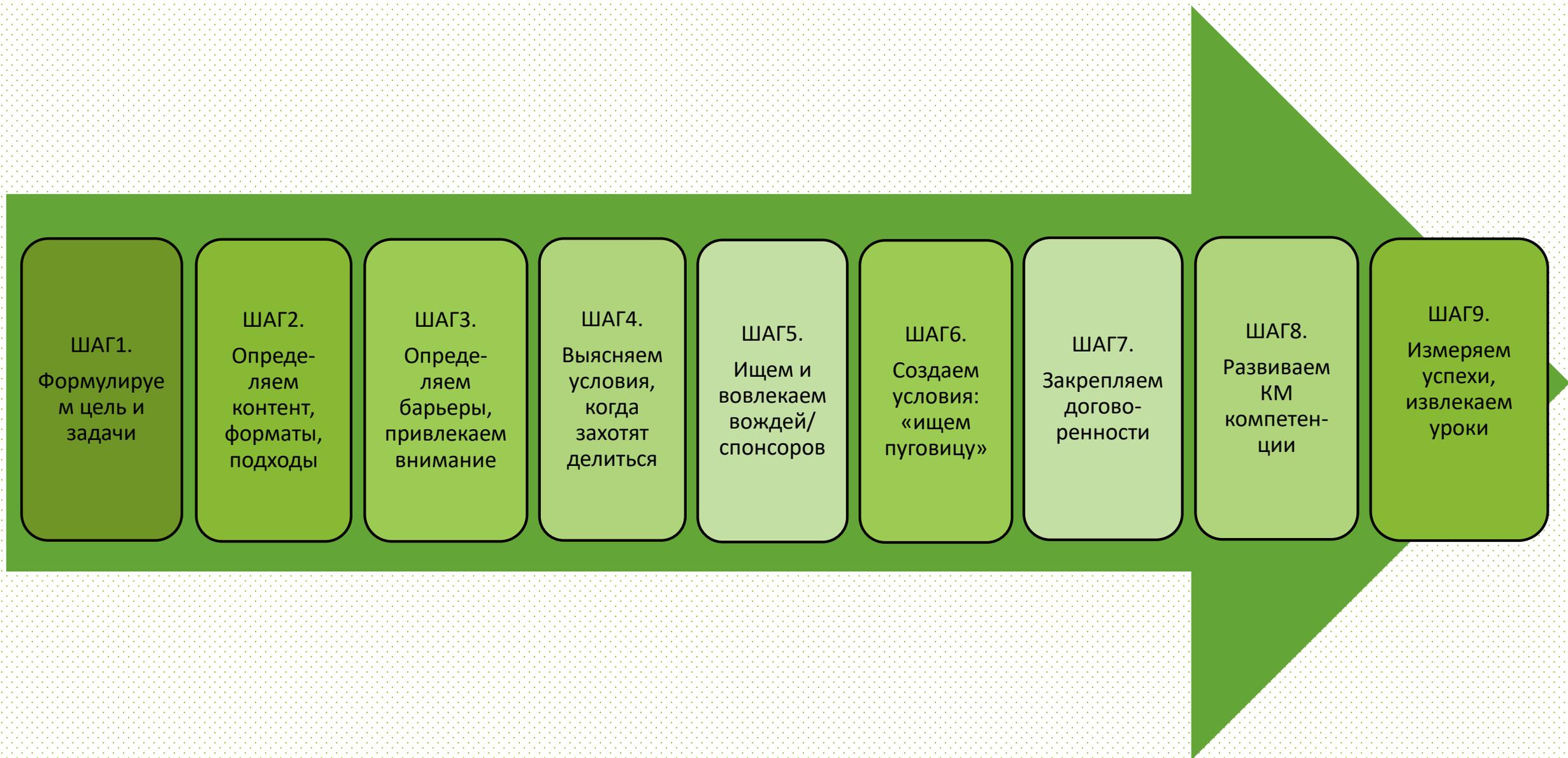
Задача:

В российской компании-производителе мебели «спонсор» процессов управления знаниями – генеральный директор. Он уверен в их огромном потенциале для развития: собирать, распространять и применять истории успеха. Руководители бизнес-направлений не поддерживают его в этом. В то же время ситуация на рынке неблагоприятная, спрос падает. В компании уже созданы база знаний и сообщество практиков. Однако сотрудники не используют их активно. В результате ресурсы не приносят пользу компании.

