



مرکز ملی باوردهای علمی و فناوری

سازمان بنادر و دریانوردی به عنوان تنها مرجع حاکمیتی کشور در امور بندری، دریایی و کشتی‌رانی بازرگانی به منظور ایفای نقش مرجعیت دانشی خود و در راستای تحقق راهبردهای کلان نقشه جامع علمی کشور مبنی بر "حمایت از توسعه شبکه‌های تحقیقاتی و تسهیل انتقال و انتشار دانش و سامان‌دهی علمی" از طریق "استانداردسازی و اصلاح فرایندهای تولید، ثبت، داوری و سنجش و ایجاد بانک‌های اطلاعاتی یکپارچه برای نشریات، اختراعات و اکتشافات پژوهشگران"، اقدام به ارایه این اثر در سایت SID می‌نماید.



سازمان بنادر و دریانوردی



ماهنامه امواج دانش

سال اول | شماره ۱۰ | دی ۹۵

- * موج اول ~ سرمقاله: مدیریت دانش و نوآوری ۳
- * موج دوم ~ تازه ها: تولید ثروت از تولید درون بنگاهی دانش
صیانت از دانش موجود در سازمان ها ۶
- * موج سوم ~ پرونده ویژه: سنجه‌های اندازه‌گیری مدیریت دانش ۲۴
- * موج چهارم ~ رویدادها و همایش های علمی
اخبار دانشی ۲۷
- * موج پنجم ~ مقالات:
نقش مدیریت دانش در نوآوری سازمان ها ۳۵
اولویت بندی ابزارهای مدیریت نوآوری ۳۶
تحلیلی بر وضعیت ابعاد مدیریت دانش ۳۷
چالش پیاده سازی موفق سیستمهای مدیریت دانش ۳۸
شبیه سازی با رویکرد پویایی شناسی سیستم ها ۳۹
- * موج ششم ~ دانش نما:
معرفی کتاب و سایتهای مرتبط ۴۱
مستند سازی تجارب و دانش نهفته دریانوردان ۴۲
واژگان دریانوردی ۴۳





ماهنامه تخصصی الکترونیکی
مدیریت دانش
جامعه بندری و دریایی ایران

صاحب امتیاز:
سازمان بنادر و دریانوردی

مدیر مسئول:
مرکز مطالعات و بررسی های راهبردی

دبیر تحریریه:
محمد صادق بهرامی

هیأت تحریریه:
محمد علی حسن زاده، مهدی جانباز،
فرزانه سهرابی، سعید دمیرچی،
رویسا امام، محمدحسین شوکت پور

طراحی و گرافیک:
محمد حسین شوکت پور



دبیرخانه: ۰۲۱-۸۴۹۳۲۷۳۸



ارائه نظرات: km@pmo.ir



تهران، ونک، ب حقانی، خ شهیدی،
پلاک ۱، سازمان بنادر و دریانوردی

« در راستای ترویج دانش تخصصی
حوزه های بندری و دریایی، این نشریه
آمادگی دارد تا نسبت به نشر دانش
اندوخته و مقالات پیشنهادی از
اشخاص در این حوزه اقدام نماید. »

- * موج اول ~
- ۳ سرمقاله: مدیریت دانش و نوآوری
- * موج دوم ~
- تازه ها:
- ۶ تولید ثروت از تولید درون بنگاهی دانش
- ۹ صیانت از دانش موجود در سازمان ها
- * موج سوم ~
- ۲۴ پرونده ویژه: سنجه‌های اندازه‌گیری مدیریت دانش
- * موج چهارم ~
- ۲۷ رویدادها و همایش های علمی
- ۳۲ اخبار دانشی
- * موج پنجم ~
- مقالات:
- ۳۵ نقش مدیریت دانش در نوآوری سازمان ها
- ۳۶ اولویت بندی ابزارهای مدیریت نوآوری
- ۳۷ تحلیلی بر وضعیت ابعاد مدیریت دانش
- ۳۸ چالش پیاده سازی موفق سیستمهای مدیریت دانش
- ۳۹ شبیه سازی با رویکرد پویایی شناسی سیستم ها
- * موج ششم ~
- دانش نما:
- ۴۱ معرفی کتاب و سایتهای مرتبط
- ۴۲ مستند سازی تجارب و دانش نهفته دریانوردان
- ۴۳ واژگان دریانوردی



اقتصاد دانش بنیان،
یکی از زیربناهای تحقق سیاستها و اهداف کلان
اقتصاد مقاومتی است.

مدیریت دانش، در این راستا از الزامات اقتصاد
دانش بنیان بوده؛ و لذا مجله امواج دانش تلاش
دارد تا تبلور مدیریت دانش در صنعت حل و فصل
دریابی جمهوری اسلامی ایران باشد.

اقتصاد و متعمر

در گذشته به فکر حضور در دریا نبودیم.
در حد همان ساحل و تا جایی که با پا میتوانستیم جلو برویم، حضور پیدا میکردیم.

**دیدم دریا در آینده بزرگترین میدان کار است.
توسعه در اعماق دریا خیلی مهم است.**

رحلت رئیس فقید مجمع تشخیص مصلحت نظام حضرت آیت الله هاشمی رفسنجانی تسلیت باد

سال ۱۵



من با هدف کمک به ترویج دانش تخصصی حوزه های بندری و دریایی، این نشریه آمادگی دارد تا نسبت به نشر دانش اندوخته اشخاص حقیقی و حقوقی فعال در صنعت حمل و نقل دریایی اقدام نماید»

موج اول

سرمقاله



مدیریت دانش و نوآوری

امروزه با پیچیدگی رقابت، نوآوری به عنوان یکی از مزیت های اصلی برای حیات سازمان ها محسوب می شود و همه برای بقا نیازمند ایده های نو و بدیع هستند. ایده های نو و بدیع همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شود و آن را از نیستی و فنا نجات می دهد. ظهور **نوآوری** دانش نه تنها سازمان ها را قادر می سازد نسبت به رقبا مزیت رقابتی به دست آورند بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقای عملکرد سازمانی ارائه می کند. دانش به عنوان منبع عمده برای نوآوری و بهره وری سازمانی از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. هدف عمده مدیریت دانش ایجاد و سازماندهی محیطی است که در آن افراد دانش خود را توسعه داده، با یکدیگر تبادل نموده، دانش دیگران را با دانش خود ترکیب کرده و نهایتاً آن را به کار بندند. کاربرد دانش به نوبه خود به نوآوری در سازمان منجر خواهد شد، از این رو است که مدیریت دانش غالباً به عنوان منبع و مرجع اصلی نوآوری شناخته شده است و از الزامات اساسی فرآیند نوآوری در سازمان محسوب می شود.

امروزه نوآوری در فضای تکنولوژیکی حاضر برای سازمان ها الزامی بوده و اکثر سازمان ها در جستجوی خلق ایده های جدید می باشند. در این راستا متخصصان سازمان در تلاش هستند تا از دانش برای عرضه تولیدات و یا خدمات جدیدی که مشتریان می خواهند، گام بردارند و زیر ساختی ایجاد کنند که نوآوری همانند یادگیری فرآیندی مستمر شود زیرا هدف مدیریت دانش و راز بقای این سازمان های امروزی در نوآوری نهفته است. متخصصان مدیریت دانش بر این عقیده هستند که مکانیزم های نوآوری و فرآیندهای مدیریت دانش قابل انطباق هستند و حتی برخی از صاحب نظران با ادغام دو مفهوم دانش و نوآوری، واژه "نوآوری دانش" را مطرح نموده و قائل به مدیریت نوآوری مبتنی بر دانش هستند. به عبارتی دانش و نوآوری و نیز مدیریت بر این دو را لازم و ملزوم یکدیگر دانسته و تفکیک ناپذیر می پندارند.

تحقیقات اخیر نشان می دهد میان شاخصه ها و مولفه های اصلی مدیریت دانش و نوآوری ارتباط عمیقی برقرار است، به ویژه در مورد ارتباط کسب و تسهیم دانش با نوآوری می توان گفت که در سازمانی که ارزش حاکم عملی بر آن، خلق دانش نوین و حمایت از نوآوری است هر یک از کارکنان یک دانشکار محسوب می شوند. نوآوری هایی که یک سازمان به بازار عرضه می کند عمدتاً محصول خلاقیت دانشکاران آن سازمان می باشد. مدیران قبل از آنکه بتوانند کلیه اطلاعات مورد نیاز خود را جمع آوری کنند بایستی در شرایط عدم اطمینان تصمیماتی اتخاذ کنند. امروزه مدیران بایستی ارزش اطلاعاتی و دانشی تصمیمات خود را بیشتر کنند و با دستیابی به این مهم آمادگی بسیار بیشتری برای توسعه گزینه های بهتر نسبت به رقبای خود پیدا کنند. دانشکاران می توانند در چنین موقعیت هایی به یاری مدیران بشتابند. در واقع، آنان با دانش ارزشمندی سرو کار دارند که می توانند فرضیه هایی را در ذهن پرورانیده و پیشنهادهای فنی مؤثری را به مدیران ارائه دهند و در نتیجه نقش تعیین کننده ای را در کاهش عدم اطمینان ایفا کنند. همچنین در مورد تسهیم دانش باید گفت

سازمان بایستی محیطی ایجاد کند که به دانش آفرینی، ادغام و یکپارچه سازی دانش و انتشار آن در سراسر سازمان منجر شود. دانش آفرینی اهمیت بسیاری در ایجاد انعطاف پذیری و نوآوری در یک سازمان دارد چرا که دانشی که در تملک یک سازمان قرار دارد آن سازمان را در جهت ایجاد نوآوری های سازمانی یاری می کند یعنی دانش آفرینی به عنوان اولین کارکرد مدیریت دانش ارتباط نزدیکی با نوآوری دارد. حتی در پاره ای از ادبیات نوآوری، دانش آفرینی را معادل نوآوری محسوب نموده اند. تسهیم دانش باعث می شود افراد راه حل های کاملاً نوینی را به محک آزمون گذاشته و رویه های کاری کاملاً متفاوتی را دنبال نمایند. ادبیات مدیریت دانش چنین خلاقیت هایی را مولود مبارک ادغام دانش های موجود کارکنان سازمان در یکدیگر می داند. لذا سازمان بایستی جوی را به وجود آورد که تبادل آشکار دانش و نوآوری در آن مورد تأکید قرار گیرد به گونه ای که کارکنان تمایل بیشتری برای تبادل دانش نوین خود با یکدیگر و نیز کاربرد آن داشته باشند.

کلید توفیق در عرصه رقابت، توان سازمان در خلق نوآوری های مستمر می باشد و سازمان ها برای انطباق با شرایط تجاری در حال تغییر و ایجاد نوآوری، بایستی خود را درگیر فرایند مدیریت دانش کنند. آنچه از مجموع تعاریف مدیریت دانش بر می آید آن است که مدیریت دانش فرایندی است که دانش سازمانی را بوسیله ساز و کارهایی همچون تحقق نوآوری در فرایند تولید محصولات و ارائه خدمات، تصمیم گیری مؤثر و انطباق سازمان با تغییرات افزایش می دهد. لذا مدیریت دانش هم ابزار نوآوری وهم خود نتیجه و مولود فرایند نوآوری می باشد. تحقیقات نشان می دهد که سازمان ها در دسترسی به دانش مشکلی ندارند اما در بهره برداری از دانش در تصمیم گیری و عینیت بخشیدن به آن در قالب محصولات، خدمات و فرایندها دچار مشکل هستند. به عبارت دیگر، مدیریت مؤثر بر دانش سازمانی با نوآوری مؤثر در سازمان همراستایی دارد. برای آنکه فرایند نوآوری در سازمان اتفاق بیفتد لازم است سازمان از افرادی که مایلند دانش خود را به نفع سازمان با دیگران مبادله نمایند و همچنین افراد خلاق که توان تبدیل ایده های خود به محصولات و خدمات عینی و عملی را دارند حمایت به عمل آورند. بنابراین سازمان موفق سازمانی است که دائماً دانش نوینی را خلق کرده، آن را به طور گسترده در سراسر سازمان منتشر نموده و به سرعت چنین دانشی را در تولید محصول یا خدمات جدید به کار بندد.

محمد صادق بهرامی

دبیر تحریریه ماهنامه الکترونیکی امواج دانش

موج دوم

تازه ها



تولید ثروت از تولید درون بنگاهی دانش

این روزها اقتصاد مقاومتی، نسخه ایست که برای پایداری، بهبود و شکوفایی اقتصاد ایران تجویز شده است. اقتصاد مقاومتی قرابت زیادی با مفهوم اقتصاد مبتنی بر دانش دارد؛ اقتصاد دانش بنیان دارای مولفه های سیستمی متعددی است که بدون حضور متناسب آن ها، کاری از پیش برده نمی شود.

