



تعریف: مدیریت دانش

راهبردها و فرآیندهایی هستند که قادرند تولید و جریان دانش را به منظور ایجاد و برآورده ساختن انتظارات سازمان، مشتریان و کاربران در کل سازمان به وجود آورند. مدیریت دانش، فرایند گسترده ای است که امر شناسایی، سازماندهی، انتقال و استفاده صحیح از اطلاعات و تجربیات داخلی سازمان را مورد توجه قرار می دهد .

مدیریت دانش، موضوع مهمی است، زیرا به مهم ترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه های فکری (Intellectual capital) مربوط می شود. مدیریت دانش با تبدیل سرمایه های انسانی به دارایی های فکری سازمان یافته و برای سازمان ایجاد ارزش می کند.

مدیریت دانش مستلزم وجود رهبری آگاه و تاثیر گذار در سازمان است. از عناصر جلورنده مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی متکی بر خلاقیت و نوآوری است. برای توسعه مدیریت دانش در سازمان باید تغییراتی که منجر به تعامل و یا بازسازی دانایی می گردند، به طور نظام مند تشویق و حمایت شوند. سازمان ها برای این که بتوانند مدیریت دانش را توسعه داده و تقویت کنند، باید در ۵ فعالیت عمده مهارت لازم را کسب نمایند.

- قدرت حل نظام مند مساله را پیدا کنند.
- توانایی کسب تجربه از موفقیت های دیگران و بکارگیری راهکارهای نوین را داشته باشند.
- تجارب قبلی و فعلی را به کار گیرند.
- خود را با الگو برداری از سازمان های موفق مقایسه نمایند.
- توانایی انتقال موثر و سریع دانش را در تمام سطوح سازمان را داشته باشند.

هر کدام از این مهارت ها نیازمند تفکر ویژه، ابزار و رفتار معینی است که باید به هنگام بکارگیری آنها مورد استفاده قرار گیرد.

راهبردهای مدیریت دانش

- چه نوع دانایی و دانش برای کار و سازمان شرکت حیاتی است؟
- این دانش چگونه بر عملکرد کار و سازمان شرکت تاثیر خواهد گذاشت؟
- در فضا و محیط امروز در کجا و چگونه این دانش با مدیریت شوند؟
- عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش پیوند با عملکرد اقتصادی و ارزش صنعت، زیربنای فنی و سازمانی، ساختار استاندارد و قابل انعطاف؛ فرهنگ دانش دوستی؛ مقصد و زبان شفاف؛ ایجاد کانال و معبر برای انتقال دانش و حمایت مدیریت ارشد.

مدیریت دانش مستلزم تعیین فرصت ها و تهدیدات فراروی سازمان است. پس از آن که تعیین شکاف دانش سازمان که گواه بر فاصله بین وضع موجود دانش سازمانی و دانش مطلوب و مورد نیاز سازمان است، خلاء دانش سازمان را مشخص می کند. دانش ضمنی (implicit knowledge) و آشکاری (Explicit knowledge) که در سازمان ها وجود دارد، باید شناسایی و سازماندهی شده، مورد استفاده صحیح قرار گیرد و انتقال یابد. مدیریت دانش همانند ذکاوت در امور مالی، مهارت است و مدیرانی در رقابت پیروز خواهند شد که این مهارت یاد گرفته و آن را توسعه دهند، دانش را می توان به شیوه های مختلفی مدیریت کرد: ایجاد شبکه های دانش، جابه جایی افراد در این شبکه ها و به کار گماردن مدیران و کارکنان. عامل انسانی در فرایند مدیریت دانش و سازمان های دانش محور از نقش اساسی برخوردار است. توانایی افراد برای کار در شرایط جدید و بهره گیری از دانش و اطلاعات موجود و انتقال آن، عامل تعیین کننده در پیاده سازی راهبرد مدیریت دانش در سازمان است. ظرفیت یادگیری افراد در بهره گیری از دانش موجود برای بهبود مستمر در پی افزایش قابلیت های خود در زمینه خلاقیت نوآوری و تحول هستند که عمدتاً از طریق آموزش و بهره ور ساختن نیروی انسانی میسر می گردد.