

Ukončení pracovního poměru Řízení znalostí

Mgr. et Mgr. Markéta Rolincová

Právní základ

Důvody odchodů pracovníků z organizace

uvolňování lidí z organizace

- dobrovolné
 - jiná nabídka
 - zaměstnání „se sám“
 - upřednostnění volného času
 - Úřad práce dobrovolně
 - stěhování, jiná životní situace neumožňující setrvání
 - lidský faktor - špatné vztahy na pracovišti, špatné zacházení se zaměstnancem, práce jej dál nebaví
- penzionování
- nedobrovolné
 - nadbytečnost
 - „špatné chování“
 - neschopnost

Jak se jednotlivé důvody řeší právně?

Jaké jsou příčiny jednotlivých důvodů odchodů?

Jak jim zabránit?

Jak je co nejvíce „zpříjemnit“?

Outplacement

Umísťování pracovníků propouštěných z důvodů nadbytečnosti

Poradenství

- CV a MD
- Stanovení si silných stránek
- Sepsání dosavadních úspěchů
- Pomoc s elevator pitchem
- Návčik výběrového pohovoru

Jaké mohou být úskalí, při tomto řešení? (firma propouští z důvodu nadbytečnosti)

- Firma nemá finance, ani na outplacement
- Nutnost přesvědčit o dopadu na brand

Řízení znalostí

Přístupy

- Kodifikační
- Personifikační

Problémy řízení znalostí

- Tempo změn
- Identifikace relevantních znalostí
- Technologie
- Pracovníci mající znalosti

Úkol: Vytvořte systém řízení znalostí, když víte:

- Organizace má 15 zaměstnanců, 3 týmy
 - 1 tým řídí své znalosti kodifikačně – zde bude za rok odcházet vedoucí mimo organizaci
 - 1 tým řídí své znalosti napůl kodifikačně a napůl personifikačně (vedoucí) – zde bude za měsíc odcházet vedoucí na jiné místo v organizaci
 - 1 tým neřídí znalosti vůbec, nemá zavedené mechanismy, vše odvisí od vedoucího, který však rozhoduje, jak se vyspí
 - Manažer celého týmu také neřídí znalosti nijak, za měsíc odchází jinam v rámci organizace
- = úkol je vymyslet systém, ve kterém organizace přežije, ba co více, nezastaví se její činnost, ani na týden