در قرن های اخیر با آغاز عصر صنعتی سرمایه ها از بخش کشاورزی به سوی صنعت سرازیر و تولید به اصلی ترین منبع افزایش ثروت تبدیل شد. یعنی بنگاه های تولیدی برتری وجود داشتند که می توانستند سرمایه و در نتیجه توان تولید انبوه تری را به دست آورند. پس از مدت طولانی با گسترش تکنولوژی های اطلاعات و ارتباطات، عصر فرا صنعتی یا عصر اطلاعات آغاز شد که در آن منبع تولید از سرمایه به اطلاعات تغییر پیدا کرد.



در این عصر هر بنگاهی که اطلاعات بیشتری از بازار و تحولات آینده آن کسب می کرد، موفق تر بود و سرمایه دیگر تنها منبع افزایش ثروت به حساب نمی آمد. اما پس از مدتی گسترش شدید ارتباطات و اطلاعات موجب شد که توان احصا و کنترل اطلاعات افت شدیدی پیدا کند. در نتیجه اطلاعات اختصاصی در مورد بازار که در انحصار یک بنگاه باشد

و دیگران از آن محروم باشند، کاهش شدیدی پیدا کرد و در همین نقطه بود که عصر دانش که در آن فکر و نوآوری منبع اصلی تولید ثروت محسوب می شد آغاز شد.

در واقع در عصر صنعتی مبنای اصلی تولید، سرمایه و در نتیجه تولید انبوه بود اما پس از مدتی دیگر توان تولید انبوه نمی توانست امتیاز محسوب شود چون بسیاری از کشورها به آن دست پیدا کرده بودند. از اینجا بود که اطلاع بیشتر از نوسانات بازار به مزیت رقابتی تبدیل و عصر فرا صنعتی آغاز شد. چرا که اطلاعات بیشتر به بنگاه کمک میکرد که بتوانند به عنوان مثال ارزان ترین مواد اولیه و بهای تمام شده را بدست آورند و گرانترین بازارها را برای محصول خود در هر زمان بیابند. این اطلاعات بود که این امکان و مزیت رقابتی را تولید کرد.

تولید ثروت از تولید درون بنگاهی دانش در عصر دانش

گسترش سریع ارتباطات و اطلاعات در دنیا باعث شد دیگر داشتن اطلاعات بیشتر، مزیت خاصی محسوب نشود، چرا که گسترش این سیستم ها باعث دسترسی همه به اطلاعات بازارها و در نتیجه کاهش اطلاعات اختصاصی برای یک بنگاه می شد. از این مرحله به بعد نه سرمایه و تولید انبوه و نه اطلاعات هیچکدام نمی توانستند مزیت اصلی برای رقابت باشند.

اینجا بود که عامل تفکر و نوآوری به منبع اصلی تولید ثروت تبدیل شد و عصری را بنا نهاد که به عصر دانش مشهور شد. عصری که در آن قدرت تفکر و نوآوری های مفید و مثبت در روش تولید یا محصول، مزیت اصلی به حساب می آید. حتی به حدی که خود دانش نیز به کالایی قابل معامله و ذی قیمت تبدیل شد. از این رو بنگاه هایی می توانند یک اقتصاد دانش بنیان را بسازند که تولید اصلی آنها دانش و نوآوری بوده و هر روز محصولات جدیدتری عرضه و محصول یا روش تولید خود را در کوتاه مدت ارتقا دهند. یک تحقیق نشان میدهد در اقتصادهای پیشرفته شرکت های پیشرو و نام های تجاری معروف، حدود نیمی از درآمد خود را از فروش محصولاتی به دست آورند که در ۵ سال اخیر ابداع کرده اند.

بنابراین در یک اقتصاد دانش بنیان، تولید دانش و نوآوری باید فعالیت اصلی بنگاه های اقتصادی باشد؛ به زبان ساده سیاست بنگاه ها این گونه می شود: تولید ثروت از تولید درون بنگاهی دانش یا به واسطه شبکه های همکاری. به شکلی که این بنگاه ها در واقع تولید کننده های دائمی و مستمر دانش بوده و منافع خود را از نوآوری ها به دست می آورند. به همین جهت است که در اقتصاد های پیشرو بنگاه های اقتصادی بخش بزرگی از هزینه های خود را به اتاق های فکر و بخش های تحقیقاتی خود اختصاص می دهند و سپس محصول نوآورانه خود را در کارخانه های خود و گاه در کشور های که از لحاظ عوامل تولید و نیروی کار ارزان تر هستند، تولید می کنند. این بنگاه ها در واقع ساختار سازمانی خود را به گونه ای طراحی می کنند که اتاق فکر و نوآوری بخش اصلی و مرکزی و منبع تولید ثروت آن باشند و سپس نوآوری تولید شده را در کارخانه خود که حتی شاید در کشوری دور باشد به تولید انبوه می رسانند. البته واضح است برای تحقق تولید ثروت از تولید درون بنگاهی دانش لازم است زیرساخت های متنوعی اعم از مالکیت فکری، بازارهای دانش، سیاست های کلان دولت ها و ... بسیار تعیین کننده است.



منبع: پایگاه اطلاع رسانی مدیریت دانش اینوتکس

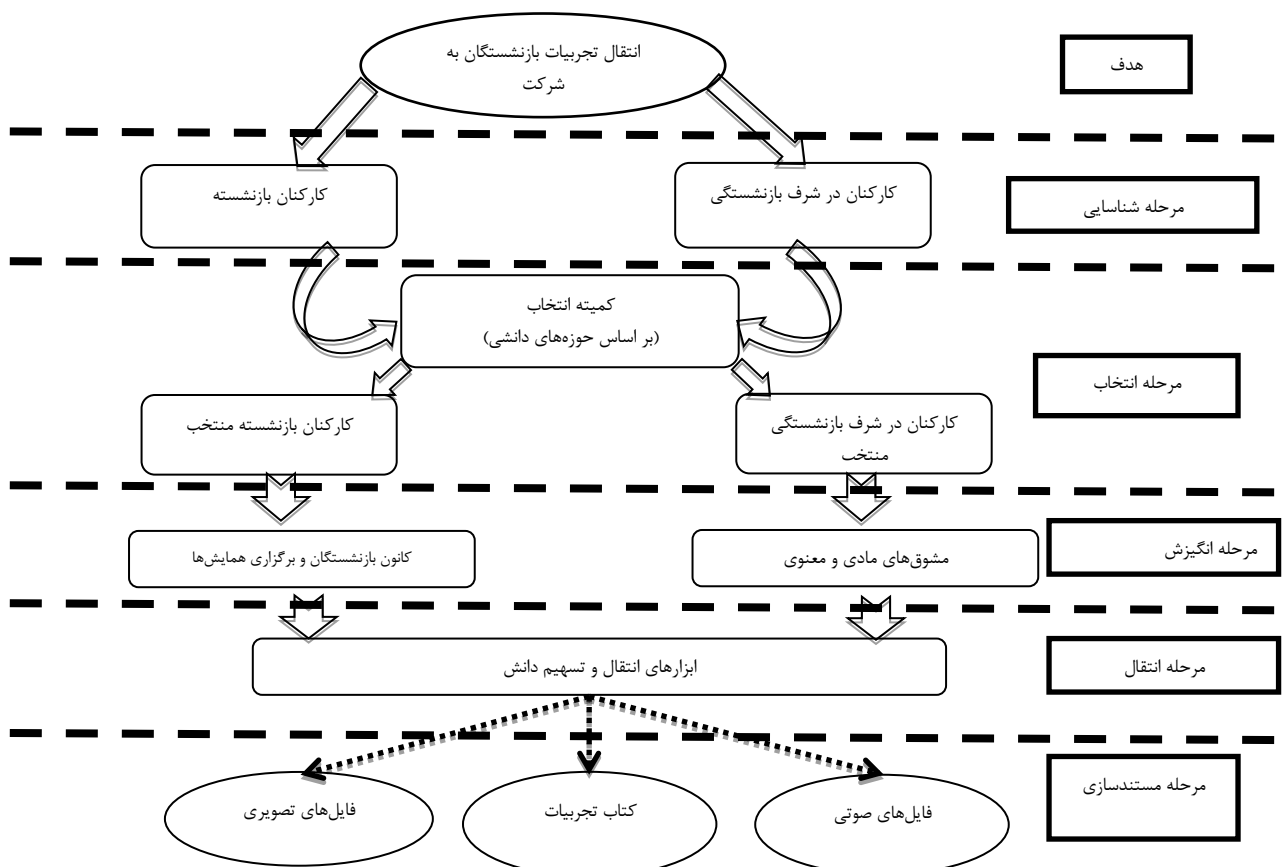
تحریریه امواج دانش

صیانت از دانش موجود در سازمان ها

قسمت سوم؛ روش های عملی استخراج تجربیات بازنشستگان

یکی از بخش های مهم فرآیند بیرونی سازی، انتقال تجربیات و دانش نهفته بازنشستگان به سازمان است. بازنشستگان و افراد در آستانه بازنشستگی دارای دانش زیادی هستند که برای سازمان ارزشمند است. سازمان نباید اجازه دهد با رفتن این افراد از سازمان، دانش و تجربیات آنها که در طی سالیان بدست آمده به یکباره از بین برود. در فرآیند انتقال دانش بازنشستگان، از طریق برگزاری سمینارها، جلسات گفتگو و جلسات پرسش و پاسخ، بین افرادی که وارد مرحله بازنشستگی شده اند و افراد شاغل در سازمان، ارتباط برقرار شده و دانش بازنشستگان یا کارکنان در حال بازنشستگی مستندسازی می شود.

انتقال دانش بازنشستگان به سازمان مراحل دارد که در شکل ۱-۰ نمایش داده شده و در ادامه شرح داده می شود.



شکل ۱-۰: مراحل انتقال دانش و تجربیات بازنشستگان به سازمان

۱. مرحله شناسایی

گام اول در استخراج دانش و تجربیات بازنشستگان شناسایی آنها است. باید پایگاه داده‌ای از افراد بازنشسته و در آستانه بازنشستگی (کارکنانی که ۲ سال به پایان دوره خدمت آنها باقی مانده است) تشکیل شود. کارکنان در آستانه بازنشستگی به افرادی گفته می‌شود که تا دو سال آینده امکان بازنشستگی آنها وجود دارد.

۲. مرحله انتخاب

افراد شناسایی شده باید بر اساس دانش و تجربیاتی که دارا هستند دسته‌بندی و افرادی که مناسب‌تر هستند انتخاب شوند. این انتخاب می‌تواند هم بر اساس دانش مورد نیاز سازمان باشد و هم بر اساس میزان در دسترس بودن این افراد یا توانایی آنها در همکاری با سازمان. باید توجه داشت که از میان بازنشستگان، افرادی مناسب‌تر هستند که سن کمتری دارند و از زمان بازنشستگی آنها زمان کمتری سپری شده است. زیرا افراد مسن گاه توان همکاری زیادی ندارند و مستندسازی دانش آنها مشکل‌تر است، بنابراین ارتباط با آنها از اثربخشی کمتری برخوردار است. همچنین با توجه به رشد سریع فناوری، تغییر ساختارهای سازمانی و مشاغل، دانش افرادی که زمان زیادی از بازنشستگی آنها سپری شده گاه ممکن است منسوخ و قدیمی باشد. هرچند در برخی حوزه‌ها لزوماً چنین نیست.

انتخاب باید به وسیله کمیته‌ای متشکل از مدیر ارشد دانش و روسای ادارات امور کارشناسان دانشی، امور پروژه‌های دانشی و مهندسی دانش، مدیر واحد منابع انسانی و مدیر واحدی که در حوزه دانشی مورد نظر ذینفع است انجام شود.

