



<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Tietojärjestelmätiede	Päivämäärä	8.10.2004
Tekijä(t)	Taina Karjalainen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	206
Otsikko	Henkilöstöjohtamisen käytännöt tietämyksen hallinnan tukena - case Turun kaupungin koulutoimintakeskus		
Ohjaaja(t)	KTT Hannu Salmela		

#### Tiivistelmä

Tietämyksen hallinta käsittää kaikki organisatoriset prosessit, joilla pyritään yhdistämään ihmisten tietämys, osaaminen ja luovuus sekä tietotekniikan avulla saavutettavan datan ja informaation käsittelyn tehokkuus synergiaa luovalla tavalla. Henkilöstöresurssien johtaminen taas korostaa henkilöstön tietämyksen kriittistä merkitystä kestäväen kilpailuedun ja tehokkuuden lähteenä. Tietämyksen hallinnan strategiset lähtökohdat määrittävät, miten henkilöstöjohtamisen käytäntöjä hyödynnetään, henkilöstöresurssit taas asettavat rajat tavoitteiden asettelulle niin organisaation toiminnassa kuin tietämyksen hallinnassa.

Tutkimusongelmana oli selvittää, miten henkilöstöjohtamisen käytännöillä (koulutus, sisäinen viestintä, osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet, suoritusten arviointi ja palkitseminen) voidaan vaikuttaa tietämyksen hallintaprosessiin ja erityisesti tukea sitä. Teorian osalta tavoitteena oli yhdistää tietämyksen hallintaa ja henkilöstöjohtamista käsittelevät lähestymistavat ja täydentää muodostunutta teoriaa empiirien perusteella. Tutkielman empiirinen osuus toteutettiin tapaustutkimuksena Turun kaupungin koulutoimintakeskuksessa, joka on julkinen koulutoimen alan asiantuntijaorganisaatio. Tutkielma oli luonteeltaan sekä kuvaileva että selittävä. Sen tehtävänä oli kartoittaa organisaation henkilöstöjohtamisen ja tietämyksen hallinnan nykytilaa ja selittää niiden keskinäistä yhteyttä. Tutkimusaineiston keruu tapahtui kysely- ja teemahaastattelumenetelmän avulla. Tuloksia analysoitiin sekä laadullista sisällön analyysiä että tilastollisia menetelmiä käyttäen.

Case-tutkimuksen perusteella alustava teoria henkilöstöjohtamisen ja tietämyksen hallinnan yhteydestä osoittautui paikkansapitäväksi. Organisaation HR- käytäntöjen tukeva merkitys oli kuitenkin vähäinen systemaattisen henkilöstöjohtamisen puutteen heijastuessa koko tietämyksen hallintaprosessiin. Syyt tietämyksen hallinnan nykytilaan löytyivät niin johtamiskäytännöistä, rakenteellisista tekijöistä kuin organisaatiokulttuurista. Tietämyksen hallintaa edistävinä tekijöinä korostuivat kokonaisvaltaisen käsityksen omaksuminen organisaation toiminnasta sekä työyhteisön yhtenäisyys. Yksilötasolla merkittäviksi tekijöiksi osoittautuivat työn sisältötekijät ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaan sekä oman osaamisen hahmottaminen. Lisäksi tietämyksen hallinnan alaprosessien yhtenäisyys osoittautui tärkeäksi tietämyksen hallintaa edistäväksi tekijäksi. Tutkimustulosten perusteella nousi paikoin esiin vastavuoroisesti myös tietämyksen hallinnan alaprosessien henkilöstöjohtamiskäytäntöjä tukeva vaikutus. Case-tutkimuksen valossa syy-seuraussuhteet henkilöstöjohtamiskäytäntöjen ja tietämyksen hallinnan välillä eivät ole yksiselitteisiä vaan hyvin kontekstisidonnaisia ja tulkinnanvaraisia, koska organisaatiokulttuurilla on viime kädessä perustavanlaatuisen merkitys henkilöstöjohtamiskäytäntöjen toteutuksen onnistumisessa.

Asiasanat	tietämys, tietämyksen hallinta, Knowledge Management, KM, tiedon johtaminen, henkilöstöjohtaminen, henkilöstövoimavarojen johtaminen, Human Resource Management, HRM, henkilöstöresurssi, strateginen johtaminen, organisaatiokulttuuri
Muita tietoja	

