د. يوسف توفيق الفرهود جامعة الكويت ● درست المعرفة من قبل العديد من Principles of Knowledge Management العلاقة بين عمل المعرفة وعمال المعرفة عندما Peter Drucker العلماء حسب انتماءهم الفكري، ففي عام 1960 صاغ ناقش دورها في المنظمات. اقترح انتقال الاقتصاد الأمريكي الي اقتصاد المعرفة، باعتبار أن المعرفة هي المورد الأساسي وليس المال المادي. ● في السابق كانت المكان والعمالة ورأس المال هي العوامل الثلاثة الأساسية للإنتاج الناجح في الاقتصاد السابق; الثورة اما الان في الاقتصاد الجديد هي "المعرفة" والإبداع والذكاء والمعلومات. مرت المعرفة بمراحل ثلاث مهمة: الصناعية: من منتصف القرن الثامن عشر الي منتصف القرن التاسع عشر حيث طبقت المعرفة على الأدوات والتجهيزات فترة ثورة الإنتاج المكثف: من 1880 حتي نهاية الحرب العالمية الثانية حيث طبقت علي عمل الأفراد. والعمليات والمنتجات. فترة ثورة الإدارة والمعرفة: بعد نهاية الحرب العالمية الثانية حيث طبقت على المعرفة نفسها وبالتالي سميت فترة الثورة المعرفية. ● بعد ثورة الإدارة والمعرفة اصبح هاجس منظمات الأعمال التجديد والابتكار، واصبح العمل الأساسي للمديرين يتمثل بمدى مهارته على إدارة المعرفة التي تقود الي تعزيز الابتكار والابداع الذي يشكل عنصرا فاعلا للتفوق على المنافسين. فالمعرفة هي الأكثر قدرة على إضافة قيمة للاشياء وبالتالي توليد المال، فالقرار السليم يتطلب معرفة سليمة. ● البيانات: رموز موحدة بلغة وحدة ● المعلومات هي إجابة عن بعض الأسئلة مثل لماذا؟ من؟ اين؟ ● المعرفة: نتيجة معالجة البيانات التي تخرج بمعلومات، المعرفة هي اذ تصبح معرفة بعد فهمهما واستيعابها، وان تكرار التطبيق في الممارسات يؤدي الي الخبرة التي تقوم الى الحكمة. مزيج من الخبرات والمعلومات وتتضمن عوامل بشرية وغير بشرية مثل الحقائق والمعتقدات والرؤى والمفاهيم والأحكام المعرفة هي مجموعة حقائق التي يحصل عليها الفرد من بحوثه او من خلال تجاربه السابقة المتراكمة والتوقعات والمهارات. المعرفة هي الخلاصة الناتجة من الاستخدام الكامل للمعلومات والبيانات، والتي قد توصله الي درجة الخبرة ومن ثم الحكمة. فليست كل وتفاعل المهارات والأفكار والتبصر والحدس والدوافع الكامنة في الفرد. ● المعرفة متجذرة في عقول الأفراد المعارف الموجودة في الشركة صريحة. فالكثير منها ضمني يحتفظ بها بشكل خلاق في رؤوس الأفراد فهناك معرفة فطرية اذ ان بعض المؤسسات لديها خصوبة ذهنية متجذرة نحن مزودون بها مثل الإمكانات الذهنية القابلة للتحول الى معرفة صريحة. مما يجعها قادرة على توليد المعرفة الجديدة، وهذا ما يمثله الأفراد المبتكرون الذين يتم التعويل عليها في استدامة الابتكار وتوليد كما تولد المعرفة فإنها تموت أيضا، فالقليل منها الذي يتكون من خلال التجارب يسجل في الدوريات، فبعض المعرفة. نظرا لارتفاع المعارف تموت بموت الشخص، والأخرى تموت بإحلال معارف جديدة لتموت القديمة وتتقاعد عن الاستخدام. قيمتها فان اغلب الشركات تمارس دورا في تحويل معرفتها الي براءات اختراع أو اسرار تجارية بالحماية القانونية شانها شان فقد استطاعت البشرية تخزين المعرفة علي الورق والاشرطة هي تلك المعرفة التي المعرفة يمكن أن تخزن الملكيات المادية. من السهل شرحها وتوثيقهاو واقتسامها، وتخزينها في الوثائق والمكتبات وقواعد البيانات. وهي المعرفة المعبر عنها كميا والقابل للنقل والتعلم والتعليم، والتي تتمثل في الملكية الفكرية المحمية قانونا لبراءات الاختراعو وحقوق النشر والاسرار التجارية، كما يمكن ان نجسدها في منجات الشركة وخدماتها ةفي اجرارات عملها، وخططه ومصفوفات تقييم اعمالها تتجسد هذه المعرفة من خلال عبارة "نعرف اكثر مما نستطيع أن نقول" فهي المعرفة غير الرسمية، والمعبر عنها بالطرق النوعية والحدسية، وهي غير قابلة للنقل بسهولة. وتوجد بقوة في عمل الأفراد والفرق داخل المؤسسة، وهي تلك التي يصعب توثيقها وشرحها ونقلها للأخرين. الخبرات المكتسبة المنافسون المستهلكون الموظفين الجدد المؤسسات الأخري المساهمة في تحقيق الكفاءات لعمليات الانتاج ● حيث تمكن أعضاء المؤسسة من التعامل مع العديد من القضايا الخاصة الجديدة، وتزودهم بالقدرة اللازمة علي اتخاذ القرارات بكفاءة وفعالية وتشكل لدي العاملين رؤي مستقبلية مساعدة المؤسسة في التحول الي ما يسمي المؤسسة الاقتصادية ● فهي موجهة الي قدرة المنظمة علي استخدام المعرفة الضمنية من خلال: ● توليد المعرفة اللازمة لتحقيق عمليات التعلم ونشرها ● اسر المعرفة من مصادرها وخزنها وادامتها ● تحديد المعرفة الجوهرية وكيفية الحصول عليها ● خلق البيئة التنظيمية التي تشجع كل فرد في المنظمة علي المشاركة بالمعرفة ● بناء امكانات التعلم واشاعة ثقافة المعرفة والتحفيز والتنافس من خلال جمع الأفكار الذكية ● تهدف الي الابداع والتصميم الهادف ● التكييف مع الاضطرابات والتعقيدات البيئية بما يؤدي الي التنظيم الثاني والتعلم ● تدفع الأفراد الي التفكير بالمعرفة بدلا من البيانات والمعلومات ● التحدث بلغة معرفة واحدة ● تحرير المعرفة مخبأ لدي الأفراد والتي تجعلهم متفردين فيها ● تصبح المعرفة متاحة للجميع ● توفير المرونة بين أعضاء مجموعات العمل ● تقليل وقت التدريب وتكاليف بشكل كبير ● التحسين المستمر في جودة المعرفة ● شعور الأفراد وكأنهم جزء من قاعدة

Summarized by © lakhasly.com

المعرفة في المنظمة ● القدرة علي المحافظة علي معرفة المنظمة ● تشير ادارة المعرفة الي جهود المنظمة الاستراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية وذلك باستغلال اصولها الفكرية التي يحملها العاملين والزبائن والاستفادة من الدروس. ● ان ادارة المعرفة تطور فكري انتقل بنا من الفكرة الشائعة لقيد سلسلة قيمة المعلومات الي سلسلة قيمة المعرفة، حيث تعد الاولي الانظمة التقنية عناصر رئيسية تقود عمليات العمل بينما تتعامل مع الناس كمادين للعمل، أما الثانية تتعامل مع الأنظمة البشرية كعناصر اساسية تستغل المعلومات المحفوظة في الأنظمة التقنية وبتقويم مستمر. ● ادارة المعرفة هي عبارة عن نظام بعمليات محددة لاكتساب وتنظيم وادامة واقتسام وانتاج المعرفة من العاملين وتطوير الاداء التنظيمي كيف يمكن جمعها ؟ أين تكمن الخبرات ؟ كيف يمكن تحويلها من معرفة شخصية الي معرفة مؤسسية؟ الاسترجاع الوصول البحث الإدامة الاحتفاظ ● الاتصال المباشر وغير المباشر ● التعلم ● التدريب الاستعمال اعادة الاستعمال الاستفادة التطبيق نماذج إدارة المعرفة الأساليب KM Models مرحلة تطوير وإعداد المعرفة Karl Wiig الأربعة لتوليد ومشاركة المعرفة، نموذج دورة تطور المعرفة المؤسساتية نموذج Metins et al يشير مرحلة اكتساب المعرفة مرحلة غربلة وتهذيب المعرفة مرحلة توزيع ونشر المعرفة مرحلة الرفع المعرفي حدد خزن المعرفة توليد المعرفة تحديد أهداف المعرفة تشخيص المعرفة إلي أن إدارة المعرفة تتمثل بما يلي ان Rastogi بين الاستعمال وإعادة الاستعمال المشاركة التنظيم الخلق والابتكار عمليات إدارة المعرفة Burk اسر المعرفة رسم المعرفة تحديد طبيعة وأنواع المعرفة المنظمات تنفذ مجموعة من عمليات إدارة المعرفة وهي: ابتكار استرجاع ةاستعمال المعرفة المشاركة بالمعرفة خزن المعرفة المطلوبة اكتساب المعرفة المطلوبة المتوافرة هي تشخيص وتحديد لأنواع Knowledge Identification : وتوليد المعرفة من خلال البحث والتطوير أولا: تشخيص المعرفة رأس المال البشري الفكرية وتوليد رأس المال الفكري والمعرفي الجديد وإظهاره ومتطلبات الابتكار وتوليد رأس المال الفكري والمعرفي الجديد بشكل يبين حيويته وأهميته في المنظمة التي تتبنى نظم وإظهاره بشكل يبين حيويته وأهميته في المنظمة التي تعد هذه العملية من الأمور المهمة لأي – Knowledge Identification : تتبنى نظم إدارة المعرفة. أولا: تشخيص المعرفة برنامج إدارة معرفة. ـ المنظمة الأمريكية عندما بدأت تطبيق برنامج إدارة المعرفة واجهت تحديين رئيسين: الأول: يتمثل في كيفية تشخيص المعرفة الداخلية. الثاني: هو في كيفية أسرها ، ومن أهداف هذه العملية أيضً ل توفير مبدأ الملائمة مع الغايات تدرك المنظمات Define Knowledge Goals: الموضوعة للمشروع الذي كتنفه الغموض. ثانياً: تحديد أهداف المعرفة لاسيما الصناعية أن إدارة المعرفة ليست هدف بل هي وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة ، وأيضاً أن لهذه الوسيلة أهدافاً معينة وبدون تحقيق تلك الأهداف تصبح مجرد تكلفة وعملية مربكة ، وفي ضوء أهداف المعرفة المحددة تعتمد الأساليب للعمليات ويشير Define Knowledge Goals: المعرفية الأخرى مثل التوليد والخزن والتوزيع والتطبيق. ثانياً: تحديد أهداف المعرفة أن إدارة المعرفة تبدأ أولاً بتطوير أهداف واضحة للمعرفة ومن هذه الأهداف: ـ تحسين العمليات وخلق الوضوح حول مجالات Generating : عمل الشركة، ـ تسهيل الإبداع والتوجه نحو الزبون وتسهيل عمليات التخطيط والتنبؤ. ثالثاً: توليد المعرفة عملية اكتساب وتوليد المعرفة : هي عملية استخلاص لمعارف وخبرات الأفراد وخزنها ضمن الكمبيوتر وتصبح Knowledge ممكنة القراءة وسهلة التحليل، ويرى أيضاً أن الملاحظة والمقابلات وتحليل المحاضرات والتحليل الخطي والشبكي والتفكر وتقنيات مثل تقنيات دلفي واتخاذ القرارات الجماعية تلعب دوراً هاماً في عملية الاكتساب. ـ كما تستخدم أداة أخرى تدعى وهي هنا نشير إلى Generating Knowledge : مصممة لتحليل اللغة تشبة إلى حد بعيد تحليل البرمجة اللغوية. ثالثاً: توليد المعرفة أن عملية توليد المعرفة تتضمن ما يلي: أسر المعرفة : يشير إلى الحصول على المعرفة الكامنة لي أذهان وعقول المبدعين. شراء المعرفة : يشير إلى الحصول على المعرفة عن طريق الشراء المباشر أو عن طريق عقود الاستخدام والتوظيف. اكتشاف المعرفة : يشير إلى تحديد المعرفة المتوافرة. ابتكار المعرفة : يشير إلى توليد معرفة جديدة غير مكتشفة وغير مستنسخة. امتصاص المعرفة : يشير إلى القدرة على الفهم والإستيعاب للمعرفة الظاهرة. الاكتساب أول الاستحواذ على المعرفة. تشير جميع هذه المعليات إلى أقترحا أنموذجاً شاملاً لاكتساب المعرفة Generating Knowledge : التوليد والحصول على المعرفة ، ثالثاً: توليد المعرفة الأنموذج على ثلاث نقاط: ـإن توليد المعرفة هو جهد بشري. ـ)Cohen & Levinthal(بالاعتماد على البحث والتطوير، ويؤكد الطبيعة التراكمية لتوليد المعرفة. ـتأثير الأبعاد الضمنية والظاهرة للمعرفة في عمليات توليدها. وهنا لابد من التأكيد على أهمية على أن توليدNonaka & Takeuchi ابتكار المعرفة الجديدة، فالمنظمة الناجحة هي التي تولد المعرفة الجديدة باستمرار(. ـأكد توليدها يقود إلى توسيعها من خلال مجموعتين من الديناميكيات التي تدفع عملية توسيع المعرفة: تحويل المعرفة الضمنية إلى

Summarized by © lakhasly.com

Generating Knowledge : معرفة ظاهرة. تحويل المعرفة من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي. ثالثاً: توليد المعرفة إن ادعائهم بأن المعرفة تتولد من خلال التفاعل بين المعرفة الضمنية ـ والمعرفة الظاهرة قدما من اجله أربع طرائق ونماذج تتولد بها المعرفة وهي على النحو التالي: والتي تتضمن التحويل من المعرفة الضمنية إلى الضمنية. وهي تتضمن التحويل من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الظاهرة، ومن خلال التأمل الاجتماعي والحوار تصبح المعرفة الضمنية معرفة ظاهرة. وهي تتضمن تحويل المعرفة الظاهرة على المعرفة الظاهرة، كما يحصل في المدارس والجامعات وبعض مراكز التدريب. وهنا يتم التأكيد على التحويل من المعرفة الظاهرة إلى الضمنية من خلال تكرار أداء المهمة، وتصبح المعرفة الظاهرة مستوعبة مثل المعرفة الضمنية. ـ التغلب على معارضة المهنيين للمشاركة بالمعرفة. ـ التحول من الهياكل الهرمية إلى المنظمات الشبكية أو المقلوبة. ـ تعزيز قدرة الأفراد على حل المشكلات والتنوع الفكري. من المصادر المستخدمة في عملية توليد المعرفة نموذج وبموجبه يتم توليدها وإعادة إيجادها في المنظمة كما هي التي تتولد من خلال مشاركة المعرفة الضمنية بين الأفراد في العمل. هي التي تتم من خلال تحويل المعرفة الضمنية إلى كأن كان تنتقل معرفة شخص من الكتب والرسائل. وتتم بتحويل المعرفة الواضحة إلى معرفة واضحة وذلك من خلال الاتصال بين الجماعات أو نشر المعرفة كعملية منتظمة يمكن تخزينها وفهرستها. الاتصال بين الجماعات وتتم من خلال تحويل المعرفة الواضحة إلى ضمنية مثل تحويل المعرفة التنظيمية إلى روتين يومي وعمليات وثقافة ومبادرات إستراتيجية. أن عملية توليد المعرفة تبدأ بفكرة يقدمها الفرد الذي حصل عليها أو ابتداعها، وأكد على أن كفاءة المعرفة البحث وهي عملية اكتساب :Searching تتوقف على قدرة المنظمة على التعلم والاتصال وتكتسب عبر طريقتين: الأول المسح وهو يشير إلى التحسس والإدراك – Scanning: :المعرفة من خلال الاستكشاف والبحث وتظهر بأحد الأشكال التالية البحث المركز فهو يتشكل عندما تقوم الوحدات والعناصر –focused Search: .الواسع نسبياً لبيئة المنظمة الخارجية .التنظيمية بالبحث في الأجزاء النقية للبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة وبالتالي الاستجابة للوقائع والمشاكل والفرص مراقبة الأداء الذي يستخدم ليعني كلاهما الَمسح الواسع والبحث المركز وليعبر عن فاعلية –Performance Monitoring: المنظمة والتأثير في أهدافها التي تم نشرها مسبقا وتحقيق متطلبات حاملي الأسهم. أن عملية توليد المعرفة تبدأ بفكرة يقدمها الفرد الذي حصل عليها أو ابتداعها، وأكد على أن كفاءة المعرفة تتوقف على قدرة المنظمة على التعلم والاتصال وتكتسب عبر التعلم التنظيمي يلعب التعلم التنظيمي دوراً حاسماً في عملية اكتساب المعرفة وهو Organizational Learning: :طريقتين يتكون من نوعين في غاية من الأهمية : النوع الأول : التعلم التنظيمي بصيغة: معرفة_كيف؟ حل مشكلات محددة ومرتكزة على افتراضات شخصية للخروج منها. النوع الثاني: التعلم التنظيمي بصيغة نماذج العقل توجهات ينتج عنهما نوعين من التعلم هما حلقة التعلم الفردي وحلقة التعلم المزدوج، ومن وجهة نظر الباحث أن عملية اكتساب المعرفة تتم من خلال التفاعل بين هذين النوعين من التعلم. هناك من يرى أن مصادر اكتساب المعرفة قد تكون داخلية أو خارجية. تتمثل بمستودعات المعرفة أو المشاركة في الخبرات والممارسات من خلال حضور المؤتمرات والندوات والحوار والاتصال بين جماعات العمل ، وبالتالي يتم نقل المعرفة من ضمنية إلى صريحة والعكس. حيث تتولى إدارة المعرفة إحضارها عبر الحدود التنظيمية أو المشاركة فيها وذلك بالإستناد إلى التطورات التكنولوجية وما تقدمه من تسهيلات مثل المؤاتمرات الفيديوية والانترنت وغيرها. ـ من معرفة صريحة إلى معرفة صريحة من خلال تزاوج المعارف الموجودة ـ من الصريحة إلى الضمنية من خلال تطبيقها التي قد توصل إلى درجة الخبرة ـ من الضمنية إلى الضمنية من خلال التشارك وتقاسم العاملين لمعارفهم الشخصية ـ من الضمنية إلى الصريحة من خلال التعبير الذاتي للشخص الذي يملكها عملية توليد المعرفة تتم من خلال المزاوجة بين المعرفتين الصريحة والضمنية وتأخذ الصيغ التالية: ـ إن السياق العام سياقاً معقداً ـ التأثير المتبادل بين قيمة المعرفة ـ محدودية التعبير لوصف الذكاء ـ صعوبة تحويل المعرفة إلى صريحة تماما ليس من السهولة تحويل المعرفة من المعرفة الضمنية إلى الصريحة تعود والتي تحتوي على المعرفة الموجودة في أشكال مختلفة بما Organization Memory عملية الخزن إلى الذاكرة التنظيمية Expertفيها الوثائق المكتوبة والمعلومات المخزنة في قواعد البيانات الالكترونية، والمعرفة الإنسانية المخزنة في النظم الخبيرة والمعرفة الموجودة في الإجراءات والعمليات التنظيمية الموثقة، والمعرفة الضمنية المكتسبة من الأفراد وشبكات Systems العمل، ومع الزمن تتراكم المعرفة التنظيمية ويساعد في ذلك البرمجيات وتكنولوجيا المعلومات التي تلعب دوراً هاماً في تحسين وتوسيع الذاكرة التنظيمية واسترجاع المعلومات والمعرفة المخزنة. وهي عملية تحمي الابتكارات واهتمامات مالكي المعرفة من تشير عمليات تخزين Intellectual Property Rites الضياع من خلال الحماية القانونية للمعرفة مثل حماية الملكية الفكرية

Summarized by © lakhasly.com

المعرفة إلى: الاحتفاظ الإدامة البحث الوصول الاسترجاع المكان وآلياته الشريط الممغنط الذي يستخدم في خزن المعرفة التراكمية. النوع الثاني الخزن للوصول المباشر: ويستخدم هذا النوع للقراءة والاطلاع لمرات عديدة ولسنوات طويلة, لأنه لابد من توفر المعرفة في وقتها الصحيح وحجمها الصحيح وبالطريقة الصحيحة، وبتقارير موجزة ومكتوبة بلغة العمل. أشار مكليود الى نوعين من وحدات الخزن وهما: ـ من الذي سيقرر ما ينبغي تضمينه فيها وكيف؟ ـ من الذي سيستخلص المعرفة من يتم توزيع المعرفة على Knowledge Distribution مصادرها ـ ماهو ذلك الجزء من قاعة المعرفة الذي ينبغي أن يكون مفتوحاً المستخدمين لضمان وصولها إلى المراكز التنظيمية ويتم ثقافة هذا التوزيع عبر الوسائل المتاحة والتي من أهمها وسائل الاتصال المباشر وغير المباشر والتعلم، وتتطلب هذه المرحلة تهيئة الجميع على تقاسم المعرفة من خلال تبني تشجع على ذلك، وتوفير المناخ العام والهيكل التنظيمي والبيئة المناسبة لذلك، بالإضافة إلى تبني نظام للحوافز يساعد على تقاسم المعرفة. إن عملية التوزيع تتضمن: ـالتوزيع والنشر ـ المشاركة ـالتدفق ـالنقل ضرورة توافر أربعة شروط لنقل المعرفة وهي : ـ يجب أن تكون هناك وسيلة لنقل المعرفة، وقد تكون شخصاً أو شيئاً آخر. ـ يجب أن تكون هذه الوسيلة مدركة ومتفهمة تماماً لهذه المعرفة وفحواها. ـ يجب أن يكون لدى الوسيلة الحافز للقيام بذلك وقادرة على نقلها أيضاً. ـ أن لا تكون هناك معوقات تحول دون هذا النقل. هناك عدة أساليب لتوزيع المعرفة وهي: ـ شبكة المعلومات الداخلية الانترانيت والاكسترايت ـ مجتمعات داخلية عبر الوثائق ـ فرق المشروع المتنوعة معرفياً للتوزيع الداخلي ـ التدريب من قبل زملاء الخبرة القدامى ـ فرق الخبرة وحلقات المعرفة وحلقات التعلم انتقال وتدفق المعرفة