برخی از اهداف انتخاب بازنشستگان عبارتند از:

- انتقال دانش ضمنی افراد که به طریق عینی قابل انتقال نیست
- استفاده از تجربیات پیشکسوتان و بازنشستگان در آموزش و تربیت منابع فعال در شرکت
- ایجاد روحیه نشاط و سرزندگی در بازنشستگان
- کاهش اثرات منفی ناشی از بازنشستگی و خروج از بازار کار
- افزایش کارایی و اثربخشی با بهره‌مندی مناسب از حضور پیشکسوتان در کنار افراد جوان و تازه‌نفس
- تقویت روحیه همکاری، همدلی و کار تیمی

برخی از معیارها و شاخص‌های انتخاب بازنشستگان عبارتند از:

- زمان بازنشستگی فرد
- مرتبط بودن با حوزه‌های کلیدی دانش
- نوع دانش و تخصص فرد (اینکه دانش فرد روش‌مند است یا ویژگی‌های ضمنی بودن و یا مهارتی بودن را

داراست)

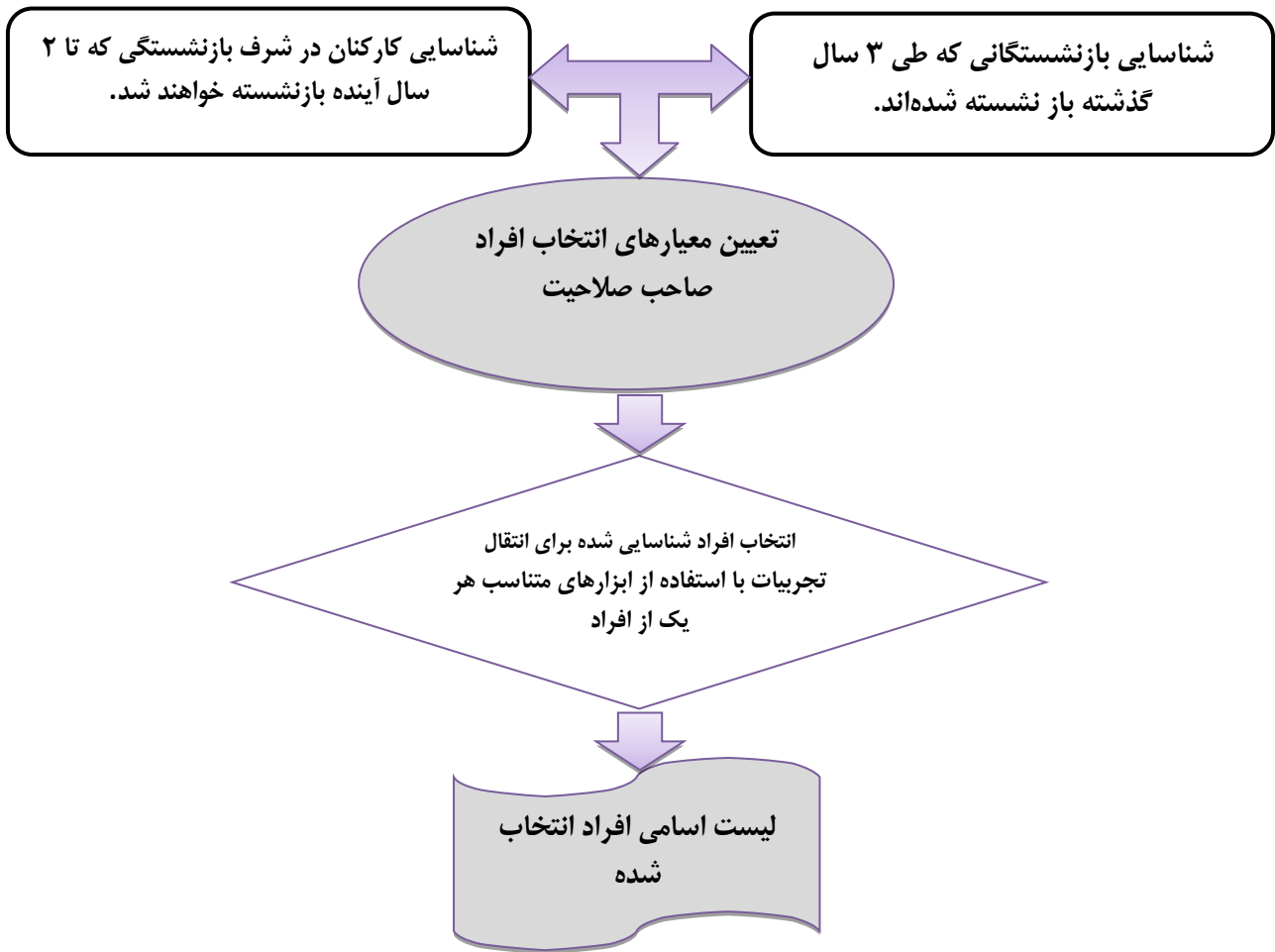
- ویژگی‌های شخصیتی فرد (اینکه فرد برون‌گراست و در ارائه دانش سخاوتمند است یا فردی درون‌گراست)
- آیا فرد کل‌نگر است یا جزئی‌نگر؟ (کل‌نگر یعنی اینکه فرد دیدگاه فلسفی و عام به مسائل دارد؛ برای این افراد از ترفند مثال‌آوری استفاده کرد. جزئی‌نگر یعنی اینکه فرد ذهنی عینیت‌گرا و ملموس دارد).
- فرد اهل حرف است یا عمل (بعضی افراد اهل حرف‌زدن نیستند و می‌خواهند که مهارت خود را با نشان دادن عملی کارشان بروز دهند)
- سابقه ذهنی فرد در مورد سازمان (ذهنیت منفی یا مثبت در مورد سازمان)
- ویژگی‌های عمومی فرد (سن، تحصیلات، جنسیت)

با توجه به شرایط کلیه بازنشستگان و کارمندان حین خروج و بسته به معیارها و شاخص‌های مورد تأیید مدیر ارشد دانش و روسای ادارات امور کارشناسان دانشی، امور پروژه‌های دانشی و مهندسی دانش، انتخاب بازنشستگان برای انتقال تجربیات صورت می‌گیرد.

بر اساس تحلیلی که از فرد و دانش او صورت می‌گیرد و همچنین بر اساس شناختی که از نیازهای دانشی سازمان و سرمایه دانشی فرد مورد نظر وجود دارد باید به سؤالات زیر پاسخ داده شود:

- کدام رویکرد یا رویکردها برای اکتساب دانش فرد بازنشسته مناسب است؟
- چه محدودیت‌هایی در تعامل سازمان با این فرد وجود دارد؟
- همکاری با این فرد تا چه زمانی برای سازمان مفید و معنی‌دار است؟
- چه حد بالا و پایینی از نظر میزان همکاری با این فرد وجود دارد که خارج از آن سازمان، تمایلی برای همکاری دانشی ندارد؟

در شکل ۲-۰، مراحل انتخاب بازنشستگان نشان داده شده است.



شکل ۲-۰: مراحل انتخاب بازنشستگان

۳. مرحله انگیزش

پس از انتخاب بازنشستگان هدف، در این مرحله هر دو گروه باید با استفاده از مکانیزم‌های انگیزشی برای انتقال دانش و تجربیات خود ترغیب شوند.

برای ترغیب کارکنان در شرف بازنشستگی اقدامات زیر باید انجام شود:

- برگزاری جلسه مشاوره به صورت فردی یا گروهی (با توجه به تعداد کارکنان منتخب) به منظور آشنایی و ترغیب کارکنان منتخب به همکاری در طرح انتقال و مستندسازی تجربیات بازنشستگان. دستور این جلسات باید موارد زیر را شامل شود:
 - تشکر و تمجید از فرد با ذکر بخشی از سوابق و دستاوردهای وی طی دوران خدمت
 - تأکید بر اهمیت نقش و دانش فرد در سازمان و علاقه سازمان برای همکاری بیشتر با فرد

- درخواست از فرد برای همکاری در طرح مستندسازی تجارب بازنشستگان
- ارائه مشوق‌های مادی و معنوی که فرد در صورت همکاری از آنها بهره‌مند می‌شود. برای مثال تجارب مستندسازی شده در صورت ارزشمند بودن با نام خود فرد منتشر خواهد شد.
- در نظر گرفتن پاداش‌های مالی برای کارکنان که خود شامل دو دسته است:
 - پاداش ثابت به دلیل همکاری فرد در طرح انتقال و مستندسازی تجارب
 - پاداش متغیر بر اساس تعداد تجربیات ارائه شده از سوی فرد که ارزیابی شده و برای مستندسازی ارزشمند تشخیص داده شده است.
- برای ترغیب بازنشستگان پیشین، اقدامات زیر باید انجام شود:
 - برگزاری همایشی به منظور تجلیل از بازنشستگان سازمان با حضور بازنشستگان منتخب. این همایش باید شامل سرفصل‌های زیر باشد:
 - تقدیر و تشکر از سوابق و خدمات بازنشستگان منتخب
 - بیان اهمیت و جایگاه تجارب بازنشستگان و ضرورت اجرای طرح مستندسازی تجارب بازنشستگان
 - دعوت از بازنشستگان برای همکاری با این طرح
 - ارائه مشوق‌های مادی و معنوی که فرد در صورت همکاری از آنها بهره‌مند می‌شود
 - برگزاری جلسه مشاوره به صورت فردی یا گروهی (با توجه به تعداد بازنشستگان منتخب داوطلب) به منظور آشنایی بیشتر با طرح مستندسازی تجربیات بازنشستگان

۴. مرحله انتقال

پس از شناسایی و ترغیب بازنشستگان و کارکنان در حال بازنشستگی که دارای دانش و تجارب ارزشمند و مورد نیاز سازمان هستند، لازم است تا با استفاده از ابزارهای مدیریت دانش این دانش به سازمان منتقل و مستندسازی شود. در ادامه چهار روش متداول برای انتقال تجربیات بازنشستگان به سازمان ارائه می‌شود.

✓ روش داستان‌سرایی

روش داستان‌سرایی از روش‌های تبدیل دانش ضمنی به آشکار (بیرونی‌سازی) و انتقال و اشتراک دانش است. پیش از اجرای این روش توجه به نکات زیر ضروری است:

- این جلسات می‌تواند با حضور یک یا چند تن از بازنشستگان به عنوان راوی و کارکنان کم‌تجربه‌تر سازمان که در حوزه دانشی فرد راوی قرار دارند برگزار شود. لازم به ذکر است چنانچه تعداد راویان داستان بیش از یک

نفر باشد، لازم است این راویان نیز از یک حوزه دانشی و دارای تجارب کاری همگن و یکسان باشند.

- این جلسات می‌تواند صرفاً با حضور راوی و بدون مخاطبین برگزار شده و تنها از راوی به منظور انتقال و مستندسازی تجارب او فیلم‌برداری شود. ولی بهتر است این جلسات با حضور مخاطبین برگزار شود تا علاوه بر مستندسازی تجارب، با ایجاد فضای گفتگو و پرسش و پاسخ میان حاضرین، نوعی خلق دانش ضمنی به ضمنی نیز اتفاق بیفتد.

- تفاوت‌های اندکی میان روند برگزاری این جلسات با هدف انتقال تجربیات بازنشستگان با برگزاری جلساتی با هدف تبدیل دانش ضمنی به آشکار وجود دارد.

روند برگزاری حلقه‌های داستان‌سرایی با هدف انتقال تجربیات بازنشستگان به شرح زیر است:

گام اول: درخواست از راوی (فرد بازنشسته) برای پیدا کردن داستان‌هایی در دوران خدمت خود با موضوعات زیر (پیش از برگزاری جلسه):

- زمان مواجهه با یک وضعیت دشوار
- زمان تجربه یک نقطه عطف مهم در پروژه
- زمان سر و کار داشتن با بحرانی واقعی در پروژه و اتفاقات قبل، حین و پس از آن
- زمان احساس غرور از حضور در پروژه یا سازمان
- زمان انجام ریسکی واقعی و نتیجه آن (به نتیجه رسیدن یا نرسیدن)
- الهام‌بخش بودن یا نبودن محیط و رویدادهای اطراف
- زمان مواجهه با مانع و نحوه غلبه بر آن
- ارزش‌های سازمان و مفید یا غیرمفید بودن آنها
- زمانی که شرکا به خوبی عمل کردند
- زمان مشاهده تغییرات مثبتی که نتیجه کار خود فرد بوده

گام دوم: درخواست از راوی برای شکل‌دهی به داستان خود مطابق با الگوی جدول ۰-۱ (پیش از برگزاری جلسه).

جدول ۱-۰: الگوی شکل دادن به داستان

عنوان	توضیحات
عنوان داستان	موضوع اصلی داستان
نام راوی اصلی	نام فرد بازنشسته‌ای که روایت می‌کند
نام شنوندگان	نام فرد یا افرادی که داستان را می‌شنوند
چشم‌انداز	اطلاعاتی از زمان و فضای داستان
مکان رویداد	مکان دقیقی که رویداد روایت شده در آن اتفاق افتاده است
شخصیت‌ها	فهرست کارکنان، شاخص‌های توصیفی و نقش‌ها در داستان
چالش	مسأله یا وظیفه‌ای که اقدام را در بر داشته است
اقدام	توالی رویدادها قبل، حین و بعد از نقطه عطف
نقطه عطف	لحظه‌ای که تغییر یا تحول اتفاق افتاده
تجزیه و تحلیل	شامل درس‌های آموزنده پایانی و یا پیام‌ها
تصاویر، اشیاء یا نشانه‌های بصری	نشانه‌های کلیدی مناسب برای کمک به یادآوری و بازگویی داستان

گام سوم: روایت داستان توسط راوی یا راویان در طول جلسه.

