



Organizacija koja uči, organizacija koja pravilno diše, određi će se ega i u potpunosti saslušati svoje izvidnike koji nadgledaju navale barbara. Tko god ti barabari bili!

nologiju ulaže milijarde dolara. Nema sumnje kako će ovim putem krenuti i Microsoft, Sony, Google ili Apple. Jedina budućnost organizacija su organizacije koje uče.

Koja su obilježja takvih organizacija koje će pokušati uputiti izazov vremenu?

Prvi postulat organizacije koja uči je *management* znanja. Iako toga nismo niti svjesni, njime smo okruženi još od pojave prvog čovjeka i nevjerovatnih crteža životinja i ljudi u lov u špijlama južne Francuske. Pronađeni su uzorci kostiju na kojima su bile zabilježene čudne crtice koje su predstavljale potpunu misteriju za znanstvenike. Tek kasnije je otkriveno kako su to bile zabilješke važnih događaja u životu plemena. Čovjek je oduvijek zabilježavao nekakvo znanje i ostavljao ga u naslijeđe budućim generacijama. Bile to kosti, glinene pločice Sumerana ili monumentalni spomenici starog Egipta, Grčke i kasnije već spominjanog Rima. Danas to nazivamo bazama podataka i *managementom* znanja.

Smije li *manager* organizacije u neprijateljskom okruženju danas donijeti odluku isključivo se oslanjajući na vlastitu intuiciju i iskustvo. Smije li riskirati živote za koje je odgovoran kladenjem na pogrešni broj? Smije, naravno, no hoće li to biti prava odlu-

ka? *Management* znanja znači nesmetano kolanje informacija svim komunikacijskim kanalima organizacije, *management* znanja znači izvlačenje bitne od nebitne informacije i *management* znanja znači pravilno implementiran poslovno informacijski sustav iz kojeg će onaj koji odluku donosi, prvo proučiti sve relevantne informacije, pa tek onda donijeti odluku. Odluka danas mora biti argumentirana informacijama koje su organizirane na pravi način, koje su filtrirane, koje potječu iz provjerenih izvora i koje su brže nego ikada prije. Sudbina cijelog sustava ovisi upravo o upravljanju informacijama i njihovoj organizaciji u pouzdan poslovno-informacijski sustav. Za upravljanje ovakvim sustavima potrebni su *manageri* novog kova, osobe koje se ne boje primjeniti postulate duhovnog menadžmenta o kojima sam pisao u prošlom broju i osobe koje su spremne konstantno učiti. Svakoga dana, svakoga trena! Da zaključimo, *management* znanja je prikupljanje informacija, njihova analiza i brza distribucija na mjesta odlučivanja, kako bi organizacija na izazov odgovorila fleksibilnošću i što bržom reakcijom. Proaktivni i informirani preživljavaju, reaktivni su poput tenisača na zalasku karijere koji lopticu na jedvite jade pokušava vatiti u polje za igru, sve do trenutka kada ga jedna iznenad-

na lopta ne izbacila iz ravnoteže i označi kraj meča.

Management znanja i proaktivnost jer posjedujemo prave informacije daju osnovnu prednost današnjim, modernim *managerima*. *Management* znanja im omogućava predvidjeti slijedeću situaciju i pomaže pruhitriti konkurenciju u lansiranju novog proizvoda. Zbog konstantnih promjena, trendova i opće utrke za tehnologijom, životni ciklus proizvoda smanjio se na najmanju moguću granicu u povijesti.

zašto čitam poslovni savjetnik.com



Poslovni savjetnik donosi mi vrlo kvalitetne teme na mjesečnoj razini, iz kojih uvijek dobivam nove vrijednosti i spoznaje koje mogu implementirati u svoje poslovanje. Upravo radi odličnih poslovnih tema i stručnih kolumnista, ovaj časopis je moja obavezna poslovna literatura koju s guštom čitam.

Marko Bogdan, mag.oec. Vlasnik Zdravog Kutka, obrta za promociju, savjetovanje i organiziranje poslovnih sajmova

Management znanja pomaže organizaciji upravo u produžavanju ovog ciklusa. Apsolutno sve informacije, apsolutno sve promijenjene, klijenti, ljudi i projekti moraju biti pohranjeni i dobro organizirani na nekoj lako dostupnoj bazi podataka. Bez pretjeranih komplikacija i gubljenja vremena. Isto tako, te informacije moraju biti dobro zaštićene od napada barabara, danas se grade vatrozidovi umjesto kamenih temelja koje može probiti svaki katalpult novije generacije. I naravno, u vrhu organizacije koja uči, moraju biti ljudi koji razumiju važnost *managementa* znanja i koji svaki dan njime upravljaju. Naravno, uz tehničare, IT stručnjake, analitičare i prognozere, koji svi zajedno moraju biti podređeni i u službi osoba koje su u direktnom kontaktu s kupcima.

Drugi, i još važniji postulat organizacije koja uči su njeni ljudi. Kada upitate *managera* nekog poslovnog sustava: „Pomaže li tečaj pletenja u razvoju kompetencija njegovog djelatnika koje nemaju veze s pletenjem?“ i on vam negativno odgovori na ovo pitanje, odmah će te znati kako nemate posla s vođom koji vodi organizaciju koja uči. Njegova vizija ne dopire toliko daleko. Možda će baš tečaj pletenja donijeti mir u um djelatnika koji je izložen svakodnevnom stresu poslovnih pregovora i možda će baš taj tečaj biti presudan kako bi on zadržao mirnoću u pregovorima s klijentima težeg karaktera. Zapamtite! Bilo kakvo znanje uloženo u organizaciju koja uči je vrijedno znanje i ono podiže njenu vrijednost u onom neopipljivom dijelu koji nazivamo ljudski kapital. Organizacija koja uči, potiče prvenstveno svoje *managera* na edukaciju, koji pozitivnim primjerom prenose energiju na svakog djelatnika u hijerarhijskom poduzeću. Oni moraju krenuti od sebe, motivirati ljude na učenje, omogućiti im edukaciju i na kraju ih za tu edukaciju i nagraditi. ■