

أشار باحثون إلى عناصر أساسية لإدارة المعرفة: تحويل المنظمة للمعلومات والطاقة من البيئة الخارجية إلى معرفة وعمليات وهياكل تنتج سلماً وخدمات، ويتحدد شكل المعرفة وحجم حاجتها بتفاعل هذه العناصر. تُعرّف استراتيجية إدارة المعرفة بمسار عمل لمعالجة التهديدات والفرص، باستخدام نقاط القوة والضعف الداخلية لتحقيق أهداف المشروع. تتناول الاستراتيجية مستويين: الأول يركز على الأدوار التشغيلية لموظفي إدارة المعرفة، والثاني يدمجها مع الاستراتيجية المؤسسية. تختلف معالجة استراتيجيات إدارة المعرفة حسب نوع المعرفة: الضمنية (تطوير شبكات لتبادل المعرفة) والصريحة (تحسين جودة الوثائق ونظم التوثيق). تساهم استراتيجيات إدارة المعرفة في إنشاء المعرفة، إدارة الأصول الفكرية، وتطوير المعرفة الضمنية، وتوليد معرفة جديدة حسب اختيار استراتيجية معينة (تنوع، تركيز، دفاع، هجوم). تلعب العوامل البشرية دوراً محورياً في نقل المعرفة من الفرد إلى المؤسسة، ويمثل الأفراد (موظفو نظم المعلومات، إدارة المعرفة، البحث والتطوير، الموارد البشرية، وغيرهم) المكون الرئيسي لنجاح برامج إدارة المعرفة. يساهم الأفراد في إثراء المعرفة، تقييم المعلومات، وتحديد جهة توصيلها. تلعب التكنولوجيا دوراً هاماً في توليد، اكتساب، نشر، والاحتفاظ بالمعرفة، من خلال معالجة الوثائق، نظم دعم القرار، والنظم الخبيرة. تختلف كثافة الاستثمار التكنولوجي حسب نوع المعرفة (ضمنية أو صريحة). أخيراً، تُعد العمليات مصدراً مهماً للمعرفة، وتساهم في تطوير طرق عمل جديدة، مشاركة المعرفة والإبداع، وتوفير قياس النتائج وتحسين الأداء.