گام چهارم: از مشارکت‌کنندگان خواسته می‌شود در طول ارائه، دیدگاه‌های خود را که می‌تواند شامل نکات، درس‌ها، انتقادات و سؤالات باشد بر روی کارت‌های نکات کلیدی یادداشت کنند.

گام پنجم: بعد از اتمام ارائه، تک تک افراد شرکت‌کننده محتویات نوشته شده بر روی کارت‌های نکات کلیدی خود را مطرح و راوی داستان به سؤالات مطرح شده پاسخ می‌دهد.

✓ روش استاد - شاگردی

روش استاد-شاگردی یا مرشدی، رابطه‌ای آموزشی بین دو کارمند است. استادان و یا مرشدان، کارمندان باتجربه‌ای هستند که تجربه، دانش و ایده‌های خود را با کارمندان کم‌تجربه‌تر یا دستیاران به اشتراک می‌گذارند. در واقع کارکنان

کم تجربه با کار در کنار افراد دارای دانش ضمنی ارزشمند، این دانش را فرا می گیرند. مرشدی یا استادی یک موقعیت ویژه در سازمان نیست. در واقع مرشدان مدیر کارکنان نیستند. استاد-شاگردی خارج از روابط رسمی بین کارمند و کارفرما اتفاق می افتد و مبتنی است بر تعهد دوجانبه، احترام و اعتماد. از آنجا که انتقال دانش حین کار و در بازه زمانی بلندمدت اتفاق می افتد، نوعی یادگیری عمیق را برای فرد یادگیرنده به همراه دارد و برای مقابله با مقاومت کارکنانی که نمی خواهند به صورت علنی به آموزش مهارت ها و تجارب خود بپردازند، مفید است. در مورد استفاده از روش استاد-شاگردی در انتقال دانش و تجربه بازنشستگان، توجه به نکات زیر ضروری است:

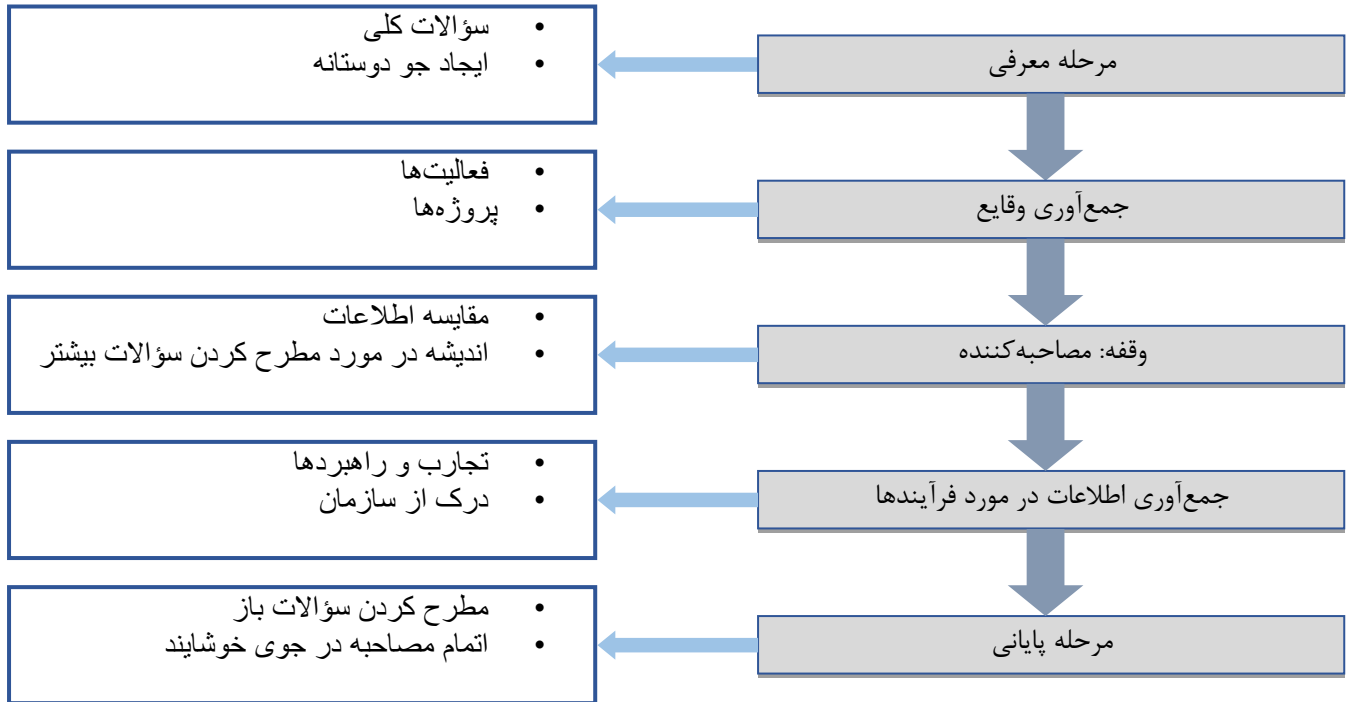
- این روش صرفاً برای کارکنانی که در حال بازنشسته شدن هستند، کاربرد داشته و برای گروه بازنشستگان پیشین قابل اجرا نیست.
- این روش برای آن دسته از کارکنانی کاربرد دارد که حداقل ۶ ماه تا پایان دوران خدمت آنها زمان باقی مانده است (با توجه به مهارت ها و پیچیدگی کار، این زمان می تواند بیشتر باشد).
- طول دوره، به تشخیص استاد یا مدیر ارشد می تواند از ۳ ماه به بالا باشد.
- فردی که نقش استاد را ایفا می کند باید از طریق مکانیزم های موجود به آموزش و همکاری با فرد یادگیرنده تشویق شود و آن را وظیفه ای مضاعف برای خود نداند.
- فرد یادگیرنده (شاگرد) باید موظف باشد، گزارش روزانه ای از آنچه که آموخته ارائه دهد. این گزارش باید در فرمت و الگوی مشخصی همانند
- جدول ۲-۰ تهیه شود تا قابل مستندسازی و استفاده در آینده باشد.

جدول ۲-۰: الگویی برای گزارش روزانه فرد یادگیرنده

نام استاد:		نام کارآموز:	تاریخ:
فعالیت روزانه		شرح انجام فعالیت	
-۱			
-۲			
وضعیت خاص پیش آمده		شرح تصمیمات و اقدام انجام شده	
-۱			
-۲			
		نتیجه	

✓ روش مصاحبه

مصاحبه می‌تواند برای انتقال دانش هر دو گروه هدف، مورد استفاده قرار گیرد. در این مصاحبه‌ها سؤالات به صورت کلی و باز پرسیده شده و مصاحبه‌کننده باید بتواند به خوبی جلسه را در راستای استخراج هر چه بیشتر دانش مصاحبه‌شونده هدایت کند. در شکل ۳-۰۰ شکل ۳-۰۰، رویکرد مصاحبه‌کننده نشان داده شده است.



شکل ۳-۰۰: رویکرد مصاحبه‌کننده

جدول ۳-۰۰ و

جدول ۴-۰۰، سؤالاتی را نشان می‌دهند که به مصاحبه‌کننده در استخراج و انتقال موفق دانش و تجربه کمک می‌کند. لازم به ذکر است سؤالات هر دو جدول برای مصاحبه با کارکنان در حال بازنشستگی باید مورد استفاده قرار گیرد. ولی برای گروه بازنشستگان پیشین به دلیل فاصله گرفتن این افراد از کارهای روزمره بهتر است سؤالات مصاحبه تنها از جدول ۴-۰۰ استخراج شود.

جدول ۳-۰: راهنمای سؤالات در مورد وظایف روزمره

موضوع	پرسش
آغاز مصاحبه	لطفاً اطلاعاتی در مورد کارهای روزانه یا هفتگی که انجام می‌دهید ارائه دهید.
شرایط	چه شرایط ویژه‌ای برای کار شما وجود دارد؟ برای مثال شرایط فیزیکی (مثل نور و صدا و...)، شرایط فنی (مشخصات تجهیزات، ابزار و...)، شرایط سازمانی (محدودیت‌های زمانی و...)، شرایط اجتماعی (موقعیت حرفه‌ای، روابط بین همکاران و...) و شرایط مالی (حقوق و...).
اهداف/وظایف	در کل شما چه وظایفی را باید یا می‌خواهید انجام دهید؟ به چه اهدافی باید یا می‌خواهید برسید؟
انگیزه	چرا شما این کار/شغل را انجام می‌دهید؟ انگیزه شخصی شما چیست؟
گروه	همکار مستقیم شما کیست؟
تقسیم کار	دپارتمان‌های داخل یا خارج سازمان که وظیفه شما ایجاب می‌کند با آنها همکاری کنید، کدامند؟ مرزهای مسئولیت‌های شما کجاست؟
قوانین اجتماعی	وقتی شما به فکر راهی برای همکاری با دیگر افراد یا دپارتمان‌ها هستید، از چه قوانین رسمی یا غیررسمی پیروی می‌کنید؟ چه فرآیندها و روابطی بر کار شما حاکم هستند؟
بزار	از چه ابزارهایی برای انجام کارتان استفاده می‌کنید؟

جدول ۴-۰: راهنمای سؤالات در مورد تجارب حیاتی

موضوع	پرسش
شرایط	در مورد موقعیت‌های کلی که تبدیل به شرایط ویژه شده است، توضیح دهید. چه زمان و کجا اتفاق افتاد؟
قدام‌ها و عملیات	در چنین شرایطی دقیقاً چه کاری را انجام دادید؟ تعامل شما با همکارانتان در چنین شرایطی چگونه بود؟
بزار	منابع، ابزارها و اهدافی که در چنین شرایطی استفاده کردید، چه بودند؟ چه ابزارهایی را، اگر در آن شرایط در دسترس شما بود، استفاده می‌کردید؟
قوانین	کدام قوانین رسمی یا غیررسمی شما را پشتیبانی کردند یا مانع از انجام کار شما شدند؟

تقسیم کار	چه کسانی قبل از رخداد آن شرایط ویژه وظیفه انجام کار را به عهده داشتند؟ چه تقسیم کاری طی این رخداد ویژه صورت گرفت؟
جمع بندی	آیا موضوع خاصی طی رخداد این شرایط ویژه بوده است که ما در مورد آن صحبت نکرده باشیم؟ چه عواملی را در رخداد شرایط ویژه و پیامدهای آن حیاتی می دانید؟

✓ روش مستندسازی شخصی

در این روش از افراد خواسته می شود تا تجربیات و دانش خود را از طریق فرم ها و الگوهای از پیش طراحی شده که در اختیارشان قرار می گیرد، مستند کنند. اثربخشی این روش برای افرادی که مهارت کافی برای نگارش دارند و یا علاقه یا مهارت ارائه شفاهی را ندارند، بیشتر است ولی ممکن است برخی از بازنشستگان علاقه ای به نگارش تجربیات خود در قالب الگوهای از پیش تعیین شده نداشته باشند و یا نگارش برای آنها مشکل باشد. لازم به ذکر است، توضیح کامل اجزای این فرم برای فرد بازنشسته ضروری بوده و بهتر است وی این فرم را طی فرصت و زمان کافی پر کرده و در اختیار سازمان قرار دهد.

در جدول ۵-۰، الگوی پیشنهادی برای مستندسازی شخصی تجارب و دانش بازنشستگان نشان داده شده است.

جدول ۵-۰: الگوی پیشنهادی برای مستندسازی شخصی تجارب و دانش بازنشستگان

نام و لوگوی سازمان	نظام مستندسازی تجارب و دانش بازنشستگان	تاریخ: شماره ثبت:
نام فرد مستندکننده:		
موضوع تجربه:		
چکیده تجربه		
کلمات کلیدی (۵ کلمه):		
بیان تجربه:		
آموزه های استخراج شده		

۵. مرحله مستندسازی

پس از مرحله انتقال، لازم است تا دانش ضمنی استخراج شده ثبت و مستندسازی شود تا امکان استفاده از آن به وسیله افراد دیگر در آینده فراهم شود. سه روش برای مستندسازی دانش استخراج شده وجود دارد.

• صورت جلسه و مکتوب کردن

○ امکان مستندسازی دانش مستخرج با هریک از چهار ابزار معرفی شده با استفاده از صورت جلسه وجود دارد.

○ مستندسازی با استفاده از صورت جلسه خصوصاً در مورد ابزارهایی که جنبه رسمی تر و آموزشی تری دارند مثل جلسات طوفان مغزی و دوره های آموزشی پیشنهاد می شود.

○ جدول ۱-۰ و

○ جدول ۲-۰ راهنمایی برای مکتوب کردن دانش ضمنی استخراج شده در روش های داستان سرایی و استاد-شاگردی هستند.

