

## ملخص عن البحث الثامن: نموذج تسيير المعارف

**مفهوم تسيير المعارف:** هو الجهد المنظم الواعي الموجه من قبل مؤسسة ما من أجل اكتساب جمع وتوليد خزن نشر وتطبيق كافة أنواع المعرفة ذات العلاقة بنشاط تلك المؤسسة وجعلها جاهزة للتداول والاستعمال والمشاركة بين أفرادها وهيكلها وأنظمتها بما يرفع مستوى كفاءة اتخاذ القرارات ويحسن الأداء التنظيمي والتنافسي للمؤسسة

**معوقات نموذج تسيير معارف الموارد البشرية:**

\*نقص التواصل

\*الثقافة التنظيمية

\* نقص التحفيز

\*المقاومة للتغيير

\* نقص التشجيع

\* غياب الدعم من طرف الادارة العليا

**آليات تنمية تسيير معارف الموارد البشرية :**

1/الطرق المباشرة:

**أ-التدريب:**التدريب هو أحد أهم الآليات المباشرة لتسيير معارف الموارد البشرية. ويهدف التدريب إلى تزويد الموظفين بالمهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة، ويعتمد التدريب على ثلاثة مراحل:

- مرحلة التحليل: تتمثل مرحلة التحليل في تحديد احتياجات التدريب للموظفين
- مرحلة التنفيذ: تتمثل مرحلة التنفيذ في تقديم التدريب للموظفين
- مرحلة التقييم: تتمثل مرحلة التقييم في تقييم مدى فعالية التدريب

**ب - التعلم غير الرسمي:**التعلم غير الرسمي هو عملية اكتساب المعرفة والخبرات من خلال التفاعلات اليومية مع الآخرين، مثل العمل الجماعي وحل المشكلات، يمكن أن يحدث التعلم غير الرسمي في أي مكان في المنظمة، مثل مكان العمل أو أثناء الاجتماعات أو الأحداث الاجتماعية.

2/الطرق غير المباشرة:

**إدارة المسار المهني:** إدارة المسار المهني هي عملية تهدف إلى مساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم وتحقيق أهدافهم المهنية.

**المناخ التنظيمي:**المناخ التنظيمي هو مجموعة من المعتقدات والقيم والسلوكيات السائدة في المنظمة. ويؤثر المناخ التنظيمي على سلوك الموظفين، بما في ذلك سلوكيات مشاركة المعرفة.

**نظام المكافآت:**نظام المكافآت هو مجموعة من السياسات والإجراءات التي تستخدمها المنظمة لتحفيز الموظفين على الأداء الجيد. يمكن أن يتضمن نظام المكافآت عناصر تتعلق بمشاركة المعرفة، مثل المكافآت المالية أو المعنوية.

**استراتيجيات تسيير معارف الموارد البشرية:**

استراتيجية ثقافة التنوع البشري والفكري

تركز هذه الاستراتيجية على أهمية التنوع البشري والفكري في المنظمة. فهي تؤمن بأن التنوع يخلق بيئة أكثر إبداعًا وابتكارًا، مما يعزز مشاركة المعرفة.

استراتيجية التمكين والتعليم التنظيمي

تركز هذه الاستراتيجية على أهمية تمكين الموظفين وتزويدهم بالمهارات والقدرات اللازمة لمشاركة المعرفة. فهي تؤمن بأن الموظفين المتمكنين هم أكثر عرضة لمشاركة معرفتهم.

استراتيجية التكيف والتغيير المستمر

تركز هذه الاستراتيجية على أهمية التكيف والتغيير المستمر في المنظمة. فهي تؤمن بأن المنظمات التي تتكيف مع التغيرات البيئية هي أكثر عرضة لنجاحها.

**اهمية نموذج تسيير معارف الموارد البشرية:**

على مستوى المؤسسة:

- تحسين أداء المؤسسة وزيادة الإنتاجية.
- تعزيز التعلم التنظيمي
- تحسين القدرة على المنافسة
- تعزيز الميزة التنافسية

على مستوى جماعات العمل:

- زيادة الانتاجية وتحسين الاداء
- تحسين التنسيق والتعاون بين اعضاء الفريق
- تعزيز الابتكار والابداع

على مستوى العاملين:

- الحصول على المهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة
- التعلم والنمو المستمر
- الشعور بالتقدير والانتماء