



ON THE BRINK

Human Resource & Kennis Management (HRKM)

Sturen op competenties, vaardigheden en kennis

Voor elke organisatie — en zeker voor kennisintensieve organisaties — is het verstandig om te bepalen welke kennis essentieel is c.q. wordt voor het voortbestaan van uw organisatie en welke competenties en vaardigheden uw personeel daarbij moet bezitten. Zo'n bezinning maakt uw organisatie fit voor de toekomst en maakt gerichte sturing van de ontwikkeling van medewerkers en benodigde kennis mogelijk in plaats van dit aan het toeval over te laten.

Realiseren van Human Resource & Kennis Management

Als eerste stap bepaalt u waar u als organisatie over een aantal jaren wilt staan: welke producten en diensten gaat u aan uw klanten leveren en op welke wijze wilt u dat gaan doen. Vervolgens wordt vastgesteld welke kennis daarvoor essentieel is.

Op basis van de nu in de organisatie aanwezige kennis wordt bepaald welke kennislacunes bestaan en daarmee welke kennis ontwikkeld gaat worden. Koppel dit aan het ontwikkelen van de competenties (persoonlijke kwaliteiten en gedragsaspecten) en vaardigheden (technische expertise en knowhow) van medewerkers en leg de afspraken vast in persoonlijke ontwikkelingsplannen.

Gebruik deze ontwikkelingsplannen om te behalen doelen op teamniveau vast te stellen. Beschrijf deze afspraken in het team ontwikkelingsplan.

Richt tot slot de bedrijfsprocessen in en bepaal de daaraan gerelateerde informatie- en kennisstromen om samenwerken, leren en persoonlijke ontwikkeling te faciliteren.

Geïnteresseerd?

Bent u geïnteresseerd om in uw organisatie Human Resource & Kennis Management door te voeren? Neemt u dan contact op met Dr. Paul van den Brink MBA, telefoonnummer 06-50.438.437 of e-mail think@onthebrink.nl voor meer informatie.