• فایل های صوتی

○ امکان مستندسازی دانش مستخرج با هریک از چهار ابزار معرفی شده با استفاده از فایل های صوتی وجود دارد.

○ پیشنهاد می شود، تنها در روش های مصاحبه از فایل های صوتی برای ثبت و مستندسازی دانش استخراج شده استفاده شود.

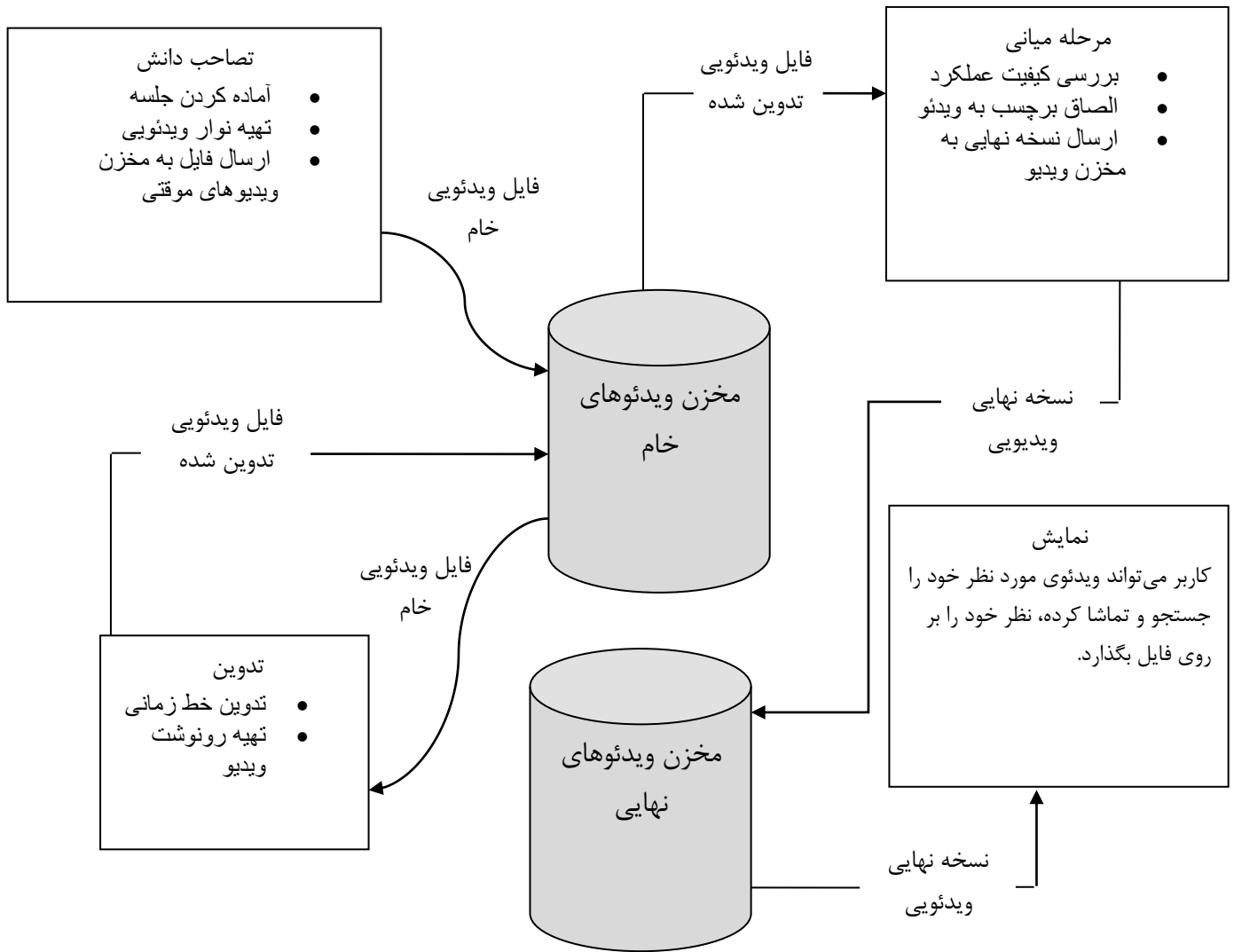
○ فایل های صوتی تهیه شده باید طبق استانداردهای تعیین شده برای سازمان دهی و طبقه بندی فایل ها آماده شده و در پایگاه های داده قرار گیرد.

• فایل های تصویری

○ فایل های تصویری قوی ترین ابزار ثبت دانش ضمنی استخراج شده است که به دلیل پوشش صوتی و تصویری کلیه وقایع، با هریک از چهار ابزار قابلیت استفاده دارد.

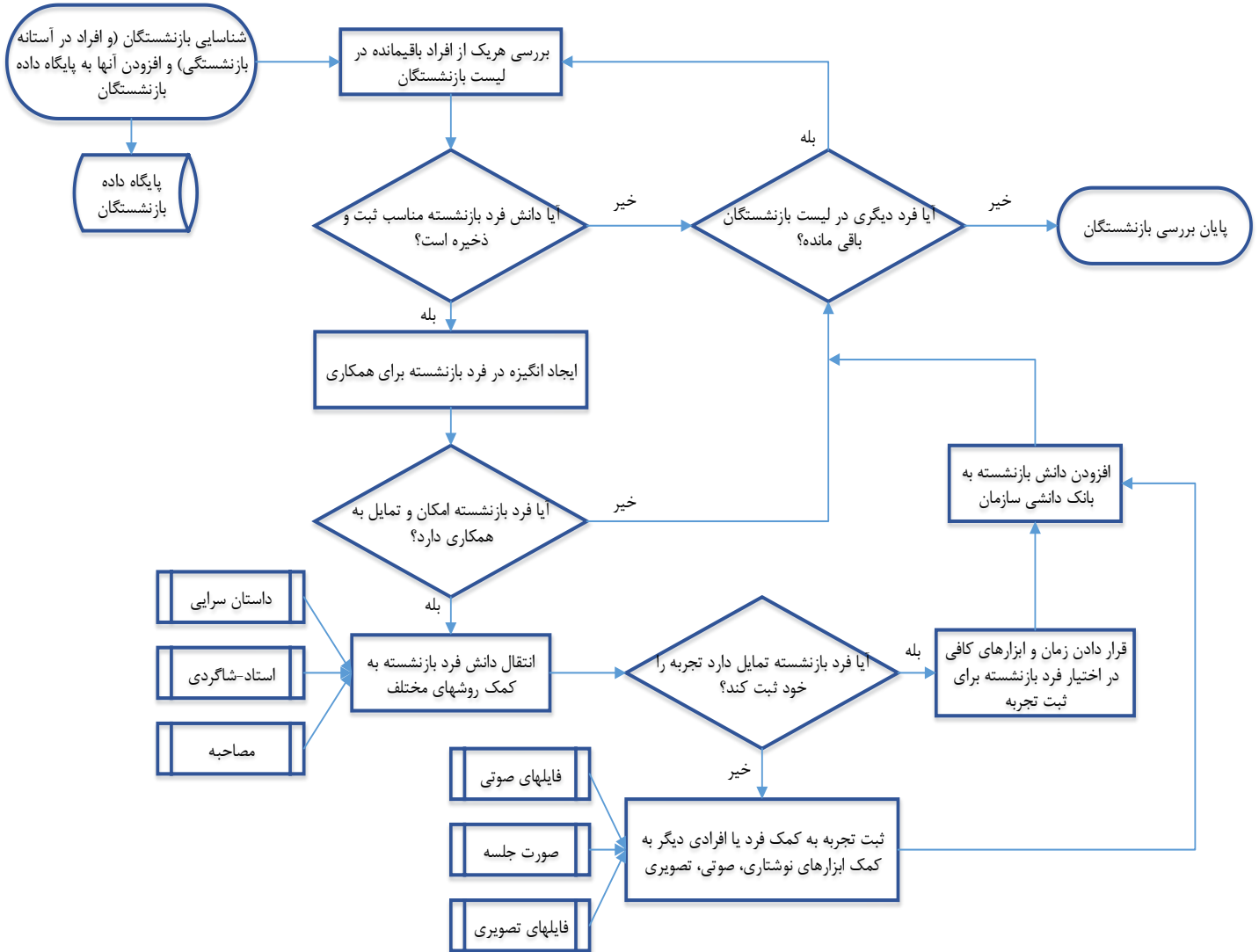
○ پیشنهاد می شود برای جلسات مصاحبه، داستان سرایی، طوفان مغزی و دوره های آموزشی از این ابزار استفاده شود.

○ شکل ۴-۰، رویه تهیه، ویرایش و ثبت فایل های تصویری حاصل از جلسات استخراج دانش ضمنی را نمایش می دهد.



شکل ۴-۰: رویه تهیه، ویرایش و ثبت فایل های تصویری حاصل از جلسات استخراج دانش ضمنی

در شکل ۵-۰-۵، مراحل انتقال دانش بازنشستگان در قالب فلوجارت، نشان داده شده است.



شکل ۵-۰-۵: فلوجارت انتقال دانش بازنشستگان

مرکز بررسی ها و مطالعات راهبردی سازمان بنادر و دریانوردی

موج سوم

پرونده ویژه



سنجه های اندازه گیری مدیریت دانش

همواره این پرسش وجود دارد که چطور باید مدیریت دانش را اندازه گیری کرد؟ یا فراتر از آن اصلا قابل اندازه گیری هست یا نه؟ برخی عقیده دارند نمی توان برای موضوعاتی غیر قابل لمس مثل دانش و مدیریت دانش، سنجه تعیین کرد؛ اما با این عبارت درست، زیاد مواجه شده ایم: چیزی را که نتوان اندازه گرفت نمی توان مدیریت کرد. در عین حال در تعدادی از سازمان ها از سنجه ها و سیستم های اندازه گیری عملکرد بسیار مناسبی برای خود استفاده کرده اند. قبل از تعریف سنجه های مناسب مدیریت دانش، باید بدانیم این سنجه ها باید به چه پرسش هایی پاسخ بدهند؟ این پرسش های برای چه کسانی مهم است؟ براساس این پرسش ها و سنجه ها، اتخاذ چه تصمیماتی ممکن است؟ و این که بسیاری از این سنجه ها باید مقدار هدف داشته باشند (Target)، این مقادیر هدف بر چه اساسی تعیین می شوند؟ اصولا به چند نوع سنجه ممکن است نیاز داشته باشیم:

۱ - اندازه گیری پیشرفت پیاده سازی مدیریت دانش

در مسیر پیاده سازی سیستماتیک مدیریت دانش، اولین موردی که نظر شما را جلب می کند اندازه گیری میزان پیشرفت در استقرار مدیریت دانش است. از دیدهای مختلف می توانید برای این نوع اندازه گیری، سنجه تعریف کنید. اگر طرحی بسیار کامل (در یک بازه اقل ۳ تا ۵ ساله) با آنالیز دقیق نیازمندی های مدیریت دانش خاص خود ایجاد کرده اید می توانید با کمی ساده اندیشی قابل قبول، پیشرفت مراحل پروژه های مدیریت دانش خود را به عنوان تعدادی سنجه قابل اعتماد در نظر بگیرید؛ اما به شما اطمینان می دهم این کار عملی نیست چون اگر می توانستید چنین طرح کاملی را یک باره آماده کنید اصولا معجزه گر بزرگی بودید دید واقع گرایانه تر این است که افق مدیریت دانش سازمان شما هر چه در استقرار راهکارهای مورد نیاز خود پیش می روید بیشتر شفاف می شود؛ از سوی دیگر تلاش های خوبی برای ایجاد مدل های بلوغ مدیریت دانش انجام شده که می توانید از سنجه های عمومی و مستقل آن ها استفاده کنید، این سنجه ها به شما کمک می کند مستقل از میزان تلاشی که انجام داده اید متوجه باشید با یک سازمان بالغ در مدیریت دانش چه فاصله ای در چه زمینه ای دارید. یکی از بهترین مدل های بلوغ قابل استفاده چارچوب EFQM برای مدیریت دانش است.

