



# MASARYKOVA UNIVERZITA PRÁVNICKÁ FAKULTA

ODDĚLENÍ PRO VĚDU, ZAHRANIČNÍ A VNĚJŠÍ VZTAHY

OCHRANA, TRANSFER A UPLATNĚNÍ VÝSLEDKŮ VAV NA NÁRODNÍ A MEZINÁRODNÍ ÚROVNI  
reg. č. CZ.1.07/2.3.00/20.0014, Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost,  
Oblast podpory 2.3 Lidské zdroje ve výzkumu a vývoji

## Řízení znalostí z pohledu práva

### Seminář č. 2



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

# Opakování

- Co je to management znalostí
- Zachycení a komunikace
- Implicitní a explicitní znalosti
- Základní prvky řízení znalostí
- Data – informace – znalosti
- Cílový stav managementu znalostí v organizaci
- Bariéry sdílení znalostí



## Článek

- „Nerozhodujete se správně? Možná za to může nedostatečná podpora rozhodovacích procesů“
- URL: <http://computerworld.cz/aktuality/nerozhodujete-se-spravne-mozna-za-to-muze-nedostatecna-podpora-rozhodovacich-procesu-44702>
- Pozn.: ERP systém – Enterprise Resource Planning (Informační systém napříč podnikovými procesy)



## Projekt a jeho fáze v kontextu řízení znalostí

- Definice projektu
- Učení se:
  - Před akcí
  - Během akce
  - Po akci
- Opět zde platí, že je nutné udělat si čas pro to, abychom získali čas



## Učení se před akcí - tipy

- Průzkum mimo organizaci
- Průzkum uvnitř organizace s vyhledáváním kodifikovaných znalostí (intranet)
- Průzkum uvnitř organizace s vyhledáváním implicitních znalostí (schůzky s kolegy)



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

## Učení se během akce - tipy

- Krátké kontrolní schůzky
- Vytvoření pracovní komunity (seznam kontaktů, využití sociálních sítí apod.)



## Učení se po akci - tipy

- Závěrečná schůzka, evaluace úspěchů a neúspěchů
- Nutná kodifikace znalostí, aby získané znalosti nebyly vázány na osobách, ale na organizaci!
- Přeměna získaných poznatků do organizačních postupů:
  - Identifikace
  - Analýza a „vypíchnutí“
  - Ověření
  - Formulace do směrnic
  - Začlenění směrnic do procesů organizace
  - Aplikace





# Metoda sebehodnocení

- Výhody sebehodnocení x Benchmarkingu
- Postup:
  - Stanovit 4 problémové okruhy ovlivňující úspěch např. ve studiu na PrF MU (možno také chápat jako POSTUPY determinující úspěch)
  - Stanovit společnou sadu HODNOCENÍ (1 – 5, kde jedna je nejnižší kompetence a 5 nejvyšší kompetence v daném POSTUPU)
  - Vytvořit základ grafu, kde osa x jsou POSTUPY a osa y HODNOCENÍ
  - Provést sebehodnocení, přenést své body do grafu a vytvořit spojnicí
  - Zjistit stav skupiny a vytvořit tzv. „Diagram řeky“ – tj. zjistit minimální a maximální HODNOTY k jednotlivým POSTŮM ve skupině (zjištění nejvyššího a nejnižšího potenciálu sdílení znalostí)





## Metoda sebehodnocení – s kým znalosti sdílet?

- Otázka: Když mně se kompetence nedostává a chci provést zlepšení, kdo mi bude nápomocen?
- Stanovení si, o kolik se v daném POSTUPU chci zlepšit
- Vybrání jednoho z POSTUPŮ a provést průmět stávajícího stavu a cílového stavu – na osu x vepsat ROZDÍL MEZI SOUČASNÝMI A CÍLOVÝMI HODNOTAMI (0-4) a na osu y vepsat současnou VÝKONNOST (1-5)
- Výsledek např.:
- x: 1; y: 4 – silná kompetence a stále snaha o zlepšení – tj. zdroj informací
- x:3; y:1 – kompetence slabá a při tom POSTUP pokládá za důležitý – nutně potřebuje informace
- x:0; y: 2 – střední kompetence, žádná snaha o zlepšení – POSTUP není prioritní



## Asistence a asistenční schůze

- Týká se konkrétního problému
  - Získávají se rady a poznatky od lidí mimo vlastní tým
  - Identifikují se možné přístupy a nové směry řešení
  - Podporuje sdílení poznatků a vzájemné učení účastníků
  - Rozvíjí síť kontaktů mezi zúčastněnými
- 
- Cílem je vytvoření nového společného určení možností kombinací toho, co víme o věci oba, co víte o věci vy ve svém kontextu a toho, co vím o věci já v mém kontextu.



## Asistence a asistenční schůze – kroky při plánování

- Vyjasnit si účel asistence
- Zjistit, zda již někdo daný problém nevyřešil
- Identifikovat moderátora
- Promyslet načasování a stanovit časový rozsah
- Vybrat různorodou skupinu účastníků
- Vyjasnit si požadované výsledky a postupy a jak jich lze dosáhnout
- Naplánovat prostor pro vzájemné seznámení se účastníků
- Věnovat čas vytvoření prostředí
- Rozdělit dobu na jednotlivé na sebe navazující díly (rozvíjení problematiky a nezadrhnutí se na jednom bodě)
- Vytvořit prostředí pro kladení otázek



## Asistence a asistenční schůze – kroky při plánování

- Průběžně analyzovat co na asistenci zazní
- Poskytovat zpětnou vazbu a informovat o výsledcích po asistenci (vytvoření trvalejší struktury)



## Použitá a doporučená literatura

- COLLISON, Chris; PARCELL, Geoff. Knowledge management. [s.l.] : COMPUTER PRESS, 2006. 236 s. ISBN 80-251-0760-4.
- Nerozhodujete se správně? Možná za to může nedostatečná podpora rozhodovacích procesů. [online]. [cit. 2012-03-05]. Dostupné z: <http://computerworld.cz/aktuality/nerozhodujete-se-spravne-mozna-za-to-muze-nedostatecna-podpora-rozhodovacich-procesu-44702>



## Děkuji za pozornost

Tento studijní materiál byl vytvořen jako výstup z projektu č. CZ.1.07/2.3.00/20.0014

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