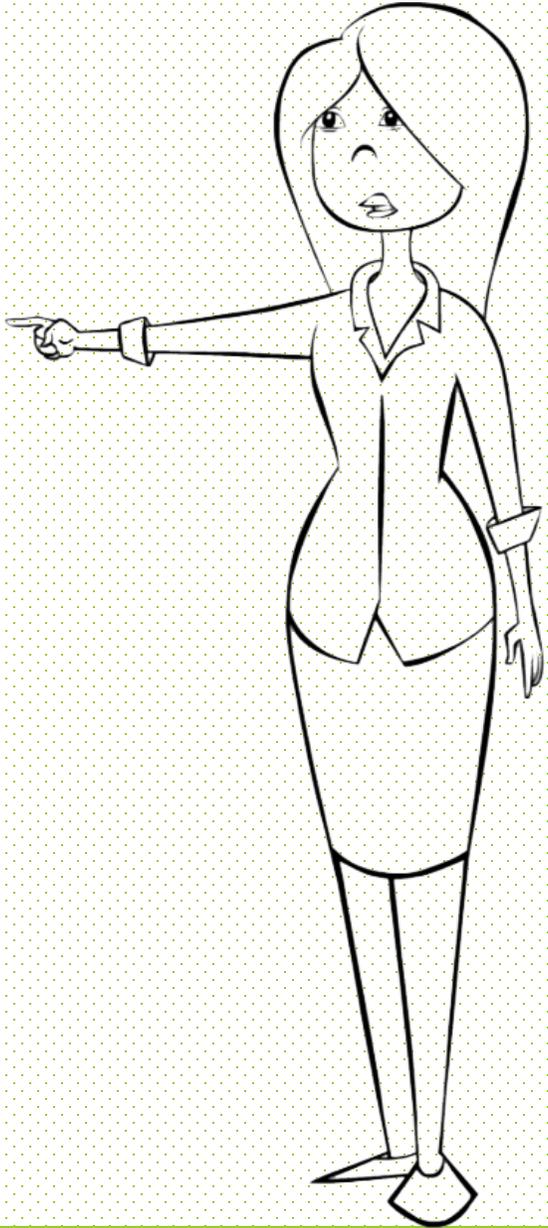
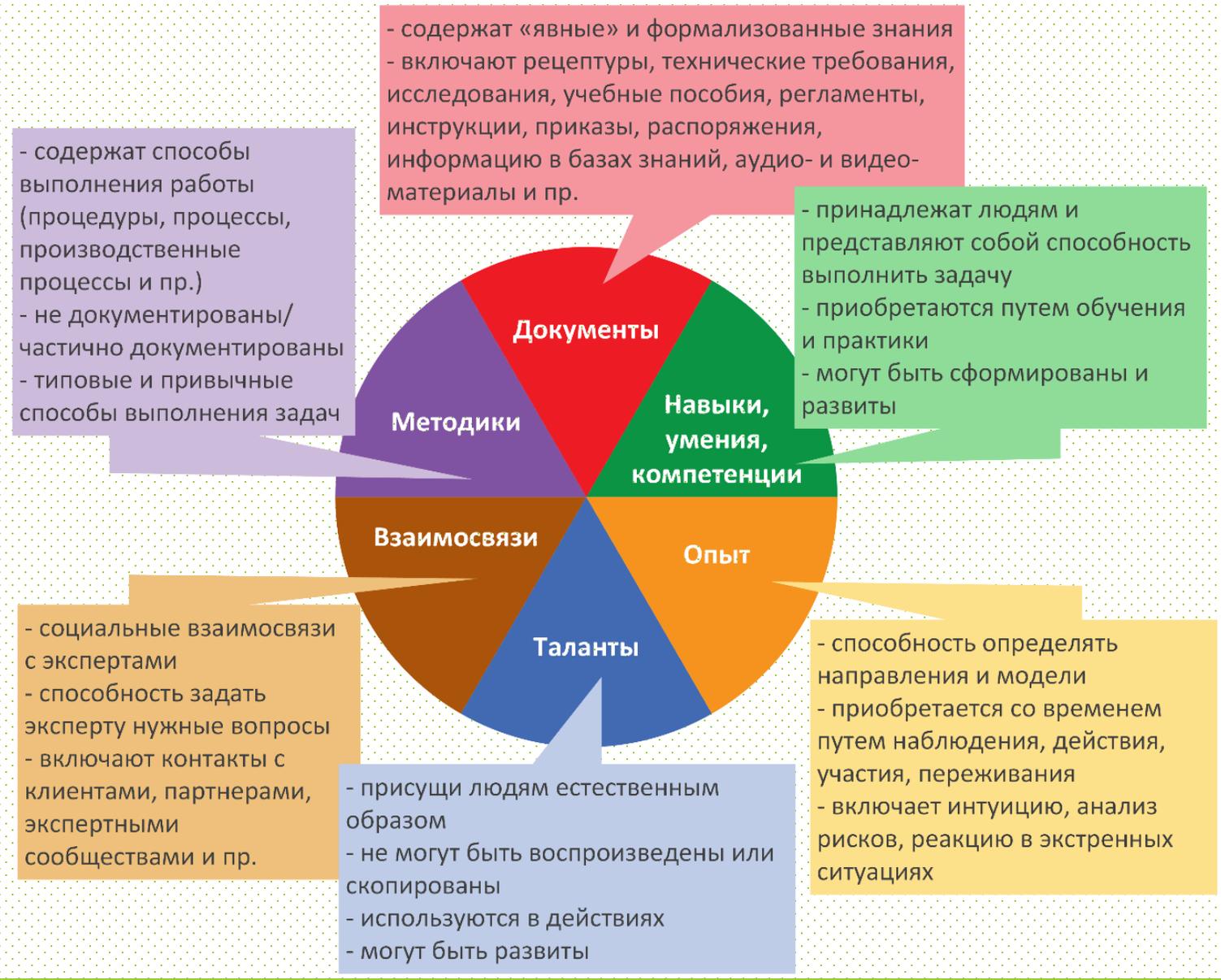
Вопрос:

Что вы рекомендуете сделать, чтобы сотрудники, эксперты и руководители использовали созданные для них ресурсы? С чего начать? Опишите возможные способы (способ) решения этой задачи.

4.2. Как вовлечь в обмен знаниями. 9 шагов



4.2. Модель «Колесо знаний»



4.2. Обмен знаниями. Сценарии – плюсы и минусы

Сценарий кодификация - people-content-people

- ✓ прошлый опыт может быть сохранен в полном масштабе
- ✓ можно «увидеть все ресурсы»
- ✓ частично доступен опыт уже ушедших сотрудников
- ✓ можно анализировать и определять корпоративные компетенции
- ✓ возможности для инноваций и развития на основе прошлых исследований и идей
- ✓ возможна эффективная адаптация новичков
- ✓ легко понять, над чем компания уже работала
- ✓ легче передача знаний при уходе сотрудника

4.2. Обмен знаниями. Сценарии – плюсы и минусы

Сценарий персонификация - people-to-people

- ✓ понятен контекст, опыт легко применить снова
- ✓ быстро понять и быстро применить
- ✓ проще понять, кто эксперт
- ✓ возможность выявить и использовать «скрытые знания»
- ✓ способствует вовлеченности экспертов
- ✓ улучшает психологический климат
- ✓ быстрая адаптация новичков, если они ищут ответы на вопросы в сообществе или у наставника
- ✓ возможности роста для «проактивных» сотрудников

4.2. Какой сценарий выбрать? Исследование Ника Милтона (Nick Milton) 2019г

Контекст	Использование сохраненных документов	Обсуждения с опытными экспертами
Опытная команда и стандартные задачи	Полезно	Вредно
Опытная команда и нестандартные задачи	Вредно	Полезно
Неопытная команда и стандартные задачи	Полезно	Полезно
Неопытная команда и нестандартные задачи	Вредно	Полезно

Источник: материалы NICK MILTON

4.3. Карта факторов мотивации. Материальные и нематериальные стимулы к обмену знаниями

Внутренние (личностные паттерны)

- Окупаемость своих затрат
- Любознательность/желание нового
- Знание/понимание как
- Знание/понимание кому что нужно
- Доверие
- Привычка
- Ожидание взаимности
- Признание заслуг
- Авторство и признание экспертом
- Лояльность/дружба
- Альтруизм от природы
- Подтверждение профессионализма
- Развитие в профессии
- Новые взаимосвязи
- Рост личной эффективности
- Желание принадлежать к «экспертной группе»

Внешние факторы (команда, компания)

- Ожидания руководства
- Поощрение от руководства
- Пример других
- Обязанность
- Признание (звания, экспертные уровни, благодарности и пр)
- Вознаграждение в разных формах (баллы, «шерки», «фришки», «спасибки», дни к отпуску, талоны на бензин, оплата парковки, талоны на питание, проездные, бренд товары и пр.)
- Корпоративная среда
- Новые возможности для продвижения
- Возможность отличиться
- Рост рыночной стоимости
- Повышение статуса в компании

4.3. Материальное и нематериальное поощрение обмена знаниями.

