

## EQUAL » METODY OCENY PRZYDATNOŚCI PRACOWNIKÓW

## Pracownicy wiedzy i menedżerowie wiedzy. Jak zbadać potencjał kompetencyjny własnej załogi

## ■ Artur Bartosiński

starszy konsultant,  
projekt „Adaptus”

Platforma Knowledge Management „KMP” dostępna z portalu: <http://kmp.adaptus.pl> pozwala na online'ową autodiagnozę predyspozycji do pracy związanej z zarządzaniem wiedzą.

Efektom badania są dwa odrębne wyniki dla pracow-

nika wiedzy i menedżera wiedzy. Określają zespoły dyspozycji motywacyjnych istotnych i przydatnych na stanowisku pracownika i menedżera wiedzy. W praktyce oba te stanowiska dosyć różnią się od siebie, na obydwu jednak głównym zadaniem jest praca z informacją, stąd jako najważniejsze przyjęto pozyskiwanie, przetwarzanie i wykorzystywanie informacji.

Wyniki są dwojakiego ro-

dzaju. Pierwszym jest wskaźnik ogólnego zainteresowania danej osoby pracą z informacją. Wysoka jego wartość wskazuje na to, że analizowanej osobie praca z informacją bardzo odpowiada, że lubi tego typu pracę. Niska wartość tego wskaźnika oznacza brak zainteresowania zajmowaniem się taką pracą, a nawet tendencję do unikania aktywności związanych z zajmowaniem się informacją.

Drugie wyniki pokazują nastawienie badanej osoby do pracy z informacją. W tym przypadku wyniki dla pracownika i menedżera różnią się między sobą. W profilu pracownika wiedzy nacisk położony jest na pozyskiwanie i przetwarzanie wiedzy, podczas gdy w przypadku menedżera istotniejsza jest sfera jej przetwarzania i wykorzystywania. Jeżeli chodzi o konkretne wskaźniki pracy z informacją,

to w przypadku pracownika wiedzy najważniejsze są wyniki mówiące o przyjmowaniu informacji oraz analizie informacji (liczy się aktywność komunikacyjna, ekspercka lub wykonawcza), natomiast w profilu menedżera - nastawienie do zarządzania informacjami i wymiany informacji, a także syntezy informacji (aktywność o charakterze kierowniczym, eksperckim i administracyjnym).

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



Wyniki badania pokazują, na które z obu stanowisk dana osoba jest lepiej predystynowana z punktu widzenia reprezentowanego przez nią motywacyjnego potencjału kompetencyjnego.

Odpowiednio - wysokie wyniki uzyskane na poszczególnych skalach opisujących profile - pracownika wiedzy i menedżera wiedzy - wskazują, czy odnośnie motywacje wewnętrzne danej osoby współgrają ze specyfiką

określonej roli zawodowej związanej z zarządzaniem wiedzą. Jeśli tak - to stają się one automatycznie naturalnymi mocnymi stronami osoby pracującej jako pracownik wiedzy czy menedżer wiedzy. Dzięki nim osoba ta może łatwiej, wręcz bezwiednie, uzyskiwać dobre wyniki w swojej pracy, łącząc efektywność z satysfakcją. Stwierdzenie stopnia owego współgrania jest celem badania.

## WAŻNE ADRESY

Fundacja Fundusz Współpracy  
[www.cofund.org.pl](http://www.cofund.org.pl)

Instytucja Zarządzająca EQUAL  
[www.equal.gov.pl](http://www.equal.gov.pl)

DG Employment,  
Social Affairs  
& Equal Opportunities  
<http://ec.europa.eu/equal>

## Radio 2ET

Audycji na temat programu EQUAL i działalności partnerstw słuchaj w każdą sobotę po godz. 10.

Archiwum tekstów i audycji znajdziesz na:

[www.maszszanse.dziennik.pl](http://www.maszszanse.dziennik.pl)



### MASZ SZANSE

Bezpłatny dodatek do  
Dziennika Polska Europa Świat

Redaguje zespół: *Robert Makowski* (koordynator), *Krzyszyna Jelowicka*, *Renata Majek*, *Urszula Płońska*, *Ewa Zwierzchowska*  
Kampanii społecznej „Masz szanse” patronuje prezes Fundacji Fundusz Współpracy.

Projekt realizowany przy udziale środków EFS w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski

