

مطالعات مدیریت دانش

مهر ماه ۱۳۹۹

۰۲۱-۴۴۹۷۴۵۲۳

@iranKMconsulting

mta.co.ir





مدیرمسئول: نوید نظافتی
سردبیر: امیر خسروانی

هیأت تحریریه

- امیر خسروانی
- فرید مظفری
- هدی عباسی
- سحر یاقوتی
- حامد کوچک پور
- زهرا اسلامی
- مهرناز قربانی
- ساسان کزازی
- مرتضی حسنی
- محمدحسن بختیاری

دانش • خلاقیت • نوآوری



www.mta.co.ir



ویراستار: هدی عباسی
طراح و صفحه‌آرا: فاطمه فصیحی

نکات ارزنده در آغاز پیاده‌سازی مدیریت دانش	۴
سنجش و محاسبه میزان اثربخشی انتقال درس‌آموخته‌ها	۷
معمای مدیریت دانش؛ خرید نرم‌افزار یا تولید آن؟	۹
کاربردی‌ترین استراتژی مدیریت دانش در دوره فراگیری ویروس کووید-۱۹	۱۱
۵ نکته برای بهبود سیستم مدیریت دانش در سازمان	۱۴
رهبری مدیریت دانش و اهمیت آن	۱۶
مدیریت دانش در مدارس	۱۸
انواع دانش در صنعت بهداشت و درمان	۲۱
آینده آنتولوژیک و تفاهم ماشینی در مدیریت دانش	۲۴
تسهیم دانش، یک رفتار اجتماعی	۲۷
کنفرانس مدیریت دانش	۲۹
معرفی کتاب مدیریت دانش	۳۱

امیر خسروانی
سر دبیر و مدیر ارشد پروژه



نکات ارزنده در آغاز پیاده سازی مدیریت دانش

اگر به تازگی تصمیم به پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان خود گرفته اید، ضروری است نکاتی که در ادامه به آن پرداخته شده را بدانید.

به منظور پیشبرد اصولی مدیریت دانش باید در ابتدای امر دانش مورد نیاز در این خصوص را کسب کرده و نسبت به تدوین برنامه مدیریت دانش و شناسایی نیازها و منابع دانشی سازمان اقدام کنید. یادگیری نحوه پیاده سازی مدیریت دانش باید پیش از اجرای آن باشد، زیرا تنها در این صورت قادر به جلوگیری از بروز اشتباهات و مشکلات حین اجرا و دستیابی به موفقیت در انتهای این مسیر هستید.



Valuable points at the beginning of implementing knowledge management

۴ نکته بسیار مهم در خصوص اجرای مدیریت دانش وجود دارد که مدیر دانش باید در مورد آن‌ها آگاهی‌های لازم را کسب کند:

● **چگونگی عملکرد مدیریت دانش و اجزای آن در سازمان‌های مشابه؛ کسب کند:**

● **نحوه عملکرد سازمان و نقش دانش در فرآیندهای کاری؛**

● **چگونگی معرفی مدیریت دانش به سازمان با استفاده از اجزای استراتژی مدیریت دانش و نحوه پیاده‌سازی آن؛**

● **نحوه عملکرد مدیریت تغییر و اجرای برنامه‌ها برای ایجاد تغییرات کلان در سازمان.**

بنا بر تجارب پیشین اکثر مدیران دانش بر مورد اول تمرکز کرده و این موضوع موجب سردرگمی آن‌ها می‌شود چراکه مدیریت دانش موضوعی پیچیده با تنوع بسیار زیاد است. برای مثال می‌توان مواردی همچون مدیریت دانش حقوقی، متمرکز بر عملکرد، محصول محور، مناسب برای خدمات مشتریان و مدیریت دانش تحقیق و توسعه را نام برد. البته موارد کم کاربرد دیگری از انواع مدیریت دانش نظیر الزام رسانه‌های اجتماعی، چریکی و مدیریت دانش در قالب یک سیستم فناوری اطلاعات نیز وجود دارد. با توجه به گستردگی تعاریف ارائه شده از سوی گوگل به طور معمول افراد تعاریف متناسب با ساختارهای ذهنی خود را پذیرفته و از پذیرش پاسخ‌های مبتنی بر تجارب موفق پرهیز می‌کنند.



از آنجا که اغلب مدیران دانش به شکل انتصاب درون‌سازمانی برای انجام این امر انتخاب می‌شوند، بنابراین مورد دوم را حتماً در نظر می‌گیرند. با این حال به‌منظور موفقیت کامل در مدیریت دانش باید تحقیقات داخلی متناسب با کسب‌وکار را انجام داده و پیش از آغاز برنامه‌ریزی درک بسیار خوبی از ذی‌نفعان داخلی و نیازهای آن‌ها داشته باشید.

درصد مدیران دانشی که به مورد سوم توجه می‌کنند بسیار کم است. با توجه به زمان طولانی و خطرات پیاده‌سازی مدیریت دانش، بسیاری از پروژه‌ها با شکست مواجه شده و حتی بسیاری از مدیران دانش نیز شغل خود را از دست می‌دهند. علاوه بر این، مشاوره‌های مناسب برای اجرای چنین پروژه‌ای نیز به‌سختی یافت می‌شود؛ زیرا سازمان‌های بسیار کمی مسیر پیاده‌سازی مدیریت دانش را با موفقیت پشت سر گذاشته و قادر به اشتراک تجارب موفق خود به سایر سازمان‌ها هستند. در چنین شرایطی همکاری با مشاوران باتجربه و متخصص در این زمینه مسیر پیش روی شما را آسان‌تر کرده و شما را به موفقیت در اجرای مدیریت دانش نزدیک‌تر می‌کند.

کمتر مدیر دانشی در خصوص مورد چهارم آگاهی کسب می‌کند در صورتی که دسترسی به دانش سازمانی در همین بخش وجود دارد و استقرار مدیریت دانش در واقع یک برنامه تغییر برای سازمان است. لذا از آنجا که مدیریت دانش اولین برنامه تغییر سازمان شما نبوده در نتیجه بهره‌گیری از تجربه و دانش ارزشمند افراد در این زمینه موثر است. پس شناسایی و صحبت با این افراد جهت استفاده از درس آموخته‌هایشان ضروری است. این امر موجب آگاهی از نکات لازم در خصوص موفقیت و نیز روش‌های مقابله کارکنان با چالش‌های پیش رو می‌شود. شما با پرسش "اگر برنامه تغییر جدیدی در سازمان آغاز شود، با توجه به تجارب قبلی خود چگونه این کار را انجام می‌دادید؟" به تجارب آن‌ها دست می‌یابید.

به‌عنوان یک روش جایگزین شما ۴ گام اشاره شده در بخش ابتدایی را به ترتیب زیر و به‌صورت معکوس انجام دهید:

ابتدا در مورد تغییر در سازمان و نکات موفقیت‌آمیز آن آگاهی‌های لازم را کسب کنید.

در گام دوم، با در نظر گرفتن زمینه تغییر که همان مدیریت دانش است، اطلاعات مورد نیاز در خصوص نکات فنی پیاده‌سازی برنامه را از افراد باتجربه دریافت کنید.

تحقیقات بازار مرتبط با سازمان را انجام دهید.

در مرحله آخر به آموزش جزئیات مدیریت دانش و نحوه عملکرد آن در سازمان خود بپردازید.

منبع: <https://www.nickmilton.com/2020/07/the-4-things-you-need-to-know-at-start.html>



سنجش و محاسبه میزان اثربخشی انتقال درس‌آموخته‌ها

سیستم درس‌آموخته باید به عنوان زنجیره تامین برای خلق دانش‌های جدید در نظر گرفته شود. اما سوال مهم این است که چگونه می‌توان اثربخشی آن را محاسبه کرد؟ برای اثربخشی دانش‌های جدید شناسایی شده باید آن‌ها را به سایر دانشکاران منتقل کرد. در صورت عملکرد مناسب سیستم مدیریت درس‌آموخته، دانش، جمع‌آوری و نگهداری شده و وارد مستندات و راهنماهای سازمان می‌شود و در فعالیتهای آتی سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد. از دید نیک میلتنون زنجیره تامین درس‌آموخته‌ها به سه مرحله زیر تقسیم می‌شود:



به منظور سنجش اثربخشی انتقال درس‌آموخته، وی پرسشنامه‌ای تدوین و نظر کارکنان یک شرکت را در خصوص موارد زیر جویا شد. شرکت مورد بررسی در این تحقیق، زنجیره تامین مناسبی برای درس‌آموخته نداشته و اکثر کارکنان از طریق جستجو به درس‌آموخته مورد نیاز خود دست می‌یابند. افراد با صفر درصد، ۲۰ درصد، ۴۰ درصد، ۶۰ درصد، ۸۰ درصد و ۱۰۰ درصد در مورد هر گزاره، تخمین خود را بیان می‌کنند.

متوسط پاسخ افراد به شرح زیر می‌باشد:

- آیا درس‌آموخته پروژه مستند می‌شوند؟ (۴۶٪)
- آیا برای به‌روزرسانی مستندات راهنما از درس‌آموخته‌ها استفاده می‌شود؟ (۳۲٪)
- آیا در پروژه‌ها از مستندات راهنما استفاده می‌شود؟ (۴۳٪)
- آیا در فرآیند انجام پروژه درس‌آموخته‌های مستندشده را جستجو می‌کنید؟ (۴۴٪)
- آیا با جستجو، درس‌آموخته‌های جدید را می‌یابید؟

با استفاده از فرمول‌های زیر می‌توان اثربخشی انتقال دروس آموخته را تخمین زد.

اثربخشی انتقال دروس آموخته‌ها از طریق راهنماها = کسب × مستندسازی × استفاده

۶٪ ۴۶٪ ۳۲٪ ۴۳٪

اثربخشی انتقال دروس آموخته‌ها از طریق جستجو = کسب × جستجو × شناسایی

۷٪ ۴۶٪ ۴۴٪ ۳۶٪

این آمار بسیار پایین می‌باشد. در ادامه نتایج ارائه شده از شرکتی با زنجیره تامین مناسب برای نهادینه‌سازی دروس آموخته در رویه‌ها و مستندات راهنما بیان می‌شود.

۱ آیا دروس آموخته‌های پروژه مستند می‌شود؟ (۱۰۰٪)، دروس آموخته‌ها به عنوان یک قسمت اجباری از پروژه کسب می‌شوند.

۲ آیا دروس آموخته‌ها به منظور به‌روزرسانی مستندات راهنما استفاده می‌شود؟ (۹۳٪)، این آمار هر سه ماه یک بار استخراج شده و معمولاً بین ۸۸٪ تا ۹۵٪ می‌باشد)

۳ آیا در پروژه‌ها از مستندات راهنما استفاده می‌شود؟ (۱۰۰٪)، تمامی فعالیت‌ها توسط رویه‌های عملیاتی پشتیبانی می‌شود که برای برنامه‌ریزی عملیاتی باید مورد استفاده قرار گیرد.

با توجه به این آمار اثربخشی انتقال دروس آموخته‌ها در شرکت مذکور ۹۳٪ است.



منبع: <http://www.nickmilton.com/2019/12/how-to-calculate-transmission.html>



معمای مدیریت دانش؛ خرید نرم‌افزار یا تولید آن؟

از اشتباهات مدیران هنگام انتخاب سیستم مدیریت دانش تولید نرم‌افزار به جای خرید آن است. این موضوع از مباحث ساده کسب‌وکار است اما سازمان‌های بسیاری آن را نادیده می‌گیرند.

خرید بسته نرم‌افزاری راه‌حلی سریع برای پروژه مدیریت دانش است. با بررسی کوتاه یک نرم‌افزار و با فرض تعیین الزامات کارکردی و کاربردی مورد نیاز می‌توان سیستم مناسب را برای سازمان انتخاب کرد. در غیر این صورت یا باید به دنبال فروشنده‌ای دیگر بود و یا سیستم موجود را با نیازهای سازمان منطبق کرد. برخی سیستم‌ها انعطاف‌پذیری بالایی داشته و طی چند روز راه‌اندازی و اجرا می‌شوند.



صرف زمان زیاد برای تولید نرم‌افزار در مقایسه با خرید بسته نرم‌افزاری آماده، چندان منطقی به نظر نمی‌رسد. علی‌رغم وجود تجهیزات و منابع مورد نیاز در سازمان، نبود زمان و بودجه کافی دلیلی برای استفاده از نرم‌افزارهای آماده است.

از دیگر نکات مهم در سیستم مدیریت دانش اشتراک داده با سایر نرم‌افزارها است. خرید چنین سامانه‌ای، دسترسی و استفاده به موقع از دارایی‌های دانشی سازمان را تضمین می‌کند.

در صورت وجود زیرساخت مناسب در سازمان برای تولید نرم افزار، بهترین راهکار چیست؟

به منظور مقایسه این راهکارها باید نرم افزار مناسب برای سازمان را از فروشنده تهیه کرده و در عین حال امکان پذیری ایجاد قابلیت های مورد نیاز را از توسعه دهندگان نرم افزارهای سازمان جویا شد. با مقایسه زمان و هزینه مورد نیاز برای انجام اصلاحات و بومی سازی نرم افزار آماده و برنامه نویسی در روش دوم، می توان بهترین تصمیم را گرفت.

زمان واحد IT هرگز آزاد نیست:

در صورت تصمیم تیم مدیریت دانش برای تولید نرم افزار از ابتدا، این سامانه باید با تمام پروژه های سازمان رقابت کند. به روزرسانی مداوم و تعمیرات لازم بعد از توسعه اولیه سبب قرارگیری برنامه مدیریت دانش در فهرست اقدامات واحد IT می شود. اما آیا پروژه مدیریت دانش جز اولویت های این واحد است؟

سریع، کارآمد و بدون ریسک:

با توجه به مباحث ذکر شده، استفاده از بسته آماده نرم افزار مدیریت دانش توصیه می شود. نبود مواردی از قبیل خرید سخت افزار، هزینه های نگهداری و به روزرسانی مداوم سبب استفاده از راه حل های SaaS¹ بین سازمان ها شده است. در این روش می توان با بررسی دقیق قابلیت های نرم افزار مناسب ترین سامانه را برای سازمان انتخاب کرد.

خرید نرم افزار را به جای تولید آن انتخاب کنید تا در عرض چند هفته پروژه مدیریت دانش را در سازمان اجرایی کرده و از قابلیت های مؤثر و کارآمد آن بهره مند شوید.

نویسنده: Ron Aspe

منبع: <https://lucidea.com/blog/platform-vs-application-the-km-conundrum>



کاربردترین استراتژی مدیریت دانش در دوره فراگیری ویروس کووید-۱۹

مدیران سازمان‌ها همواره به دنبال چابک‌سازی دانش و نحوه کسب و استفاده از آن به منظور تصمیم‌گیری می‌باشند. وظیفه محور بودن اقدامات مدیریت دانش و تبدیل آن به فرآیندهای سازمانی سبب استقبال مدیران از مدیریت دانش شده است. این روش استراتژی‌های سازمان را از طریق ایجاد پیوستگی میان دانش سازمانی و اهداف کسب‌وکار توسعه می‌دهد. همچنین در شناسایی و بهبود ناکارآمدی‌های سازمان در هر فرآیند کمک کرده و مانع از تکرار ریسک‌های عملیاتی می‌شود.

مدیران در سازمان‌ها باید به سه مرحله جمع‌آوری، یکپارچگی و ساختاردهی مجدد دانش توجه کنند. زیرا توجه به این چرخه سبب دسترسی به دانش مورد نیاز سازمان برای غلبه بر موقعیت‌های چالش‌برانگیزی همچون کووید ۱۹ می‌شود. بنابراین فرآیند جمع‌آوری، ادغام دانش در عملیات روزمره و ساختاردهی مجدد و مستمر برای تشخیص چالش‌های مرتبط با شیوع ویروس کرونا و واکنش سریع و موثر نسبت به آن، بسیار کاربردی است.



گام اول در این مدل، از طریق جمع‌آوری سرمایه‌های فکری سازمان و دانش حاصل از محیط‌های بیرونی (ذی‌نفعان، مشتریان و غیره) انجام می‌شود. به منظور اجرای این فرآیند، مدیران باید محیطی با شرایط زیر را برای کارکنان فراهم آورند:

- ۱ کسب دانش درباره محصولات یا خدمات جدید؛
- ۲ الگوبرداری از عملکرد رقبا و سایر صنایع؛
- ۳ استفاده از بازخورد دیگران برای بهبود عملکردهای آتی؛
- ۴ استفاده از تیم‌ها (برای مثال کمیته‌ها یا تیم‌های مدیریتی) برای مدیریت منابع دانش؛
- ۵ تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی؛
- ۶ در نظرگیری برنامه‌هایی برای بهبود مسیر شغلی افراد و یا استخدام متخصصان؛
- ۷ برگزاری رویدادهای سازمانی مانند جشنواره‌های دانشی جهت ارتقا فعالیت‌های دانشی.

در گام دوم، دانش سازمانی را باید برای افزایش اثربخشی و کارایی سیستم و فرآیندهای کاری یکپارچه کرد. بدین منظور مدیران باید در محیط کاری به موارد زیر توجه کنند:

- نظارت و کنترل دانش سازمانی برای حفظ همراستایی محصولات و خدمات متناسب با نیازهای بازار؛
- ارزیابی منظم نیازهای دانشی با توجه به تغییرات محیطی؛
- ایجاد ارتباط با سیستم اشتراک گذاری دانش به وسیله نرم‌افزار و برنامه‌های مختلف؛
- تعیین "دانش کلیدی" یا "شایستگی محوری"؛
- استفاده از خبرگان برای ارزیابی کیفیت و اثربخشی دانش سازمانی؛
- انتشار دانش سازمانی در بین کارکنان؛
- پاداش‌دهی به افراد یا تیم‌ها براساس کیفیت دانش تولید شده.

در گام سوم، دانش موجود در سازمان‌ها برای پاسخگویی به تغییرات محیطی و چالش‌های جدید در زمان کووید-۱۹ مجدد ساختاردهی می‌شود. مدیران از مزایای برقراری ارتباط با رقبای موفق و اشتراک به روش‌ها آگاهی داشته و این روش را به عنوان راهی برای شناسایی فرصت‌های همکاری و مقابله با چالش‌های پیش رو می‌دانند. در راستای انجام این فرآیند، مدیران باید به منظور اثرگذاری بر موارد زیر، محیط تعاملی را به همراه شرکای تجاری سازمان نظیر تأمین‌کنندگان، مشتریان و... ایجاد کنند:

• یکپارچگی دانشی با شرکای تجاری؛

• به اشتراک گذاری چشم‌انداز و اهداف مدیریت دانش جهت توسعه فعالیت‌های مشارکتی، تسهیم اهداف بینابین و شکل‌گیری روابط مبتنی بر اعتماد متقابل؛

• گسترش خط مشی‌ها یا قوانین مربوط به دانش؛

• ایجاد ارتباط میان سیستم اشتراک دانش سازمان با شرکای خارجی؛

• تسهیل و اجرای فعالیت‌هایی از قبیل همایش‌ها، مسابقات و سمینارها.



نویسنده: مصطفی صیادی

منبع: <https://www.globalbankingandfinance.com/which-knowledge-management-strategy-works-for-your-company-in-the-time-of-covid-19>



۵ نکته برای بهبود سیستم مدیریت دانش در سازمان

بسیاری از کارفرمایان با کارکنانی که بر دانش شرکت مسلط و از ارزشمندی آن‌ها با خبر هستند، به خوبی ارتباط برقرار کرده و از آن‌ها به عنوان افراد کلیدی سازمان نام می‌برند؛ اما عدم حضور این افراد در سازمان و دسترسی به آن‌ها، چالش‌هایی برای سازمان به وجود می‌آورد.

راهی مناسب برای اطمینان از دسترسی نامحدود به دانش کلیه کارکنان، ایجاد و حفظ سیستم به‌روز مدیریت دانش است. گستره سیستم‌های مدیریت دانش از درونی‌ترین بخش سازمان تا یک فضای کاری مشترک آنلاین وجود دارد. در این مطلب پنج روش، با قابلیت ارائه ابزار و منابع مورد نیاز کارکنان، جهت بهبود سیستم مدیریت دانش را بررسی می‌کنیم:

۱ برای بهبود عملکرد سیستم جستجو سرمایه‌گذاری کنید

با توجه به نقش اطلاعات، جستجوی آن نیز برای سیستم‌های مدیریت دانش از اهمیت خاصی برخوردار است. جستجوی مؤثر، سرعت دریافت و اشتراک‌گذاری اطلاعات را افزایش داده و باعث بهبود بهره‌وری می‌شود. به عبارت دیگر، کارکنان از سیستم مدیریت دانش تنها در صورتی استفاده می‌کنند که عملکردی عالی برای جستجوی مطالب دانشی مورد نیاز آن‌ها داشته باشد.



۲ دسته‌بندی مطالب

با توجه به پیشرفت تکنولوژی، اکثر مشاغل به کمک صفحات اینترنت در کمترین زمان به اسناد، الگوها و برنامه‌های کسب و کار مورد نیاز خود دست می‌یابند. با این حال سازماندهی مجدد در نحوه طبقه‌بندی این اطلاعات، باعث افزایش سرعت دسترسی کارکنان به مطالب مورد نیاز می‌شود. از نکات حائز اهمیت، نبود یک معیار واحد برای تقسیم‌بندی محتواهای مورد نیاز در سیستم مدیریت دانش است.

۳ کارمندان را برای تولید محتوا تشویق کنید

با ایجاد بانک اطلاعاتی، به اشتراک‌گذاری مطالب و ترغیب کارکنان می‌توان سیستم مدیریت دانش را در حوزه دانش جمعی سازمان بهبود بخشید. تقویت مشارکت کارکنان در این فرآیند بیانگر وجود رهبری قوی در همه سطوح و ارزش‌گذاری برای کار هر یک از افراد می‌باشد. روشی ساده برای تشویق کارکنان، فراهم کردن فضایی برای بارگذاری دستاوردهای پروژه فعلی و آموخته‌های خود است.



۴ توسعه انجمن‌های خبرگ

راهی آسان برای بهبود سیستم مدیریت دانش اطمینان از مرتبط و جاری بودن اطلاعات در سازمان است اما این فرآیند به سطح بالایی از مشارکت و سازماندهی افراد نیاز دارد. از روش‌های به‌روزرسانی مطالب، توسعه انجمن‌های خبرگی است. انجمن‌های خبرگی گروهی از کارکنان از سراسر سازمان هستند که مسئولیت حفظ و بهبود سیستم و به اشتراک‌گذاری دانش را در آن بر عهده دارند.

۵ سیستم مدیریت دانش را با موبایل سازگار کنید

در صورتی که افراد به علت دورکاری و یا مسافرت‌های کاری در دسترس نباشند، ایجاد سیستم مدیریت دانش در تلفن همراه سبب بهبود تجربه و دانش کارکنان شرکت در هنگام دوری از محل کار خواهد شد. از راه‌های اجرای این نوع مدیریت دانش، ایجاد اینترانت در سازمان است.

منبع: <https://blog.jobactive.gov.au/5-tips-to-improve-your-business-knowledge-management-system>



رهبری مدیریت دانش و اهمیت آن

از جمله ارکان اصلی مدیریت دانش نقش‌ها، فرآیندها، فناوری و رهبری می‌باشند. علی‌رغم وجود سیستم‌های مدیریت دانش بسیار قوی در بسیاری از سازمان‌ها، کارایی و مشارکت افراد در این امر بسیار پایین است و برخلاف بکارگیری برنامه‌هایی همچون مدیریت دانش پروژه و جلسات مستندسازی دروس آموخته، دانش و درس آموخته بسیار کمی وارد نرم‌افزار شده و میزان به‌کارگیری از دانش‌های ثبت شده بسیار کم است.

حلقه گمشده در چرخه مدیریت دانش در این سازمان‌ها چیست؟

شاید بتوان این حلقه گمشده را "فرهنگ" یا "رفتار سازمانی" دانست. اما این موارد، وابسته به عاملی اصلی به نام رهبری هستند. برای درک بهتر این رکن باید دلایل پابندی افراد در محل کار، به سایر سیستم‌ها را بررسی کنیم. به عنوان مثال، چه عواملی باعث پیروی افراد از رویه‌های ایمنی (بعضاً دشوار) یا امنیتی در سازمان می‌شود؟

سه عامل زیر نقش مؤثری در تحقق این موضوع دارند:

- افراد از ضرورت پیروی رویه‌ها آگاه هستند.
- افراد نحوه پیروی از این رویه‌ها را می‌دانند.
- افراد از عواقب و تبعات ناشی از عدم پیروی این رویه‌ها مطلع هستند.



موارد فوق، عناصر حاکمیتی بوده و برای هر سیستم مدیریتی، چه در محل کار و یا منزل کاربرد دارند. اگر این عناصر حاکمیتی در جامعه (کشور، سازمان، خانه و ...) برقرار باشند، رفتار افراد تغییر کرده و فرهنگ جامعه، توسعه می‌یابد. در نتیجه اگر در یک سازمان رهبری (حاکمیت) وجود نداشته باشد، مدیریت دانش، به فرآیندی اختیاری تبدیل شده و افراد زمان بسیار کمی برای فعالیت‌های اختیاری صرف می‌کنند.

مثال ساده‌ای را در نظر بگیرید. چنانچه قصد دارید مسئولیت چمن‌زنی را به پسر یا دختر نوجوان خود بسپارید، باید موارد زیر را در نظر داشته باشید:



اگر شما به عنوان والدین انتظارات خود در مورد این کار را شفاف نکنید، در پایان کار چمن‌زنی، فرزندان دلیل کیفیت پایین کار خود را عدم شفافیت شما در ابتدای امر بیان خواهند کرد؛ بنابراین انتظارات شما هرگز محقق نشده و یا کار را به‌صورت نیمه‌تمام تحویل می‌گیرید. همچنین در صورت عدم آموزش نحوه کار با چمن‌زن، فرزندان قادر به انجام این کار نخواهند بود. در پایان اگر حین عملیات چمن‌زنی آن‌ها را کنترل نکنید، تمرکزشان توسط عوامل کم‌اهمیت دیگری از بین رفته و کار را به پایان نمی‌رسانند. این سه عنصر، یعنی شفافیت انتظارات، تعیین ابزار کار و نظارت و کنترل باعث تحقق کامل فرآیند چمن‌زنی خواهد شد.

با توجه به مثال فوق می‌توان گفت در مدیریت دانش نیز نیاز به چنین عناصر حاکمیتی احساس می‌شود. وجود این عناصر در اجرای مدیریت دانش موجب می‌شود تا علی‌رغم کاهش تمرکز افراد حین فرآیندهای کاری، وظایف مدیریت دانشی را به سرانجام برسانند. تحقق این امر در گرو اقدامات زیر است:

تدوین مجموعه‌ای از انتظارات سازمانی شفاف پیرامون چگونگی مدیریت دانش در سازمان (به‌عنوان مثال سیاست مدیریت دانش)، از جمله پاسخگویی برای مالکیت حوزه‌های کلیدی دانش و تعریف استانداردهای سازمانی برای مدیریت دانش.

آموزش و پشتیبانی پیرامون استفاده از چارچوب مدیریت دانش، از جمله آموزش نحوه انجام نقش‌ها، پیروی از فرآیندها و استفاده از فناوری مدیریت دانش.

نظارت، ارزیابی یا ممیزی به‌کارگیری مدیریت دانش، اطمینان از اینکه افراد، مسئولیت‌های خود را تحویل می‌دهند و سیستم را به روش قابل انتظار، به کار می‌گیرند.

با توجه به اینکه بدون رهبری و حاکمیت، احتمال استفاده افراد سازمان به‌صورت داوطلبانه از سیستم مدیریت دانش، بسیار کم است، اعمال اقدامات فوق، در راستای رهبری مدیریت دانش برای همه سازمان‌ها ضروری می‌باشد.

منبع: <http://www.nickmilton.com/2020/06/what-is-km-governance-and-why-is-it>



مدیریت دانش در مدارس

با توجه به اهمیت مدیریت دانش در دنیای کسب و کار، استفاده از آن در محیط‌های آموزشی نیز مفید و کارآمد واقع می‌شود. ضرورت این امر سبب بررسی چگونگی استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی و ایجاد محیط آموزشی کارآمد از سوی مدیران و معلمان شده است.



تبدیل داده به اطلاعات و دانش

تبدیل داده به اطلاعات و سپس دانش در فرآیند مدیریت دانش صورت می‌گیرد. داده از طریق برخی فرآیندهای تعاملی، انسان محور و ابزارهای فناوری اطلاعات به اطلاعات تبدیل شده و سپس این اطلاعات به دانشی جهت اخذ تصمیم‌گیری آموزشی در مدارس تبدیل می‌شود.

در گذشته، شیوه‌های مدیریت دانش عمدتاً متمرکز بر داده‌های موجود و مدیریت منابع سازمان بودند. امروزه، تمرکز مدیریت دانش بر شناسایی نیازهای اطلاعاتی و استفاده از ابزارهای نوآورانه فناوری اطلاعات برای ایجاد، ضبط و بهره‌گیری از این اطلاعات برای دستیابی به اهداف سازمانی است. علی‌رغم ضرورت این موضوع، اکثر مدارس از افراد واجد شرایط برای برنامه‌ریزی، طراحی و اجرای سیستم‌های اطلاعاتی استفاده نکرده و به دلیل محدودیت‌های مالی، آموزش کافی و لازم را برای اطمینان از بقای سیستم اطلاعات مورد نیاز ارائه نمی‌دهند.

مدارس غالباً از معماری اطلاعاتی از هم گسیخته و نامناسب موجود در سازمان‌های تولیدی استفاده می‌کنند و منابع اخذ داده در مدارس هماهنگ و مرتبط نبوده و کارکنان به راحتی قادر به بازیابی آن‌ها نیستند. علاوه بر این، بیشتر ادارات و دفاتر در مدارس منابعی مستقل از داده‌ها را نگهداری کرده و این منابع به ندرت به یکدیگر متصل می‌باشند. با این حال، با کسب حمایت

مدیران ارشد در صنعت آموزش، درک متقابل صنایع فناوری و آموزش نسبت به یکدیگر و شناخت نیازهای موجود، احتمال بازسازی ساختار اطلاعات در مدارس را فراهم می‌کند.

مدیریت اطلاعات در مدارس صرفاً به بهره‌برداری دانش از افراد یا شیوه‌های فردی درون سازمانی متکی نبوده و به نحوه پیاده‌سازی استراتژی‌ها و خرید و پشتیبانی سیستم‌های اطلاعاتی مدیریتی بستگی دارد. بنابراین تا زمان عدم دسترسی کارکنان مدارس به ابزارهای اطلاعاتی مقرون به صرفه و عدم اثبات ارزش این فرآیندها برای مدیران و گروه‌های آموزشی، مدارس دانش محور توسعه نمی‌یابند.

چرا مدارس برای مدیریت دانش به یک چارچوب بومی نیاز دارند؟

برای ایجاد و استفاده از چارچوب بومی مدیریت دانش در مدارس چهار مرحله انجام می‌شود. هدف از این کار کمک به بهره‌مندی مدارس از مدیریت دانش و افزایش ایده و نوآوری می‌باشد. این مراحل به شرح زیر است:

ارزیابی اطلاعات موجود

در این مرحله مدارس باید اطلاعات موجود و در دسترس را مشخص کرده و یک نقشه راه از چگونگی جریان اطلاعات در سازمان تهیه کنند. این مورد نه تنها شامل نقشه‌برداری از فرآیندها و رویه‌های اطلاعاتی موجود می‌باشد، بلکه از دسترسی همه کارکنان و دانش‌آموزان نیز اطمینان می‌یابد. سازمان و افراد به کسب دانش صریح پیرامون انجام کارها نیاز دارند. ناکارآمدی سیستم‌های ردیابی پرونده‌ها و پوشه‌ها و فرهنگ و نحوه استفاده معلمان و مدیران از داده‌ها برای حل مشکلات، تصمیم‌گیری در سطح مدارس را دشوار می‌سازد. بنابراین، در بسیاری از مدارس به دلیل کیفیت داده‌های الکترونیکی جمع‌آوری موجود و عدم دسترسی مناسب به اطلاعات، انگیزه کمی برای اخذ تصمیمات آموزشی توسط مدیران و کارمندان اداری وجود دارد.

شناسایی اطلاعات مورد نیاز برای پشتیبانی از تصمیم‌گیری

مدارس باید اطلاعات مورد نیاز برای پشتیبانی از تصمیم‌گیری و سیاست‌های متناسب با هدف و مأموریت خود را تعیین کنند. برای معلمان، این موضوع به معنای استفاده از اطلاعات به عنوان ابزاری تحلیلی برای شخصی‌سازی آموزش دانش‌آموزان و برنامه‌ریزی‌های کلاسی است. ارزش افزوده ناشی از تبدیل اطلاعات به دانش به مدیران در استقرار و ارزیابی کارکنان متخصص، تعیین نیازهای آموزشی کارکنان و ایجاد برنامه‌های توسعه محور کمک می‌کند. بنابراین، استراتژی‌های مورد استفاده برای خلق سیستم‌های اطلاعاتی دانش‌بنیان بر اساس ارزش‌های کلیدی سازمان و فارغ از تداوم اطلاعات و دانش در مدارس می‌باشد.

فعالیت در حوزه چشم‌انداز فرآیندهای موجود در مدرسه

چشم‌انداز فرآیندها، ساختار و عملکرد سازمانی و مسائل مربوط به منابع انسانی بالاخص در حوزه شناسایی نیازهای اطلاعاتی باید به طور مداوم ارزیابی شوند. این ارزیابی شامل اطلاعات کاملی از اهداف مدرسه، رهبری و فرهنگ است. علاوه بر این، دسترسی به فناوری و در دسترس بودن آن و وجود شرایط فیزیکی مناسب برای برقراری ارتباط نیز ضروری است. موفقیت سیستم اطلاعاتی دانش بنیان به شناسایی نیازهای اطلاعاتی برای جمع‌آوری یا استفاده از اطلاعات به‌وسیله تیمی از درون سازمان، بستگی داشته و مدرسه باید فرصت‌هایی برای ارتباطات افقی و عمودی و همچنین کسب دانش ضمنی افراد فراهم کند.

ارزیابی فرهنگ و سیاست اطلاعات مدرسه نسبت به آن

نیازها و استراتژی‌های اطلاعاتی باید در مدرسه و منطقه مورد بحث قرار گیرند و معلمان و مدیران نسبت به اطلاعات موجود آگاه باشند. از طریق یک رویکرد سیستمی باز، پیچیده و سازگار، رهبران آموزشی مدارس یک چارچوب بومی را برای مدیریت دانش توسعه می‌دهند. معیارهای سنجش چنین سیستمی میزان تقویت نقش رهبری، به حداقل رساندن گردش مالی کارکنان و افزایش انتظارات از دانش‌آموزان می‌باشد. در نهایت، از طریق کسب دیدگاه و تجربیات فردی اعضا و ارزش‌گذاری بر آنها، اطلاعات به دانش تبدیل شده و از بهبود آموزش و یادگیری پشتیبانی می‌کند. از سایر مزایای این رویکردها می‌توان به کمک به رشد و افزایش اثربخشی عملکرد اشاره کرد.



رهبران آموزشی در مدارس باید اقدامات مدیریت دانش را هدایت کنند. با دانش محور شدن مدارس، نقش معلمان و مدیران نیز پررنگ‌تر می‌شود. روند تدوین چارچوب بومی برای مدیریت دانش در مدارس به مدیران آموزشی اجازه پرورش و توسعه دانش‌های خلق شده توسط معلمان، کارمندان، مدیران، والدین و دانش‌آموزان را می‌دهد. این چارچوب با استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی دانش‌بنیان به عنوان تسهیلگر جهت تغییر مسیر و تعادل فرهنگ سازمانی و عملکردی از یادگیری سازمانی پشتیبانی کرده و مدرسه را به محیطی یادگیرنده، نوآور و پاسخگو به خواسته‌ها و مسائل تبدیل می‌کند.

منبع: See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/240645830>



انواع دانش در صنعت بهداشت و درمان

امروزه صنعت مراقبت‌های بهداشتی با هدف کاهش خطرات مرتبط با تشخیص پزشکی و درمان، در تلاش برای حفظ کارایی عملیاتی و همکاری مشترک به‌منظور تسهیم اطلاعات و دانش با شرکا و بیماران بوده و در حال اتخاذ شیوه‌های مدیریت دانش و راه‌حل‌های مبتنی بر فناوری اطلاعات می‌باشد. از آنجایی که دانش مراقبت‌های بهداشتی دارای ماهیت و پتانسیلی تحول‌پذیر است، بر همین مبنا استفاده صحیح و به‌موقع از این دانش شیوه‌های مراقبت بهداشتی را برای دستیابی به سطوح بالای ایمنی بیمار، کیفیت مراقبت، تیم درمانی و صرفه‌جویی اقتصادی تغییر می‌دهد.



حال از آنجایی که تصمیم‌گیری‌های بالینی دارای فرآیندی پیچیده برای تعامل پویا بین انواع مختلف دانش مراقبت‌های بهداشتی است، به منظور حمایت از آن نیاز به شناسایی و معرفی انواع دانش در این حوزه داریم. در ادامه انواع، دامنه و جهت‌گیری دانش‌های موجود در صنعت مراقبت‌های بهداشتی بیان می‌شود.

دانش بیمار

Patient Knowledge

۱

این دانش شامل توصیف روشنی از وضعیت سلامتی بیمار است و با توجه به نتایج پزشکی حاصل از مشاهدات مختلف از فرد و تشخیص پزشکان و به منظور ایجاد یک تصویر کامل از بیمار مورد نظر، اخذ و در پرونده پزشکی وی ثبت می‌شود.

دانش پزشک/متخصص

Practitioner Knowledge

۲

نوعی از دانش ضمنی بر پایه تجربه که از طریق آموزش فعال، کارآموزی و مشاهدات عینی کسب و توسط پزشک نگهداری و در زمان مراقبت از بیماران به کار گرفته می‌شود را در قالب دانش پزشک دسته‌بندی می‌کنند.

دانش پزشکی

Medical Knowledge

۳

این دانش شامل اصول نظری درباره بهداشت، مراقبت‌های بهداشتی، مدل‌ها و فرآیندهای ارائه خدمات بهداشتی می‌باشد.

دانش منابع

Resource Knowledge

۴

آگاهی از منابع بهداشتی در دسترس نظیر ابزار تشخیص، امکانات جراحی، داروها، کارکنان پشتیبانی و پرستاران از نکات حائز اهمیت برای متخصصین حوزه مراقبت‌های بهداشتی جهت تصمیم‌گیری درباره تشخیص و معالجه به‌موقع است و دانش منابع با تعیین کمی و کیفی زیرساخت‌های موجود این اطلاعات را به آنان ارائه می‌کند.

دانش فرآیند

Process Knowledge

۵

این دانش روش استاندارد برای معالجه بیماران با توجه به ملاحظات عملی مانند منابع مورد نیاز در مجموعه مراقبت‌های درمانی را تعیین می‌کند.

دانش سازمانی

Organizational Knowledge

۶

دانش سازمانی جریان اطلاعات و دانش درون سازمانی شامل انتقال اطلاعات، گزارش‌دهی، سلسله مراتب تصمیم‌گیری، نقش‌ها

و مسئولیت‌ها و ترکیب تیم‌های مراقبت را بر مبنای ساختار و سیاست‌های انجام شده توسط نهاد بهداشتی مسئول در نظر می‌گیرد.

دانش روابط Relationship Knowledge

۷

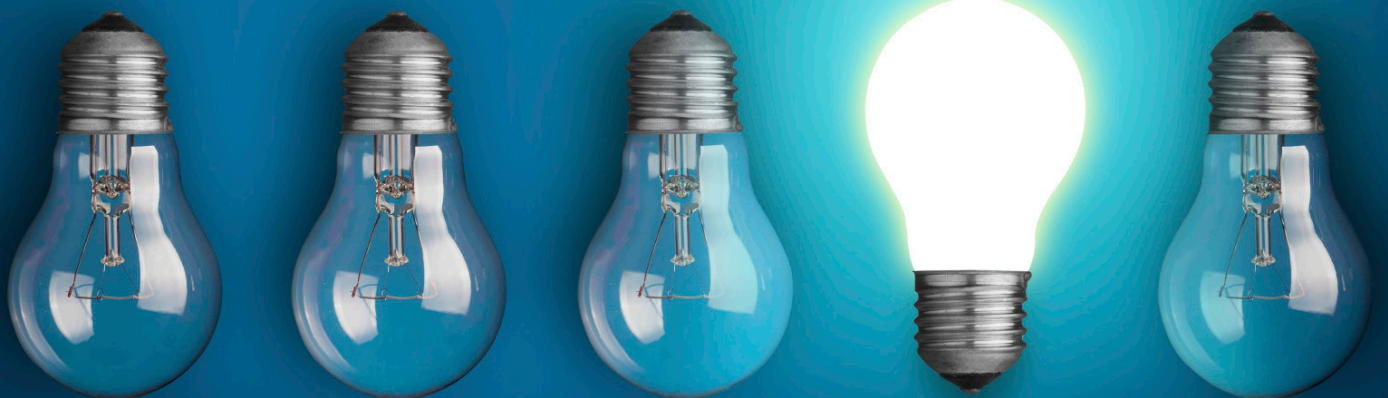
برای به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات بیماران از مفهوم دانش تعاملی - که منعکس‌کننده سرمایه‌های اجتماعی سازمان یا انجمن ارائه‌دهنده خدمات درمانی است - بر مبنای مکانیزم‌های ارتباطی بین بخش‌های مختلف و موسسات دیگر استفاده می‌شود.

دانش ارزیابی/اندازه‌گیری Measurement Knowledge

۸

این دانش به منظور اندازه‌گیری موفقیت حاصل از پیاده‌سازی مدیریت دانش در بخش مراقبت‌های درمانی و میزان دستیابی به نتایج مطلوب مبتنی بر فرآیندهای سیستم ارائه‌دهنده خدمات به کار برده می‌شود.

در انتها ذکر این نکته ضروری است که انواع دانش طبقه‌بندی شده در صنعت مراقبت‌های بهداشتی نه تنها به طور کامل از یکدیگر منفک نیستند بلکه در بسیاری از موارد دارای همپوشانی نسبی نیز می‌باشند. برای مثال در دسته‌بندی دیگری از انواع دانش موجود در این صنعت، دانش‌هایی با همپوشانی بالا را در دسته‌ای به نام دانش مهیاکننده^۱ قرار داده و بدین صورت آن‌ها را به سه دسته اصلی دانش بیمار، دانش سازمانی و دانش مهیاکننده تقسیم‌بندی کرده‌اند.



منبع: Healthcare Knowledge Management: The Art of the Possible/ Syed Sibte Raza Abidi



آینده آنتولوژیک و تفاهم ماشینی در مدیریت دانش

در سال‌های اخیر، شرکت‌ها با سرمایه‌گذاری در زمینه مدیریت دانش توانسته‌اند حجم قابل توجهی از دانش را به عنوان یک دارایی ارزشمند جمع‌آوری و در پایگاه‌های داده ذخیره کنند. دانش‌ها در حوزه‌های مختلف برای کارکنان سازمان قابل جستجو و پیگیری هستند و نرم‌افزارها با توجه به حوزه‌های تخصص یا روابط افراد، دانش‌های مرتبط را شناسایی کرده و به آن‌ها پیشنهاد می‌دهند. با این وجود در بسیاری از موارد نرم‌افزارهای مدیریت دانش به بایگانی دانش و مستندات بدل شده‌اند و مدیران ارشد دانش با اتکا به ابزارهای تشویقی و توبیخی امیدوارند دانش‌ها توسط کارکنان بازبینی و هرازچندگاهی به کار بسته شود.

این سیستم‌ها علی‌رغم تسلط بر منابع دانشی سازمان، توان پردازش انبوه دانش‌های کسب شده و کشف اطلاعات ارزشمند و پنهان آن‌ها را نداشته و قادر به شناسایی دانش مناسب در زمان مناسب برای فرد مناسب نیستند و با گذشت زمان از اولویت سازمان خارج می‌شوند.



بی شک آینده نظام‌های مدیریت دانش در انتظار ابزار هوشمندی است که علاوه بر امکان تحلیل، بازیابی و پردازش دانش، قادر به تشخیص موقعیت‌های دانشکاران و پیش‌بینی چالش‌ها و نیازهای دانشی باشد. شاید عملیات سنگین پردازش متن یا استفاده از فراداده تا حدی به هوشمندی سیستم‌ها در این زمینه کمک کند اما پردازش حجم انبوه، پراکنده، متنوع و ناهمگن دانش‌ها، نیازمند مفاهیم کامل انسان و ماشین است؛ به گونه‌ای که ماشین نیز قادر به درک پیچیدگی‌های کلامی انسان باشد.

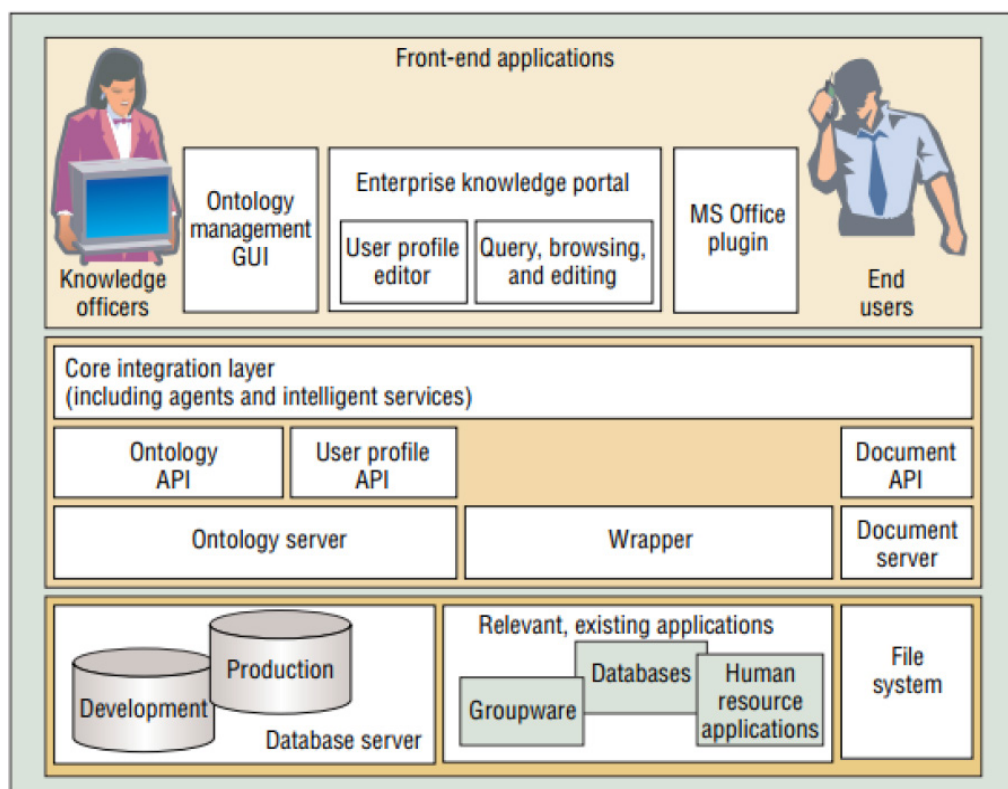
کار پاکان را قیاس از خود مگیر
آن یکی شیر است اندر بادیه
و آن یکی شیر است اندر بادیه
و آن یکی شیری که آدم می خورد

حتما شما هم مثل آب خوردن معنای این ابیات را هضم کردید!

ماشین‌ها برای فهم پیچیدگی جملات فوق نیازمند ورود به لایه‌های معنایی کلام انسان هستند و آنتولوژی کلید ورود به این دنیای شگفت انگیز است.

آنتولوژی علم شناخت و دسته‌بندی موجودیت‌ها و مفاهیم است که به عنوان یک فناوری کلیدی امکان پردازش معنایی دانش را فراهم می‌سازد. آنتولوژی مفهوم پیچیده‌ای نیست و می‌توان آن را به یک لغت‌نامه تشبیه کرد؛ لغت‌نامه‌ای مدرن و چندبعدی که سعی بر بیان مفاهیم، دسته‌بندی‌ها، ارتباطات، صفات و ویژگی‌ها، توابع، رویدادها، قوانین جاری بر هر مفهوم، محدودیت‌ها و شرایط قیاس بین مفاهیم‌ها دارد.

امروزه، نظام‌های سنتی سازمان‌دهی دانش، به تنهایی پاسخ‌گوی نیاز کاربران نبوده و محیط نوین اطلاعاتی برای بازنمودن هوشمندانه دانش به آنتولوژی‌ها نیازمند است. بر این اساس نسل‌های بعدی سیستم‌های مدیریت دانش، مدل‌های مفهومی را در قالب آنتولوژی ارائه خواهند داد. البته با ظهور مفاهیمی چون OKMS¹ و مطالعات صورت گرفته در حوزه کاربرد آنتولوژی در مدیریت دانش آینده آنتولوژیک مدیریت دانش چندان دور به نظر نمی‌رسد.



OKMS یک سیستم مدیریت دانش مبتنی بر آنتولوژی است و علاوه بر فراهم کردن امکان توسعه و تکامل آنتولوژی‌ها، قادر به بهره‌گیری از ویژگی‌های هوش مصنوعی و ردیابی رفتار بوده و تعامل سیستم را با کاربران بهبود می‌بخشد. در این سیستم‌ها دانش‌های دریافتی با توجه به آنتولوژی هر حوزه هاشم نویسی شده و سپس در پایگاه دانش ذخیره می‌شوند. این هاشم‌نویسی امکان پردازش و بازیابی خودکار دانش‌ها را

فراهم می‌سازد. شکل زیر نمونه معماری یکپارچه مدیریت دانش سازمانی برای پیاده سازی OKMS است که توسط Maedche و همکارانش (۲۰۰۳) ارائه شده است.

1. Ontology-based knowledge management system (OKMS)

همچنین Buranarach و همکاران (۲۰۱۱)، به منظور طراحی سیستم پشتیبانی از تصمیم^۲ چهارچوبی با استفاده از آنتولوژی به عنوان مولفه کلیدی برای مدل سازی الگوی داده استاندارد و توسعه سیستم های اطلاعاتی ارائه دادند. در این پروژه با استفاده از آنتولوژی ها انتشار سراسری، بازیابی و استفاده مجدد از دانش انجام شده و نتایج تجزیه و تحلیل داده ها به عنوان مبنای اصلی تصمیم گیری کارشناسان خبره در تهیه برنامه استراتژیک و سیاست گذاری ملی استفاده شده است.

Fensel و همکاران (۲۰۰۰) نیز برای سرعت بخشیدن به مدیریت دانش در شرکت های بزرگ و شبکه های دانشی و پردازش انبوه دانش ها و اسناد ناهمگن و نیمه ساخت یافته، استفاده از ابزارهای مبتنی بر آنتولوژی را پیشنهاد داده اند.



منبع: Application of Ontologies for Knowledge Management

TLA Research Journal / December 2017

نویسندگان: Nattapong Kaewboonma and Kulthida Tuamsuk

Ontology to appear in the Encyclopedia of Database Systems, Ling Liu and M. Tamer Özsu (Eds)

Springer-Verlag, 2008. Tom Gruber



تسهیم دانش، یک رفتار اجتماعی

دانش به عنوان یک منبع سازمانی قابل توجه بوده و رفتار تسهیم دانش، با تشویق به تبادل و ایجاد دانش، به ایجاد مزایای رقابتی و بهبود سرمایه‌های فکری در سازمان کمک می‌کند. رفتار به اشتراک گذاری دانش behavior Sharing Knowledge (KSB) در پژوهش‌های مشترک دو محقق به نام‌های پروساک و داونیپورت به عنوان فرآیند تبادل اجتماعی دانش میان افراد، تعریف شده است.

در اکثر پژوهش‌ها بررسی رفتار تسهیم دانش در سازمان‌ها از طریق سنجش شاخص فراوانی انتشار دانش در واحدهای مختلف سازمان‌ها انجام می‌شود.



رفتار به اشتراک گذاری دانش به نوبه خود حاصل اعتماد کارکنان به سیستم مدیریت دانش است. هرگونه فعالیت KS که درون سازمان و بین کارمندان آن اتفاق می‌افتد، اغلب به اشتراک و اخذ دانش بستگی دارد. مدیریت دانش اصطلاح گسترده‌تری است

که طیف وسیعی از موضوعات را در بر می‌گیرد، در حالی که KS حوزه‌ای خاص از مدیریت دانش است. هنگامی که KS در تمام مراحل فرآیند مدیریت دانش (ایجاد، ذخیره‌سازی، اشتراک و به‌کارگیری) اجرا می‌شود، نیاز استراتژیک سازمان را جهت بهبود توانایی‌ها و عملکرد، برآورده می‌کند.

تسهیم دانش اقدامی متمایز شامل ادراک شخصی در محیطی اجتماعی است و توسط فرد در غالب رفتاری مشخص انجام می‌شود. این ادراک، برداشت شخصی برای رفتار به شیوه‌ای خاص بوده و از عوامل شناختی تشکیل شده است.

باور فرد به خودکارآمدی (طبق نظریه بندورا)، یک عامل مهم بالقوه است که در تصمیم‌گیری برای به اشتراک گذاری دانش تأثیر می‌گذارد. اعتماد به نفس و توانمندی فردی نیز از دیگر عوامل اثرگذار بر تسهیم دانش می‌باشد.



افرادی که از تسهیم دانش لذت برده و همکاری و کمک به یکدیگر را رضایت‌بخش می‌دانند، انگیزه بیشتری برای انجام رفتار تسهیم دانش دارند. عامل مهم دیگر که تأثیر قابل توجهی در تصمیمات فردی KS دارد، پاداش‌های سازمانی و منافع متقابل است. بر اساس پژوهشی که در سال ۲۰۱۳ توسط NOE انجام شد، تصورات و اندیشه شخصی فرد در رابطه با مالکیت روانشناختی دانش بسیار مهم شناخته شد، زیرا در اکثر مواقع، کارکنان سازمان خود را مالک دانش تصور کرده و سعی بر حفظ آن دارند. علاوه بر این، هنجارهای درونی، احساس کارکنان در مورد فشار اجتماعی سازمان را نشان می‌دهد و آن‌ها رفتار معینی را پیرامون خود درک می‌کنند.

گروهی از کارکنان با هنجارهای ذهنی مثبت پیرامون رفتار تسهیم دانش، منجر به ایجاد رفتارهای معین شده و بدین ترتیب تسهیم دانش در سازمان گسترش می‌یابد. سرانجام، اعتماد نیز به عنوان عاملی تأثیرگذار بر KS شناخته شده است.

منبع: Crowdsourcing and Knowledge Management in Contemporary Business Environments/



کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش و فناوری‌های دانش ۲۰۲۱

ایتالیا، رم ۱۶-۱۷ سپتامبر ۲۰۲۱

کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش و اقتصاد دانش با هدف گرد هم‌آوری دانشمندان برجسته دانشگاهی و محققان به منظور کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانش و فناوری‌های دانش با هدف گردآوری دانشگاهیان و محققان برای تبادل و به اشتراک‌گذاری تجارب و نتایج تحقیقات خود در مورد همه جنبه‌های مدیریت دانش و فناوری‌های دانش است. این کنفرانس بستری میان رشته‌ای برای محققان، دست‌اندرکاران و اساتید به منظور بحث و ارائه جدیدترین نوآوری‌ها، دیدگاه‌ها و چالش‌های پیش آمده و راه‌حل‌های بکار رفته در زمینه مدیریت دانش و فناوری‌های دانش فراهم می‌کند.

برخی از محورهای اصلی این کنفرانس به شرح زیر می‌باشد:

- مدل‌های مدیریت دانش
- مدل‌سازی و نگهداری پروفایل کاربر
- رویکردهای نوآورانه در مدیریت دانش
- ساخت و مدل‌سازی دانش مشارکتی
- ارزیابی و بکارگیری مطالعات موردی مدیریت دانش
- به اشتراک‌گذاری دانش و ارتباط براساس فن‌آوری‌های دانش محور
- شناسایی دانش در اینترنت
- کیفیت اطلاعات در وب
- تحلیل شبکه‌های اجتماعی
- شناسایی دانش در مقیاس‌های بزرگ
- وب ۲,۰ و اینترنت آینده
- داده‌کاوی و غنی‌سازی معنایی
- تکنولوژی‌های معنامحور

- خدمات وب، SOA
- مدل‌های شبکه‌های اجتماعی نوظهور
- وب‌سایت‌های ارتباط جمعی
- مدلسازی کاربران وب سایت‌های ارتباط جمعی و انگیزه‌ها و اهداف آن‌ها
- مدل‌های انتشار و اثرگذاری در توییتر، بلاگ‌ها و سیستم‌های اجتماعی
- مدلسازی کاربران و مدل‌های رفتاری
- مدل‌های مبتنی بر وب‌سایت‌های ارتباط جمعی
- مهندسی وب‌سایت‌های ارتباط جمعی

تاریخ‌های مهم

مهلت ارسال چکیده: ۱۵ نوامبر ۲۰۲۰

اعلام پذیرش/رد: ۳ اکتبر ۲۰۲۰

ارسال متن کامل مقاله: ۱۷ می ۲۰۲۱

آدرس سایت: <https://waset.org/knowledge-management-and-knowledge-technologies-conference-in-september-2021-in-rome>



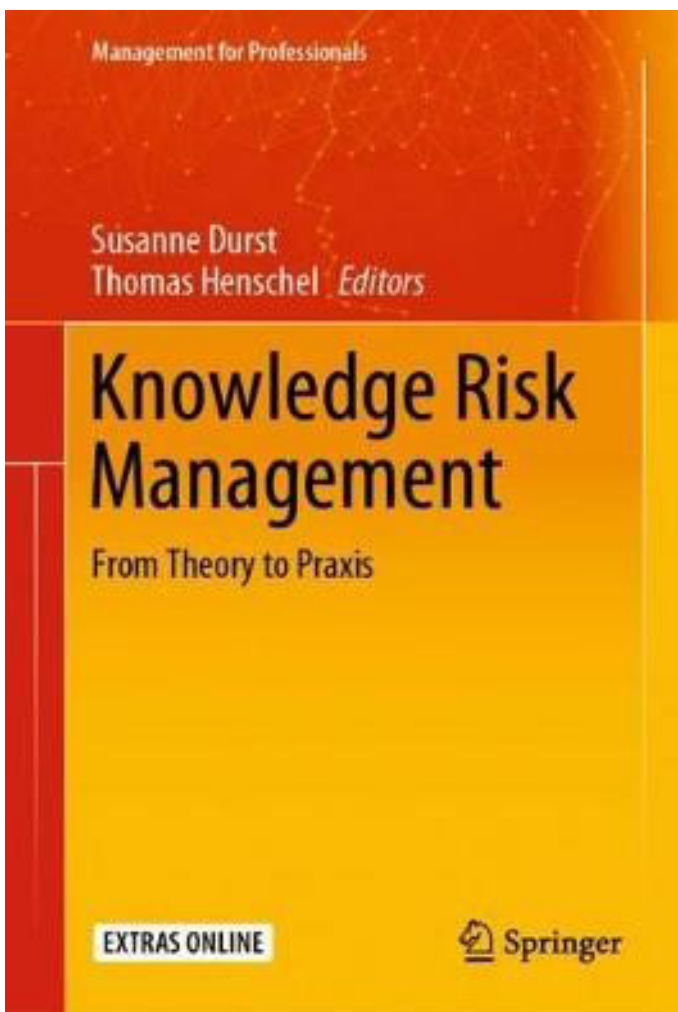
معرفی کتاب

مدیریت ریسک دانش

این کتاب مقدمه‌ای جامع در مورد مدیریت ریسک دانش (KRM)، روش‌ها، ابزارها و توضیحات لازم جهت پرداختن به مسائل مدیریت ریسک دانش در بخش‌های دولتی و خصوصی را ارائه می‌دهد. کتاب مدیریت ریسک دانش بر تاثیر ریسک دانشی بر مدیریت ریسک سازمان‌ها متمرکز است و از طریق تعامل با یک وب سایت خارجی مجموعه‌ای از چک لیست‌های مورد نیاز، فیلم‌ها و نمونه‌هایی از شرکت‌ها را به خوانندگان ارائه می‌کند. ترکیبی از یک چارچوب نظری همراه با ابزارهای کاربردی، این کتاب را به یک کتاب منحصر به فرد برای استفاده متخصصان، مدیران و همچنین دانشجویان و سیاست‌گذاران تبدیل کرده است.

در ادامه به برخی از عناوین اصلی کتاب که در ۱۴ فصل و ۲۶۰ صفحه به رشته تحریر درآمده، اشاره شده است:

- مدیریت ریسک دانش
- مدیریت ریسک دانش در شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات تجاری متمرکز بر دانش
- رویکرد Toyota Kata - راهی برای کاهش ریسک دانشی در استارت آپ‌ها
- مدیریت ریسک دانش در ساختارهای مدیریت منابع انسانی دو سطحی
- جنبه‌های عملی مدیریت ریسک دانش در امور مالی شرکت‌ها برای شرکت‌های خانوادگی
- بلاک چین: یک نوآوری مخرب جدید برای مدیریت ریسک دانش
- مدیریت ریسک دانش در زمان اجرای نوآوری



کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به شرکت مشاوران توسعه آینده بوده و استفاده و انتشار آن صرفاً به اجازه کتبی از پدید آورنده مجاز می‌باشد.