۲ - اندازه گیری ارزش افزوده ناشی از مدیریت دانش

ارزش افزوده ناشی از مدیریت دانش در گام های اولیه پیاده سازی مدیریت دانش به شما بسیار کمک می کند؛ چرا که با استفاده اهرمی از آن می توانید حمایت بیشتر و سرمایه بیشتر برای مدیریت دانش کسب کنید. شما حمایت می خواهید و مدیران می خواهند به این باور برسند که این حمایت ارزشمند است. خوب این ارزش را چگونه باید به مدیریت نشان داد؟ لازم است قسمتی از سازمان (لزوما نه یک واحد بلکه یک فرآیند یا عملیات) را که از نداشتن مدیریت دانش رنج می برد و در عین حال برای مدیریت (منظور شخص مدیر نیست بلکه ماموریت سازمان است) مهم است انتخاب می کنید، مدیریت دانش مناسب با آن را طراحی و ترویج می کنید، نتایج را با وضعیت پیشین مقایسه می کنید. مثلا تعداد قطعه های معیوب تولید شده توسط کارگرهای سه شیفت مختلف متفاوت است، یکی بسیار کم عیب کار می کند و

دوتای دیگر تعریفی ندارد، با یک راهکار ساده و با هزینه و زمان معین با مدیریت دانش جواب این مشکل را می دهید و نشان می دهید با X ریال هزینه توانستید تعداد قطعه معیوب ضربدر هزینه قطعه ضربدر 365 روز (Y ریال) سودآوری سازمان را در سال آینده بالا ببرید. به شما قول می دهم عدد Y به شکل عجیبی از X بزرگتر است و مدیریت را شگفت زده می کند. اینجا هنر شما در انتخاب پایلوت های مناسب است که خودنمایی می کند.

۳ - اندازه گیری میزان تطابق یا انحراف از استانداردهای تعیین شده

اگر فرض کنیم شما برای مدیریت دانش خود به یک سری چارچوب ها رسیده اید، مسئولیت هایی تعریف کرده و استانداردهایی داخلی به کل سازمان معرفی نموده اید؛ باید سنجه هایی برای اندازه گیری میزان تطابق افراد و عملکرد سازمان با این استانداردها ایجاد کنید. به طور مثال ممکن است برای مراحل مختلف طراحی، برای طراحان محصول خود، الزاماتی برای تولید یک سری اسناد ساخت یافته تعریف کرده باشید، یا این که در مراحل مختلف پروژه های خود رویه هایی مشخص برای تعامل بین تیم ها یا ایجاد برخی خروجی های دانشی ایجاد کرده باشید. به این نوع سنجه های مبتنی بر استاندارد بیشتر در بخش هایی از مدیریت دانش نیاز است که قابل تعریف در ساختار فرآیندها، فعالیت ها یا پروژه های سازمان با کمترین تغییرات هستند. به عبارتی مشخص می شود در مرحله مشخصی از یک پروژه باید خروجی دانشی خاصی با مشخصات معین ایجاد شود. این نوع سنجه ها به دلیل روتین سازی مدیریت دانش و آمیخته شدن آن با عملکرد سازمان در اصل عملکرد سازمان را خواهند سنجید.

۴ - اندازه گیری فعالیت مدیریت دانش

سنجه های اندازه گیری فعالیت مدیریت دانش در سازمان شما، با سازمان های دیگر تفاوت می کند چون فرآیندها و تکنیک هایی که برای مدیریت دانش خود استفاده می کنید با سازمان های دیگر متفاوت است. فرآیندها و تکنیک های مورد نیاز هر سازمان، در پی تعریف راهبردهای دانش و طی برنامه ریزی راهبردی مدیریت دانش انجام می شود؛ در قطب نمای مدیریت دانش، این کار در ایستگاه سوم انجام می شود. این سنجه ها در اصل راندمان و سلامت نظام مدیریت دانش ایجاد شده را می سنجند.

۵ - اندازه گیری نتایج کسب و کار (Business Results)

مدیریت دانش باید نهایتاً به بهبود شاخص های عملکرد سازمان کمک کند. در کوتاه مدت نباید توقع تاثیر پایدار داشته باشید، اما اگر در میان مدت وضعیت دانش سازمان شما بهبود پیدا کند، نتایج سازمان نیز باید بهتر شوند. به این ترتیب هر چه مراحل بلوغ مدیریت دانش را طی کنید، عملکرد کل سازمان باید بهتر شود. اگر مدیریت دانش شما به خوبی پیش می رود (دانش درست را درست مدیریت می کنید) و نتایج سازمان بهتر نمی شود باید اشکالی در کسب و کار شما وجود داشته باشد.

منبع: پایگاه اطلاع رسانی مدیریت دانش اینوتکس

تحریریه امواج دانش

موج چهارم

رویدادها



رویدادها و همایش های علمی

اولین همایش ملی مدیریت، کار آفرینی و اقتصاد با محوریت ویژه اقتصاد مقاومتی

و توسعه کسب و کارهای دانش بنیان

۲۹ دی ۱۳۹۵، شهرکرد، ایران

دانشگاه آزاد اسلامی



محورهای مورد بحث در کنفرانس

- | | |
|--|-------------------------------|
| — مدیریت پیشرفت و توسعه شهری و روستایی | — محورهای مدیریت |
| — مدیریت تحول | — مدیریت بازرگانی |
| — مدیریت صنعتی | — مدیریت بازاریابی |
| — تحقیق در عملیات | — مدیریت بازاریابی بین المللی |
| — تولید در عملیات | — مدیریت استراتژیک |
| — مدیریت عملکرد | — بازرگانی داخلی |
| — مدیریت زنجیره تامین | — مدیریت دولتی |
| — مدیریت کیفیت و بهره وری | — توسعه منابع انسانی |
| — مدیریت پروژه | — طراحی سازمان های دولتی |
| — مدیریت فناوری اطلاعات | — بودجه و مالی عمومی |
| — مدیریت منابع اطلاعاتی | — خط مشی گذاری عمومی |

مهلت ارسال مقاله: ۲۰ دی ۱۳۹۵

مهلت ثبت نام: ۲۳ دی ۱۳۹۵

برای اطلاعات بیشتر به سایت <http://www.entconf.com> مراجعه گردد.

هیجدهمین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش و اقتصاد دانشی

۴ تا ۵ بهمن ۱۳۹۵، پاریس، فرانسه

18th International Conference on Knowledge Management and Knowledge Economy

23-24 Jan.2017, Paris, France (ICKMKE 2017)



محورهای مورد بحث در کنفرانس:

مدیریت دانش

- مدیریت دانش
- مبانی و نظریه ها
- علم، نظریه و حرفه ای در مدیریت دانش
- انتقال دانش
- دانش تداوم برنامه ها و منابع انسانی کمبود
- تبدیل دانش به محصولات و توسعه کسب و کار
- مدیریت سرمایه های فکری و مدیریت IP

اقتصاد دانشی

- اقتصاد دانش
- علم و نظریه اقتصاد دانش
- دانش محور شرکت نوع کسب و کار
- کارآفرینی در اقتصاد دانش محور
- اقتصاد قدیمی، اقتصاد دانش محور و اقتصاد جدید
- مدل‌های کسب و کار از اقتصاد دانش
- بخش آموزش و پرورش در اقتصاد دانش

برای اطلاعات بیشتر به سایت <https://www.waset.org/conference/2017/01/paris/ICKMKE> مراجعه گردد.

چهارمین کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان

۱۵ اسفند ۱۳۹۵، ایران، مازندران، بابلسر

دانشگاه جامع علمی و کاربردی استان مازندران



محورهای کنفرانس:

ت کارآفرینی از دیدگاه اسلام و قرآن.
ت کارآفرینی سبز.
ت کارآفرینی در شرایط تحریم.
ت کارآفرینی نظامی
ت مباحث مدیریتی مرتبط

ت مبانی نظری و تجربی در مورد کارآفرینی و ارزش آفرینی.
ت کارآفرینی و نقش آن در توسعه پایدار (اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی).
ت کارآفرینی در حوزه های مختلف دانش و فناوری (با هدف ایجاد اشتغال و خلق ارزش و ثروت
ت نقش کارآفرینی در اقتصاد مقاومتی.

تلفن تماس با دبیرخانه: ۰۱۱۳۵۳۳۰۷۷۳

نمابر: ۰۱۱۳۵۳۳۰۷۷۴

مهلت ارسال مقالات: ۱۳۹۵/۱۱/۱۰

مهلت ثبت نام: ۱۳۹۵/۱۱/۲۲

آدرس وب سایت: www.cnfen.ir

کنفرانس و کارگاه مدیریت دانش

۴ تا ۸ اردیبهشت ۹۶، هیوستون، آمریکا

Knowledge Management Conference & Workshop

(APQC'S 1) 2017, 24-28 Apr.2017, TX, USA



محورهای مورد بحث در کنفرانس و کارگاه آموزشی:

- **استراتژی و برنامه های مدیریت دانش**
 - ترسیم تصویر بزرگ از مدیریت دانش،
 - توسعه و یا بازسازی یک استراتژی مدیریت دانش به ابزارهای اجرایی،
 - اقدامات موفقیت آمیز و درس های آموخته شده،
 - طراحی یک استراتژی و کسب و کار در مورد مدیریت دانش
 - استفاده عملی از ابزارهای مدیریت دانش
 - ردیابی سلامت و تاثیر ابزار و ابتکارات در مدیریت دانش
- **تعامل و همکاری در مدیریت دانش**
 - تعامل در اشتراک گذاری
 - همکاری در تخصص و ارتباط با رسانه های اجتماعی در مدیریت دانش
- **ایده های جدید، ابزار و تکنیکها**
 - راه حل های نوآورانه به چالش های تکنولوژی،
 - آخرین روند و تحولات فن آوری های در حال ظهور،
 - واقعیت های استفاده از ابزارها و تکنیک های جدید،
 - اجرای راه حل ها برای ایجاد افزایش محتوا در مدیریت دانش،
 - سازماندهی، تحویل و یادگیری پردازش شناختی،
 - تجزیه و تحلیل پیش بینی پیشرفته، طراحی تفکر، توسعه سریع
- **انتقال دانش ضمنی**

¹ یک موسسه غیر انتفاعی از طرفداران پیشرو در بحث مدیریت دانش که به بهبود بهره وری و کیفیت مدیریت دانش و اتصال افراد با یکدیگر در کشورها کمک می کند.

- شناسایی معیارها و حفاظت از دانش
- طراحی روش انتقال و حفظ دانش از طریق گرفتن عکس، نقشه برداری و....
- درس های آموخته و برنامه های مشارکت داخلی و خارجی
- ارزیابی اثر انتقال دانش در نتایج کسب و کار

اعلام سخنرانان و ارائه دهندگان: ۱۰ آبان ۹۵ (۳۱ اکتبر ۲۰۱۶)

مهلت ثبت نام: تا ۲۷ اسفند ۹۵ (۱۷ مارچ ۲۰۱۷)

برای اطلاعات بیشتر به سایت <https://www.apqc.org/apqcs-2017-knowledge-management-conference> مراجعه گردد.

اخبار دانشی

* با حضور شرکت های دانش بنیان در بازارهای مالی می توان انتظار افزایش شاخص بورس را داشت

۷ دی علیرضا دلیری معاون توسعه مدیریت و منابع معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری در حاشیه رونمایی از صندوق های جسورانه و بازار مالی شرکت های کوچک و متوسط افزود: تاکنون بحث تامین مالی شرکت های دانش بنیان از طریق وام و بازار پول انجام می گرفت و احساس کردیم بازار سرمایه می تواند موثرتر باشد. معاون توسعه مدیریت و منابع معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری با اشاره به عقد تفاهم نامه با سازمان بورس و فرابورس تاکید کرد: مقرر شده است تابلو شرکت های دانش بنیان را در بورس و فرابورس داشته باشیم تا زمینه حضور شرکت ها در بازارهای مالی فراهم شود. وی گفت: صندوق های سرمایه گذاری جسورانه جهت سرمایه گذاری از طریق بازارهای مالی برای کمک به شرکت های دانش بنیان تاسیس شده است. دلیری افزود: با توجه به استقبال خوبی که صورت گرفته است به نظر می رسد شاهد تسریع روند تجاری سازی محصولات دانش بنیان باشیم.

* تکالیف دولت برای تحقق اقتصاد دانش بنیان تعیین شد

۱۴ دی در جلسه علنی روز سه شنبه مجلس شورای اسلامی بررسی موادی از لایحه برنامه ششم توسعه در دستور کار مجلس شورای اسلامی قرار گرفت.

نمایندگان با تصویب ماده مقرر کردند به منظور تحقق اقتصاد دانش بنیان، افزایش بهره‌وری، تنظیم رابطه متقابل تحصیل و اشتغال، گسترش همکاری و تعاملات فعال بین‌المللی و افزایش نقش مردم در مدیریت علمی و فناوری کشور:

الف - به دولت اجازه داده شود به منظور ارتقای علمی و رقابت بین دانشگاه‌های کشور و تعاملات بین‌المللی در طی برنامه نسبت به ایجاد واحدها و شعب آموزش عالی با مشارکت دانشگاه‌های معتبر بین‌المللی و دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی و فنی و حرفه‌ای و دانشگاه های علمی و کاربردی در داخل کشور در چارچوب قواعد فرهنگی اقدام نماید. نحوه سرمایه‌گذاری مشترک، تسهیل تعاملات ارزی و تردد اعضای هیأت علمی و دانشجویان در آیین‌نامه اجرائی که با پیشنهاد سازمان و دستگاه‌های اجرائی ذی‌ربط به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، مشخص خواهد شد.