личным обаянием

Статус

Деньгами, как же еще)Медалькой: "почётный эксперт"

горящими глазами Т&Д и ТОП

Материальные бенефиты

Путем формирования уникального опыта для него
Путем примеров других
Путем демонстрации таким образом признания экспертности конкретного специалиста

присваиваем звание "корпоративный тренер"
присваиваем звание "корпоративный тренер"
(золотой\серебряный значок)

Спросить, что им интересно получить за участие

Попросить совет, а не самостоятельно подготовить курс..

Через ценности компании, которые транслирует ТОП

Смыслы, человек через это сам активно развивается

Через помощь в прокачке личного бренда

Отправлять на обучение

Освобождение от некоторых обязанностей

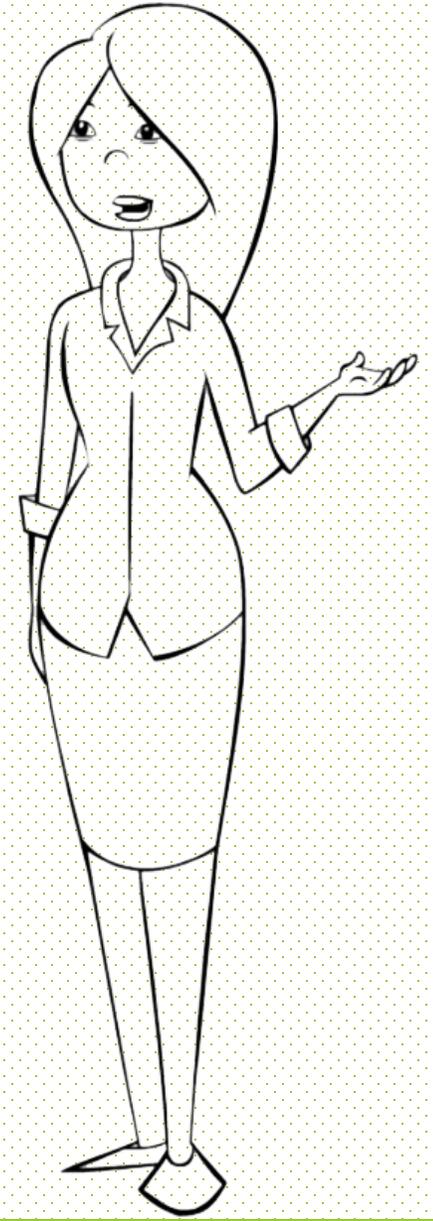
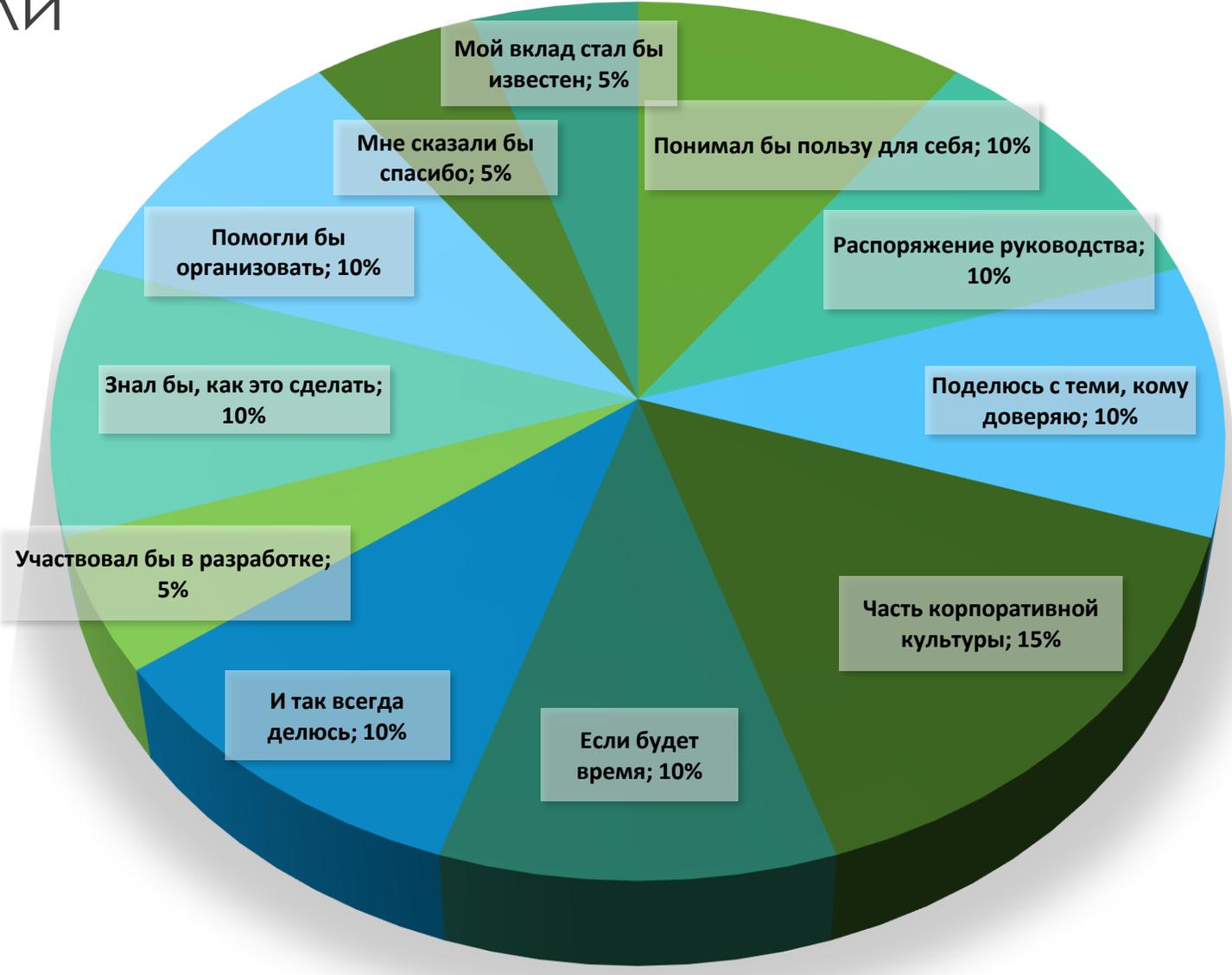
Обнимать и ценить

Прививать с детского спда

играть на их ценностях

Источник: материалы ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

4.2. Условия для обмена знаниями. Кейс производителя мебели



4.4. Принципы создания доверия в команде Ст. Кови

«Доверие — не что-то неуловимое и неопределенное, что у вас либо есть, либо нет. Наоборот, доверие — это прагматический, материальный и работоспособный актив, который вы можете создавать, гораздо проще и быстрее, чем вы могли предположить»
Стивен Кови



4.4. Лидеры и создание культуры доверия. Кейс производителя мебели

Роберт Букман, ex-CEO «Букман Лабораториз»:

«Обмен знаниями станет реальностью, когда в компании будет климат доверия»

50% - отслеживать идеи сотрудников,
чтобы

Повышать производительность
бизнес-направлений

35% - находить и распространять лучшие
способы

решения производственных задач и
снизить

расходы на развитие сотрудников

30% - прикреплять новичков к экспертам
и сократить время их адаптации

20% - выявлять активное меньшинство и
использовать их как агентов изменений



Дополнительные материалы по теме



1. Статья «Говорим на одном языке. Как создать Словарь Терминов за 10 шагов» https://t.me/Marinicheva_KM_TV/3
2. 1 мин 30 сек мультика «5 условий, чтобы сотрудники поделились знаниями» https://t.me/Marinicheva_KM_TV/15
3. Статья «Что такое культура управления знаниями» <https://kak-upravliat-znaniyami.com/stati/kultura-doveriya-i-obmena-znaniyami/chtotakoe-kultura-upravleniya-znaniyami/>
4. Статья «5 выгод управления знаниями для сотрудников» <https://kak-upravliat-znaniyami.com/stati/obmen-znaniyami/5-vygod-upravleniya-znaniyami-dlya-sotrudnika>