يتوقف على توافر عدة عوامل وهي: ـ قيمة المعرفة لدى المصدر ـ الاستعداد والدافعية لوحدة الهدف ـ السعة الامتصاصية لوحدة الهدف وعند تناول المشاركة بالمعرفة علينا الانتباه إلى ثلاث نقاط وهي: ـ إن المشاركة بالمعرفة تحتم التحول من العمل الفردي إلى العمل الجماعي. ـ اختلاف أسلوب وطبيعة المشاركة تبعاً لنوع المعرفة. ـ المشاركة بالمعرفة تختلف عن المشاركة بالمعلومات لأن الأخيرة لا تتضمن عنصر التفكير. أن المعرفة تكون مفيدة فقط عندما يتم توفيرها بحرية ويساعد الشركة في ذلك شبكات الانترنيت والانترانيت والاكسترانيت. عبارة عن شبكة داخلية تربط عدة مستخدمين باستخدام تكنولوجيا الانترنت للتفاعل. فهي شبكة انترنت توسعت خدماتها إلى مستخدمين خارج المنظمة مثل الربط بين المنظمة والزبائن. الهدف من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة للمنظمة فهو أبرز عملياتها، وتشير هذه العملية إلى : عليها لتطبيق المعرفة : ـ التدريب الفرقي وبالاعتماد على الخبراء المتمرسين. ـ مبادرات العمل ومقترحات الخبير الداخلي. ـ اعتماد مقاييس للسيطرة على المعرفة. ـ إلا أن عملية تطبيق المعرفة يجب أن تستهدف تحقيق الأهداف والغايات التي تحقق النمو والتكيف للمنظمة، وهنا لابد من ترابط إستراتيجية إدارة المعرفة مع الإستراتيجية الرئيسية للمنظمة. ـ إن الفجوة بين ما تعرفه وما نفذته مما تعرفه يعد أحد أهم معايير التقييم، وكي تستطيع المنظمات تنفيذ ما تعرفه عليها أن تحدد تم Knowledge Organizing .النموذج، فنماذج إدارة المعرفة ترشد الإدارات إلى كيفية استثمار المعرفة وتحويلها إلى التنفيذ تناول تنظيم المعرفة من قبل العديد من الباحثين في حقل إدارة المعرفة بقصد الإشارة إلى تصنيف المعرفة، لأن مدى الاستفادة من المعرفة غير المنظمة سيكون ضعيفاً إن لم يكن معدوماً، فعملية التنظيم في غاية الأهمية لأنها تساعد الأشخاص على تحقيق الوضوح الكافي، فعدم حصول الأفراد على الوضوح الكافي يؤدي إلى ضعف مساهمتهم الإبداعية في المنظمة. ـ خلال التسعينات تحول الاتجاه من نمذجة العمليات إلى دمج العمليات والبيانات في موضوع يسمى نمذجة الموضوع الذي يشمل كل أنشطة دورة حياة النظام)تخطيط، هي العرض المرئي للمعلومات التي يتم الحصول والاستيلاء عليها، وكذلك العلاقات التي تمكن من الاتصال والتواصل المؤثر والكفء، ومن ثم التعلم المعرفي من قبل الأفراد الملاحظين لخارطة المعرفة، ومع خلفياتها المختلفة وبمستويات متعددة من التفصيلات، وتتضمن عادة بعض النصوص والسرد القصصي، والرسومات والنماذج والأرقام. ـ مواد خرائطية ومعرفية موثقة وهي تمثل مواقع الأقسام، وقواعد البيانات وما شابه ذلك. ـ خرائط للأفراد والمجموعات في مواقع عمل خبرتهم المحددة. ـ خرائط لدروس مقتبسة ومكتسبة منسوبة إلى تقاريرها وحكاياتها الأصلية. المعارف في منظمات الأعمال هي ثلاثة أنواع: ـ المعرفة المعلنة التي تعني عادة ماذا؟ وتكون متاحة للمنظمة. ـ الخبرة المحددة التي تعني من؟ أي من داخل المنظمة؟ أو ضمن منظمات أخرى. ـ مواقع لحكايات تساعد القارئ في الحصول على فهم للتجارب الممارسات الماضية. وعلى هذا الأساس فإن خارطة المعرفة تكون تقليدياً اتجهت إلى : يمكن أن تصنف خرائط المعرفة بإحدى الطريقتين التاليتين: ـ الغرض الذي تستخدم من اجله الخارطة. تأخذ خرائط المعرفة أشكالاً مختلفة ومنها: ـ خرائط الأدلة أو القوائم. ـ خرائط المصفوفات والتقسيمات. ـ الخرائط التأملية أو التفكيرية الخرائط الأخرى مثل: ـ خرائط الأفكار

Summarized by © lakhasly.com

والخرائط العنقودية والشبكية. ـ الخرائط المنتجة بالحاسوب. ـ خرائط الرسوم البياني. خريطة المعرفة: أداة حاسمة في تشخيص المعرفة وخطوة أولى تبدأ بها عمليات إدارة المعرفة اللاحقة. الفجوة الاستراتيجية: عني الفرق بين ما يجب على الشركة عمله مقابل ما باستطاعتها عمله. فجوة المعرفة: الفرق بين ما يجب على الشركة معرفته مقابل ما تعرفه. ثامناً: استرجاع المعرفة وإدامتها Knowledge Retrieved & Maintaining تشير عملية استرجاع المعرفة إلى العمليات التي تهدف إلى البحث والوصول إلى المعرفة بكل يسر وسهولة وبأقل وقت، بهدف استعادتها وتطبيقها في حل المشكلات واستخدامها في تغيير وتحسين عمليات الأعمال، وإن مدى الاستفادة من المعرفة يرتكز على القدرة على استرجاع ما هو معروف وما جرى تعلمه ووضعه في القواعد المعرفية، وهي ليست سهلة وغير متاحة، وتعتمد على فاعلية المنظمة في تنظيم وتبويب المعرفة، وتبرز أهميتها عند استخدام الذكاء الصناعي. تشير إلى العمليات تهدف إلى البحث والوصول إلى المعرفة بكل يسر وسهولة وبأقل وقت بهدف استعادتها وتطبيقها في حل المشكلات واستخدامها في تغيير وتحسين عمليات الأعمال. يشير إلى التحسن والإدراك الواسع نسبياً لبيئة المنظمة الخارجية. ـ إدامة المعرفة تم تناولها من قبل الباحثين للإشارة إلى: عمليات التنقيح / النمو / التغذية طريقتين ويتم ترتيبها بشكل متتابع وتستمر عملية الفحص لاستبعاد Forward Reasoning : للفحص والإدامة هما : التفكير للأمام .ويتم اختيار قاعدة ما وتنسب إلى المشكلة المراد حلها Reverse Reasoning : المتقادمة منها. التفكير المعكوس Knowledge Management Specialists Knowledge Management Architecture Knowledge & Learning Specialists Knowledge Management & Communication Manager Innovation & Knowledge Management Specialist Knowledge Management Support Analyst تشجيع المشاركة المعرفة من خلال برامج ونظم الاعمال داخل المؤسسة وتحسين مستوى التبادل المعلوماتي تطوير الأدوات والعمليات الداعمة لتحفيز بناء مجتمعات الممارسة مثل ورش العمل، نشر ثقافة المشاركة المعرفية بين وحدات المؤسسة المختلفة وبناء شبكات اجتماعية لتحفيز الابداع والابتكار المساهمة في متابعة وتقييم وتطوير برامج المشاركة المعرفية Podcasting & Vodcasting Social Network Analysis BAR – Before Action Review AAR – After Action Review Coaching & Mentoring

Summarized by © lakhasly.com