ب - ماده ۵۶ قانون انطباق برخی مواد مصوب سال ۹۳ در طول اجرای قانون برنامه تنفیذ می شود. کلیه شرکتهای دولتی و نهادهای عمومی غیردولتی و شرکتهای وابسته و تابعه به استثنای صندوق‌های بیمه و بازنشستگی موظفند به منظور حمایت از پژوهش‌های مسأله‌محور و تجاری‌سازی پژوهش و نوآوری، در اجرای سیاست‌های کلی برنامه معادل حداقل سه درصد (۳٪) از سود قابل تقسیم سال قبل خود را برای مصرف در امور تحقیقاتی و توسعه فناوری در بودجه سالانه منظور نمایند.

ج - دستگاه‌های اجرائی موظفند به منظور افزایش بهره‌وری نظام ملی نوآوری، اجتناب از اجرای پژوهش‌های تکراری و انتشار اطلاعات و ایجاد شفافیت در انجام پروژه‌های تحقیقاتی و با هدف شناسایی و به‌کارگیری و تجاری‌سازی دستاوردهای حاصل از پژوهش و توسعه، فهرست طرح‌ها، پروژه‌های پژوهشی و فناوری و پایان‌نامه‌ها و رساله‌های خود را در سامانه «سمات» ثبت کنند. سازمان و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری موظفند ظرف مدت یک سال از تاریخ تصویب این قانون، سازوکار اجرائی مورد نیاز را تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسانند.

تبصره - نحوه عمل در خصوص اطلاعات و داده‌ها با موضوعیت امنیتی، دفاعی و دارای طبقه‌بندی، موضوع قانون مجازات انتشار و افشای اسناد محرمانه و سری دولتی - مصوب ۱۳۵۳ - و آیین‌نامه اجرائی آن - مصوب ۱۳۵۴ - در آیین‌نامه‌ای که با همکاری ستاد کل نیروهای مسلح تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد، معین می‌شود.

د - تمامی دستگاههای اجرائی موضوع این قانون موظفند به منظور شناساندن و تکریم مفاخر و مشاهیر ایران و حمایت از نخبگان علمی، فرهنگی و هنری کشور و تکریم پیشکسوتان حوزه‌های مذکور و بهره‌مندی از توان و ظرفیت آنان برای توسعه کشور، طی مدت یک سال، برنامه‌های عملیاتی خود را منطبق با سند راهبردی کشور در امور نخبگان، با هماهنگی بنیاد ملی نخبگان تهیه و از سال دوم اجرای برنامه به مرحله اجراء در آورند. بنیاد ملی نخبگان مکلف است گزارش سالانه عملکرد این بند را به کمیسیون آموزش، تحقیقات و فناوری مجلس شورای اسلامی ارائه نماید.

تبصره - آیین‌نامه اجرائی این بند به پیشنهاد سازمان و با همکاری دستگاههای اجرائی ذی‌ربط تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

و - دولت مجاز است به منظور پیشتازی در اقتصاد دانش‌بنیان و افزایش تولید و صادرات محصولات و خدمات دانش‌بنیان سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، برای توسعه و انتشار فناوری و حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان نسبت به حمایت مالی از پژوهش‌های تقاضامحور مشترک با دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری و حوزه‌های علمی در موارد ناظر به حل مشکلات کشور، مشروط به اینکه حداقل پنجاه و یک درصد (۵۱٪) از هزینه‌های آن را کارفرما و یا بهره‌بردار تأمین و تعهد کرده باشد، اقدام نمایند.

ز - دستگاههای اجرائی موضوع این قانون برای گسترش بهره‌وری دانش‌بنیان، ارتقاء سطح فناوری در شرکتهای ایرانی تمهیدات لازم را جهت تسهیل مشارکت شرکتهای دانش‌بنیان و فناور و فعالان اقتصادی کشور در زنجیره تولید بین‌المللی فراهم آورند. سازمان مکلف است طرح «ارتقای مشارکت فعالان اقتصادی در زنجیره تولید بین‌المللی» مطابق بودجه سنواتی و قوانین موضوعه را حداکثر تا پایان سال اول برنامه تدوین و پس از تصویب هیأت وزیران، عملیاتی نماید.

ح - سازمان مکلف است مطابق قانون بودجه سنواتی در راستای ماموریت جهاد دانشگاهی در نقشه علمی کشور و بهره‌برداری از توانمندی‌های نهاد مذکور در جهت تحقق توسعه فرهنگی، علمی و فناوری، آموزشی و تسهیل اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهها با هماهنگی سایر مراجع ذیربط برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام دهد.

ط - دستگاههای اجرایی مجازند در راستای توسعه، انتشار و کاربری فناوری، مالکیت فکری، دانش فنی و تجهیزاتی را که در چارچوب قرارداد با دانشگاه‌ها و موسسات پژوهشی و فناوری دولتی ایجاد و حاصل شده است، به دانشگاهها و موسسات یاد شده واگذار نمایند.

ی - به دانشگاه پیام نور اجازه داده می‌شود با همکاری دانشگاههای معتبر بین‌المللی و دانشگاههای داخل نسبت به ایجاد قطب (هاب) بین‌المللی جهت ارائه آموزشهای مجازی (الکترونیکی)، نیمه حضوری، باز و از راه دور اقدام نماید.

ک - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مکلف است نسبت به ساماندهی مربیان حق‌التدریس آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای زیر مجموعه آموزش و پرورش که به وزارت مذکور انتقال یافته‌اند، تا سال دوم اجرای قانون برنامه اقدام نماید.

ل - شهریه دانشجویان تحت پوشش کمیته امداد امام خمینی(ره) و سازمان بهزیستی از محل اعتبارات ردیف مستقل توسط سازمان تأمین می‌شود.

نمایندگان با ۱۶۴ رای موافق ۴ رای مخالف و ۵ رای ممتنع از مجموع ۲۱۹ نماینده حاضر در مجلس این ماده را به تصویب رساندند.

موج پنجم

مقالات و
پایان نامه ها



نقش مدیریت دانش در نوآوری سازمان ها

مؤلف / مترجمان: حسن دهقانی

موضوع: مدیریت دانش

منبع: مجله رشد فناوری، دوره ۱۰، شماره ۳۹، تابستان ۱۳۹۳

چکیده:

در محیط پویا و رقابتی امروز، سازمان ها به شدت به افزایش توانمندی های نوآوری خود نیاز دارند و این مهم تنها در سایه توجه به منبع ارزشمند دانش و قابلیت خلق و به کارگیری آن حاصل می گردد. نوآوری سازمانی بدون وجود مدیریت دانش مشارکتی و پویا ظهور پیدا نخواهد کرد و به همین دلیل نفوس وجود مدیریت دانش، اهمیت خیلی زیادی برای سازمان ها پیدا کرده است. سیستم های مدیریت دانش سنتی، عمدتاً در پی تسخیر دانش صریح و آشکار به صورت رسمی و نظام مند بوده و در بازکردن قفل های دانش ضمنی و پنهان موجود در ذهن افراد، موفق نبوده اند. امروزه، سیستم مدیریت دانش ۲ نشأت گرفته از فناوری های وب ۲، با رویکرد اجتماعی سازی، همکاری، مشارکت، تشریح مساعی و تعامل بین افراد، سعی در تسخیر بزرگ ترین و ارزشمندترین پایگاه دانش توزیع شده سازمانی داشته که همانا دانش ضمنی و پنهان موجود در ذهن و ضمیر کارکنان سازمان می باشد. به چنین سازمان هایی که بر پایه مدیریت دانش ۲ و سرمایه اجتماعی شکل می گیرد، سازمان ۲ گفته می شود. تمرکز چنین سازمان هایی به جای سلسله مراتب و کنترل های رسمی، به سمت مشارکت اجتماعی و همکاری انبوه کارکنان برای ایجاد خلاقیت و نوآوری سازمانی از طریق ظهور شبکه های اجتماعی، معطوف است. این مقاله سعی در ارائه تاثیر فناوری های وب ۲ در دگرگونی سازمانی ناشی از ایجاد سیستم مدیریت دانش ۲ در سازمان ۲ داشته و به درک درست مدیران از نقش اهرمی دانش اجتماعی برای توسعه نوآوری سازمانی کمک می کند.

ادامه مقاله در پیوند زیر قابل دسترسی است

<http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=224602>

اولویت بندی ابزارهای مدیریت نوآوری بر پایه شاخصه های اقتصاد دانش محور: مدل AHP

مؤلف / مترجمان: علی محمد مندگاری، عادل آذر، علی رجب زاده

موضوع: مدیریت دانش

منبع: مجله توسعه تکنولوژی صنعتی، شماره ۲۵، بهار و تابستان ۱۳۹۴

چکیده:

یکی از دشوارترین چالشهای پیشروی مدیران امروزی در دنیای متمدن نوآور، مدیریت ابزارهای متنوعی است که موجب رقابت پذیری پایدار در حوزههای علم و فناوری و محیطهای تجاری شده است. مدیریت مؤثر زمانی رخ خواهد داد که مجموعه ای گسترده از عناصر و فعالیتهای سازمانی با صرف هزینهها و زمان متعارف بهصورت کاملاً یکپارچه درآیند؛ این یکپارچگی مستلزم به تحلیل (AHP) وجود ابزارها و روشهای قدرتمند و منطقی در محیطهای پویا است. این مقاله به شیوه تحلیل سلسله مراتبی ابزارهای مدیریت نوآوری براساس اقتصاد دانش محور پرداخته و با بهرهگیری از نظر خبرگان و مطالعه اسناد معتبر، روشها و ابزارهای ناب و اصولی را شناسایی و اولویتبندی نموده است.

ادامه مقاله در پیوند زیر قابل دسترسی است

<http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=257575>

تحلیلی بر وضعیت ابعاد مدیریت دانش در نهادهای آموزش عالی و بررسی رابطه آن با نوآوری

مؤلف / مترجمان: امیر رضا کنجکاو منفرد، سعید اردکانی

موضوع: مدیریت دانش

منبع: مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۱، بهار ۱۳۹۳

چکیده : در تغییرات سریع امروزی سازمان هایی موفق خواهند بود که بتوانند خود را با این تغییرات انطباق داده و از قدرت نوآوری لازم برخوردار باشند. در دانشگاه ها و نهادهای آموزش عالی نیز نوآوری و خلاقیت از اهمیت والایی برخوردار است. بنابراین، جهت تحقق این هدف، این نهادها باید در زمینه اشاعه، نشر دانش و انتقال آن به جامعه و نسل های جوان بیش از پیش تلاش و کوشش کنند. با توجه به اهمیت نوآوری در نهادهای آموزش عالی این پژوهش تلاش دارد تا اثر ابعاد مدیریت دانش را بر نوآوری مورد بررسی قرار دهد. بدین منظور، ادبیات و پیشینه پژوهش مورد بازبینی قرار گرفته و پس از مصاحبه با خبرگان، ابعاد فرایندی و زیرساختی مدیریت دانش شناسایی و ضمن ارزیابی ابعاد فوق در دانشگاه یزد اثر هر یک از آنها بر نوآوری فنی و اجرایی بررسی شد. این پژوهش، توصیفی- همبستگی و از نوع کاربردی می باشد. جامعه آماری شامل اعضای هیات علمی دانشگاه یزد می باشند. نمونه گیری در این پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انجام گرفته است. نتایج آزمون فرضیه های پژوهش نشان داد که بین تمامی ابعاد زیرساختی (فناوری، ساختار و فرهنگ) و فرایندی مدیریت دانش (خلق دانش، تسخیر دانش، ذخیره دانش و...) با نوآوری (فنی و اجرایی) رابطه معنی داری وجود داد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین ابعاد فوق، فرهنگ و فناوری بیش ترین تاثیر را بر توسعه نوآوری دارند. این درحالی است که وضعیت ابعاد مذکور در دانشگاه یزد نامطلوب می باشد.

