

ملخص عن المحاضرة الثانية:

مدخل لإدارة المعرفة.

أولاً- التطور التاريخي لإدارة المعرفة.

على المستوى النظري كانت إدارة المعرفة موجودة ومعروفة منذ القديم، إلا أنها على المستوى التطبيقي فقد عرفت في السنوات الأخيرة، غير أن الحداثة في هذا الموضوع فقد كان على المستوى التطبيقي.

رغم البدايات التي عرفها موضوع إدارة المعرفة إلا أن (Devenport) يرى أن الجذور التاريخية لهذا الموضوع ترجع إلى ظهور مدرسة الإدارة العلمية التي كان روادها (تايلور، هنري فايول...)، الذين نادوا إلى لزوم تحقيق الكفاءة والفعالية والبحث العلمي والتخصص وتقسيم العمل وغيرها من المبادئ التي تنطوي على محتويات معرفية واضحة..... إلخ

ثانياً- تعريف إدارة المعرفة.

عرّفت إدارة المعرفة على أنها: " كفاءة تحويل البيانات إلى معلومات ومعرفة، وأن المعرفة التنظيمية هي السبيل لحل المشكلات، والتنبؤ بالمستقبل، وإدراك سلوك المستهلك، وأن الهدف الأساسي للمعرفة هو السماح بالمشاركة بالمعرفة التي تعني تسهيل التعلم التنظيمي حيث إن اعتماد المعرفة يمكن المؤسسات من أن تتعلم بشكل أسرع من منافسيها وتساعدهم على امتلاك الميزة التنافسية ".

كما عرّفت بأنها " على أنّها " مجموعة من العمليات التي تتم داخل المنظمة، حيث تُساعد على إيجاد المعرفة، وتوليدها، واستخدامها، وتنظيمها، ثمّ المقدرة على نشرها، واستخدامها في الأنشطة الإدارية المختلفة، واتخاذ القرارات، وحلّ المشكلات ".

ثالثاً- فوائد إدارة المعرفة:

من أهم فوائد إدارة المعرفة ما يلي:

- 1- تحسين الإبداع داخل المنظمة.
- 2- زيادة إنتاجية المنظمة وتحسين أدائها.
- 3- تحسين عملية اتخاذ القرارات.
- 4- تنفيذ القرارات التي تم اتخاذها بصورة أفضل.
- 5- زيادة وعي الأفراد وتحسين خبراتهم فيما يتعلق بعمليات التشغيل، ومحتوى وطبيعة المنتجات والخدمات وحاجات الزبائن، وسياسات المنظمة وإجراءاتها.
- 6- زيادة وعي الأفراد بما يحدث في موقع العمل وفي المنظمة.
- 7- زيادة مستوى التعاون فيما بين الأفراد بصورة أفضل.
- 8- يميل المستخدمون إلى البحث عن طرق وأساليب جديدة للعمل أكثر براعة، كما أنهم يميلون إلى العمل بجديّة أكثر.

رابعاً- مدخل إدارة المعرفة:

هناك من يصنف مداخل إدارة المعرفة إلى ثلاث و هي:

1- **مدخل الرافعة:** يقوم على أن كل معرفة متوفرة لدى المنظمة هي مرمزة.

2- **المدخل الابتكاري:** يقوم هذا المدخل على إنشاء المعرفة تمثيلاً لهذا المدخل هو أن إنشاء المعرفة الجديدة

3- **مدخل التوليفة:** يعد هذا المدخل الحالة الوسيطة بين إدارة المعرفة كإدارة تقوم على التوثيق وفق مدخل الرافعة، وبين إدارة

المعرفة القائمة على الأفراد ومبادراتهم لإنشاء المعرفة وفق المدخل الابتكاري.

خامساً- عوامل نجاح إدارة المعرفة:

- التأكيد على الابتكار والتعلم المستمر للأفراد بالمؤسسة.
- تأسيس أنظمة تدفع العاملين للتطوير بالمشاركة ونشر التعلم والمشاركة فيه من خلال رؤية جماعية.
- تشجيع التعاون والتعلم والعمل الفريقي بصورة دائمة.
- تعزيز القادة الذين يدعمون نماذج التعلم على مستوى الفرد والفريق والمؤسسة.
- مساعدة الأفراد على تحديد دور المعرفة ومضمونها ومتطلبات تطبيقها لإنجاز أعمالهم.
- تركيز الاهتمام على تدفق المعرفة أكثر من تخزينها.
- التركيز على الحالات المتميزة في عمليات المقارنة المرجعية بقصد التعلم.
- وضع خطة تحفيز تعتمد على المهارة كجزء من نظام الحوافز والمكافآت.
- تمكين الأفراد من البحث عن الأفكار بعيداً عن التقيد بالولاء الوظيفي.
- توفير خطة تحفيز تعتمد في منح الحوافز والمكافآت على المهارة.
- تطوير الفهم المشترك على مستوى القادة، ثم التحول تدريجياً بعد ذلك على مستوى المؤسسة ككل.
- التركيز على ضرورة وجود دافع قوي وهدف واضح، يمكن لأي شخص في المنظمة فهمه وتبنيه بسهولة.

سادساً- معوقات تطبيق إدارة المعرفة:

- 1- الموظفين ليس لديهم الوقت الكافي لإدارة المعرفة.
- 2- الثقافة الحالية لا تشجع مشاركة وتبادل المعرفة.
- 3- نقص الوعي والفهم للفوائد المتحققة من تطبيق إدارة المعرفة.
- 4- عدم القدرة على قياس الفوائد المالية المتحققة نتيجة لتطبيق إدارة المعرفة.
- 5- نقص المهارات المرتبطة بتقنيات إدارة المعرفة.
- 6- نقص التمويل لمشاريع إدارة المعرفة.
- 7- نقص الحوافز والمكافآت للمشاركة في المعرفة.