

MOTYWOWANIE PRACOWNIKÓW W PROCESIE DZIELENIA SIĘ WIEDZĄ*(abstrakt)*

W procesie dzielenia się wiedzą przekazywana jest przede wszystkim wiedza oparta na osobistym doświadczeniu, praktycznie przetestowanych umiejętnościach, osobistych poglądach, sądach i wartościach. Dzielenie się wiedzą dotyczy więc konwersji wiedzy cichej w wiedzę jawną. Podstawą tej konwersji są m.in. intensywne kontakty interpersonalne, organizacyjne procesy uczenia się, praca w zespołach itd. Imperatywem procesów dzielenia się wiedzą jest właściwa motywacja przekazującego wiedzę. Przekazywanie wymaga osobistego wysokiego pozytywnego zaangażowania. Celem opracowania jest wskazanie najważniejszych elementów środowiska wspierającego procesy dzielenia się wiedzą. Przegląd uwarunkowań stał się podstawą autorskiego modelu wsparcia transferu wiedzy. Zastosowanie opisanego modelu implikuje liczne korzyści, ale wymaga zarazem zasadniczych zmian w funkcjonowaniu organizacji.

Słowa kluczowe: wiedza cicha, wiedza jawna, transfer wiedzy, motywowanie

BLOK 3: „MOTYWACJE PRACOWNIKÓW I MOTYWOWANIE”

Motto 6: „Materialne względy zaspokajają tylko instynkt samozachowawczy. Człowiek jednak ma poza tym jeszcze swe wymagania intelektualne i psychiczne, które muszą znaleźć swe zaspokojenie, o ile ma zaistnieć rzeczywistość, z własnej woli, chęć do pracy” [1, s. , s. 15].

[1] Bieńkowski Stanisław, 1945. *Psychologia kierownictwa*. Kraków: Skład Główny - Instytut Naukowy Organizacji i Kierownictwa.