متن کامل این مقاله در آدرس زیر قابل دسترسی است:

<http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=220612>

چالش پیاده سازی موفق سیستم های مدیریت دانش: بررسی عوامل موثر بر پذیرش مدیریت دانش در سازمان های ایرانی با رویکردی آمیخته

مؤلف / مترجمان: مونا جامی پور، محمد حسین شرکت

موضوع: مدیریت دانش

منبع: مجله مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ۷، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۴

چکیده: با توجه به اهمیت استراتژیک مدیریت، شواهد روزافزونی دال بر رشد گرایش شرکت ها به ایجاد سیستمهای مدیریت دانش برای اکتساب و استخراج بهتر دانش سازمانی وجود دارد. علی رغم جذابیت این مفهوم، در عمل دستیابی به اهداف مدیریت دانش آسان نیست و چالشهایی را به همراه دارد که یکی از آنها بی رغبتی کاربران در پذیرش و استفاده از سیستمهای مدیریت دانش است. در این مقاله به منظور تبیین مدلی جامع، با بهره مندی از روش آمیخته عوامل مؤثر بر پذیرش ابتکارهای دانشی استخراج شد و به منظور غنابشی به عوامل استخراج شده، پس از مرور نظام مند ادبیات و شناسایی عوامل بومی، از فرایند کدگذاری باز نظریه داده بنیاد بر اساس وضعیت سازمانهای داخلی، استفاده شد. به منظور ارزیابی مدل توسعه یافته در مرحله قبل، از خبرگان حوزه مدیریت دانش نظرسنجی به عمل آمد و با استفاده از مدل معادلات ساختاری به تحلیل داده های گردآوری شده اقدام شد. در نهایت، عوامل فردی، سازمانی، رقابتی و فناوری / اطلاعاتی، به مثابه متغیرهای برون زای مدل پذیرش فناوری به تأیید رسیدند.

متن کامل این مقاله در آدرس زیر قابل دسترسی است:

<http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=248023>

شبیه سازی با رویکرد پویایی شناسی سیستم ها به منظور ایجاد و تلفیق استراتژی مدیریت دانش و استراتژی دانش

مؤلف / مترجمان: آمنه خدیور، سیما جواهری

موضوع: مدیریت دانش

منبع: مجله پژوهش های مدیریت در ایران، دوره ۱۹، بهار ۱۳۹۴

چکیده: به منظور مواجهه با موضوع مدیریت دانش، سازمان ها ناگزیر از تدوین استراتژی مدیریت دانش و تدوین استراتژی دانش هستند. مدل ها و روش های مختلفی برای تدوین این استراتژی ها ارائه شده است. در این پژوهش یک مدل سیستم دینامیک برای انتخاب و تلفیق این دو نوع استراتژی ارائه شده است. در این مدل عوامل سازمانی مانند استراتژی عمومی کسب و کار سازمان، ساختار سازمانی، عوامل فرهنگی، منابع انسانی و زیرساخت های فناوری اطلاعات به عنوان متغیرهای تاثیرگذار در نظر گرفته شده اند. از طرفی در رویکرد پویا برای ایجاد استراتژی های دانش و مدیریت دانش، وضعیت فرایندهای خلق و انتشار دانش و نیز سطح دانش آشکار و پنهان، تاثیر مستقیمی بر استراتژی های انتخابی دارند. در این پژوهش ابتدا متغیرهای دانشی سازمان مورد مطالعه شناسایی گشته و سطح اولیه آن ها و عوامل تاثیرگذار بر افزایش یا کاهش مقدار آنها مشخص گردیده اند، سپس نمودارهای علت و معلولی و نرخ و حالت آنها ترسیم شده است. در پایان پس از آزمون و شبیه سازی مدل دینامیکی، سناریوها و سیاست های مختلفی برای نمونه مورد مطالعه پیشنهاد شده است. نتایج سناریوهای منتخب نشان دهنده بهبود در متغیرهای مربوط به هر دو نوع استراتژی دانش و استراتژی مدیریت دانش است.

متن کامل این مقاله در آدرس زیر قابل دسترسی است:

<http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?ID=272354>

موج ششم

دانش نما



معرفی کتاب و سایت

«مدیریت ایمنی و تحلیل ریسک
در حمل و نقل دریایی»

نویسنده: سوین کریستین سن

مترجم: نازنین ساغری

انتشارات: اسرار دانش

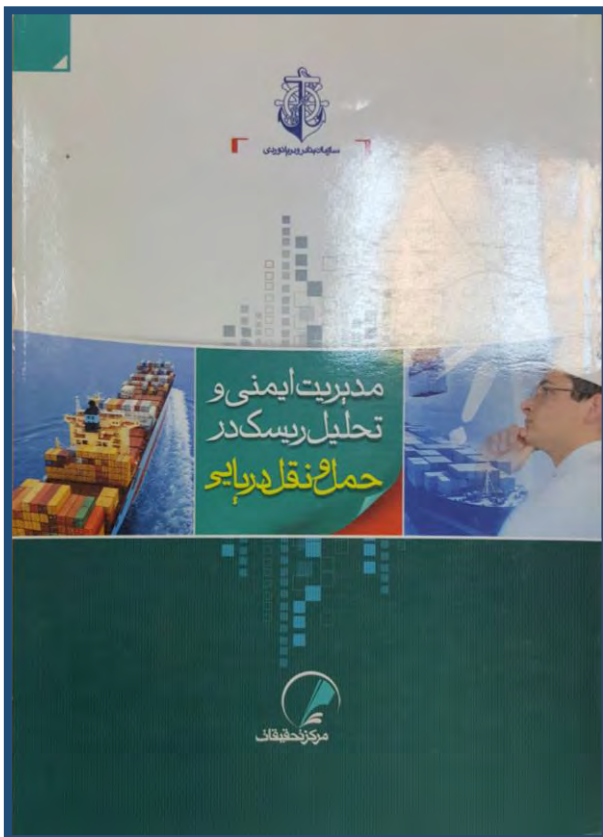
تاریخ نشر: ۱۳۸۹

تعداد صفحات: ۵۳۴ صفحه

شرح مختصر:

کتاب حاضر که در ۴ فصل و ۱۵ بخش تدوین شده است، پس از بیان نمود ها و نشانه های ریسک در دریانوردی و مرور قوانین ایمنی مرتبط با حمل و نقل دریایی، به تجزیه و تحلیل ریسک های ناشی از حوادث و سوانح دریایی پرداخته و شیوه های برآورد خسارات، تکنیک های تحلیل هزینه و مدیریت عوامل موثر در تحلیل تصادفات و آمادگی برای موقعیت های اضطراری را معرفی میکند.

قطع کتاب: وزیری



مرکز تحقیقاتی مدیریت دانش

<http://www.knowledgemanagement.net>

پایگاه اطلاع رسانی مرکز تحقیقات مدیریت دانش در زمینه های
مختلف



مستند سازی تجارب و دانش نهفته دریانوردان

پروژه "مستند سازی تجارب نهفته دریانوردان" از سوی مرکز مطالعات بررسی های راهبردی سازمان بنادر و دریانوردی به منظور جلوگیری از خارج شدن برخی تجارب و وقایع دانشی از ذهن خبرگان با گذشت زمان و حبس اطلاعات دانشی ناشی از استراتژیک بودن آن و با رویکرد میسر شدن امکان آشکار سازی و مستندسازی دانش و تجارب دریایی دریانوردان، فراهم سازی موجبات هم افزایی دانش کسب شده در استفاده از تجربیات، امکان آموختن و همچنین کسب بازخورد از تجارب و پیشنهادات کسب شده از دریانوردان انجام گردید.

در شماره های آتی نشریه امواج دانش بخش هایی از نتایج بدست آمده از این پژوهش متناسب با موضوعات، بهمراه واژگان دریایی ثبت شده که عمدتاً واژه های محلی و تخصصی، کلمات و اصطلاحات لنج و لنج داری و همچنین اسامی محلی اجزاء ساختمانی لنج ها که متناسب با گویش های بنادر **بوشهر و گناوه و قشم** است، ارائه میگردد.

پهلویی و مهار شناور به اسکله

اسکله منطقه ای است در داخل و چسبیده به بندر که شناور کنار آن پهلو دهی می گردد . اسکله از نظر نوع و بار شناور تقسیم بندی می شود . به عنوان مثال اسکله مواد غذایی با اسکله نفتی متفاوت است . نوع کالای شناور از نظر خطرناک بودن از طریق نوع و کد و ... اعلام می شود تا تدابیر ویژه جهت تخلیه بار اعمال شود

وقتی ورود شناور قطعی شد یک موقعیت جهت انداختن لنگر برای شناور در نظر گرفته می شود و بعد از لنگر اندازی اخذ تاییدیه از قسمتهای مختلف آغاز می گردد . اسکله به دو بخش اسکله اختصاصی و بندری تقسیم بندی می شود . اسکله های اختصاصی مربوط به سازمان و ارگان های دیگری به غیر از سازمان بنادر می باشد مانند پارس جنوبی و نفت فلات قاره . اسکله های بندری تحت نظارت سازمان بنادر و دریانوردی و بندر مربوطه می باشد . اطلاعات امور دریایی به امور بندری ارائه میشود تا نوبت ورود شناور داده شود .

پس از اعلام آمادگی کشتی جهت پهلوگیری به اسکله توسط نماینده ، در صورت اعلام شرایط عملیاتی مناسب برای پهلو گیری توسط کارشناس مسئول عملیات دریایی و آمادگی جهت تخلیه و بارگیری کالای کشتی از قبیل تجهیزات ، محوطه ، انبار و ... توسط دفتر عملیات اسکله ، رئیس اداره امور دریایی و یا کارشناس مسئول امور دریایی با توجه به مشخصات کشتی (طول ، عرض و آبخور) و نوع کالا ، اسکله مناسب را مشخص و به کنترل بندر اعلام می کند .

واژگان دریایی (بخش ق، ک)

- قائم: هر یک از چوبهای قطور عمودی در جلو و عقب قایق برای بستن طناب‌ها
- قتره: اندازه آب خور لنج
- قُلفک: انبار کوچکی در قسمت جلوی لنج
- قلمی: دکل کوچک و دوم لنج
- قِماره: اتاق مخصوص استراحت ناخدا
- قیاس: فن محاسبه موقعیت در دریا
- کاتلی: فاصله از عرشه تا تخته‌های طبقه دوم در انتهای لنج که اتاق "قِماره" روی آن قرار می‌گیرد
- کاک: سوراخ‌های تعبیه شده در زیر بدنه لنج که از آن برای خنک کردن موتور آب وارد لنج می‌کنند
- کامره: اتاق کوچکی در آخرین قسمت سینه لنج است که برای نگهداری چوب و آهک و سایر ملزومات نگهداری لنج استفاده می‌شود
- کانه: چوبی است که سکان یا فرمان لنج برای کنترل به آن بسته می‌شود
- کَبِن: موتور خانه لنج
- کتر: قایق کوچکی است که گنجایش دو یا سه نفر را دارد و مخصوص ناخدا بوده و از آن برای تردد به ساحل استفاده می‌شود.
- کتی: نوعی قایق کوچک دو نفره (در زبان بلوچستان)
- گروه: تخته چوبهای داس شکل که نگهدارنده بخش از بدنه لنج است.
- کَشسِیل: حوض چوبی در سینه لنج که آبی که هنگام طوفان وارد سینه میشود در آن جمع می‌گردد
- کلب: تیر افقی جلوی قایق که به دو قائم جلو بسته شده است.
- کلفات: پنبه گذاری در کنار میخ‌های اتصال و لای درزهای لنج، به منظور جلوگیری از ورود آب به داخل کشتی
- کَلک: نوعی شناور که از چند تخته چوب بهم متصل ساخته شده و زیر آن خیک‌های باد قرار دارد
- کلوبار: میخ کش
- کُلمبِال: نوعی طناب محکم و کلفت ساخته شده از الیاف نخل
- کمال: وسیله‌ای که دریانوردان برای تعیین مسافتی که لنج پیموده و نیز برای مشخص کردن طول و عرض جغرافیایی استفاده می‌کنند
- کَمون: دریل دستی که از گردش طناب به دور قرقره و دوران میله مرکزی برای سوراخکاری استفاده میکردند
- کُنبار: طناب‌های قایق که از الیاف نارگیل بافته می‌شود
- کُنده: نام تخته دور پروانه و پنکه کشتی است
- کواتر: وسیله ناوبری که یک چهارم دایره است
- کوتی: یا کوپی نوعی از انواع کشتی هستند در گذشته مرسوم بوده و ساختاری شبیه لنج داشته است با این تفاوت که این نوع از شناور ها فاقد موتور بوده و با بادبان تردد می‌نماید



What is today as knowledge management, knowledge based assets or management science (Knowledge management - KM) is an approach that is mentioned it to increase productivity, wealth creation and added value in the production of goods or services competitive, information and scientific reserves, the way things are done systematically placed at the disposal of other persons or parties involved.

At the micro level (macro) due to economic globalization and competition between producers of goods and services, necessary regulation and findings of the accumulated empirical knowledge, professional organizations or active in international markets is far more important and it will be remembered as one of the important strategies of each organization.

1st year | Volume 10 | JAN. 2017