

کتابداران دیروز و مدیران دانش امروز

جعفر طرقي^۱، احمد پاپي^۲

چکیده

دانش، سرمایه فکری و یک نوع دارایی کلیدی برای کسب مزیت رقابتی است، در دنیای پرچالش اقتصادی امروز، مدیریت دانش مجموعه ای است از فرایندها برای بکارگیری منبع استراتژیک دانش در سازمانها جهت یاری به آنها تا اطلاعات مهم را بیابند، گزینش کنند و سرانجام سازماندهی و منتشر نمایند و این تخصصی است که برای فعالیتهایی چون حل مشکلات، آموختن پویا، برنامه ریزی راهبردی و تصمیم گیری ها ضروری است. سازمانهای بسیاری در جهان، نظامهای مدیریت دانش را، در راستای حفظ ثبات و سودمندی ایشان پذیرفته و انتخاب کرده اند. این نگرش در سازمانهای در حال توسعه، نتیجه ی فن آوری اطلاعات، از قبیل بیوتکنولوژی، علوم رایانه و ارتباطات راه دور و همچنین اطلاع رسانی بهداشت و درمان و حرفه های دیگری همچون بازاریابی، حسابداری، مشاوره مدیریتی، کاربرد موثری یافته است. به دلیل تشابه حرفه ای اغلب متخصصان اطلاع رسانی با کتابداران که به طور سنتی با فعالیتهای نظیر تولید، گردآوری، دریافت، تکثیر و ذخیره و بازیابی و اشاعه اطلاعات در ارتباط هستند می توانند ضمن آشنایی با اصول و مبانی مدیریت دانش، به مدیران دانش امروز تغییر وضعیت دهند. در این مقاله ضمن بررسی ابزار تبادل دانش و راه های انتقال و تبدیل آن اهمیت حرفه کتابداری و اطلاع رسانی در نظامهای مدیریت دانش نیز تبیین می شود. نقش متخصصین کتابداری و اطلاع رسانی در شناسایی دانش و ارزیابی و سازماندهی و ذخیره سازی آن بمنظور بالا بردن خرد جمعی و افزایش ابتکار در سازمانها موثر بوده و موجبات پیشرفت و توسعه ی آنها را فراهم می نماید تبدیل اطلاعات به دانش و ایجاد زمینه یادگیری از وظایف مهم مدیریت دانش خواهد بود. این مقاله جایگاه جدیدی را برای حرفه کتابداری و اطلاع رسانی تبیین نموده است.

نوع مقاله : مروری

واژه های کلیدی : مدیریت اطلاعات؛ کتابداران؛ کتابداری و اطلاع رسانی؛ نظام های مدیریت اطلاعات.

وصول مقاله: ۸۳/۱۱/۱۲ اصلاح نهایی: ۸۴/۱۲/۱۵ پذیرش مقاله: ۸۵/۱۱/۱۶

مقدمه

با آنچه که اخیراً برای مدیران دانش مطرح است، تفاوت محسوسی دارد. با این حال نزدیکترین حرفه به مدیریت دانش، حرفه کتابداری و اطلاع رسانی است، به همین دلیل متخصصان اطلاع رسانی و کتابداران لازم است بدانند که مدیریت دانش چیست و چگونه می توان یک نظام مدیریت دانش را تعلیم داده و آن را در سازمان خود به کار گیرند. این امر مستلزم آن است که از مبانی و اصول مدیریت دانش آگاه بوده و اصول آن را در جایی که مناسب است به کار گیرند. از آنجا که نظام مدیریت دانش کم هزینه و پرسود است، بعضی از سازمانها از آن به

دانش همواره، نیروی کارساز برای توسعه اجتماعی بوده است. با ورود به قرن ۲۱ توجه جامعه به اطلاعات و دانش در حال پیشرفت بوده و تقاضاهای افراد برای اطلاعات و دانش مرحله به مرحله در حال افزایش است. این شرایط، محیط مناسبی را برای مراکز اطلاع رسانی و کتابخانه فراهم آورده است. علاوه بر این اطلاعات و دانش یک عامل سودمند و با اهمیت در نظام اقتصادی محسوب می گردد. بنابراین جامعه به طور اجتناب ناپذیری به تقویت مدیریت اطلاعات و دانش نیاز دارد. لذا کار متخصصان اطلاع رسانی و کتابداران در سازمانها،

۱. مربی مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان (نویسنده ی مسوول)

Email: j-Toroghi@yahoo.com

۲. مربی کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

تولید در نظر گرفته می شود. لذا تأکید زیادی بر دستیابی به کیفیت و گزینشگری وجود دارد، تا از غرق شدن در دریای روز افزون داده های سازمانی جلوگیری شود. از این رو فناوری سنتی و نوین، به طور گزینشی در طرحهای پژوهشی استراتژیک مهم به منظور دستیابی به اهداف سازمان به کار گرفته می شوند (۴).

Lawrence Preusak شش الزام محیطی که سازمانها را به سوی توجه به دانش می کشاند بیان نموده که عبارتند از: الف) جهان به سرعت در حال تغییر است و دانشهای جدید جای دانش کهنه را می گیرند. ب) تولیدات هوشمند، دانش را به عنوان بخشی از تولید ارائه می کنند. ج) جهانی شدن بیشتر شامل نظامهای تولیدی و توزیع می باشد د) تغییر و تحول در همه دانشگاهها در حال افزایش است. ه) فعالیتهای مجازی به دانش ذهن نیازمند است. و) دانش، تولید کننده ی دانش است (۵).

Seunghy می گوید: سه گروه از کارشناسان به عنوان تیم همکاران دانش که نیازمند همکاری با هم هستند در مراکز دانش قرار دارند (۶).

آنان عبارتند از:

- استفاده کنندگان
- متخصصان دانش
- کارشناسان فن آوری اطلاعات (IT)

مدیریت دانش

Bath به نقل از Socomar مدیریت دانش را چنین تعریف می کند: حرفه ای است که هدف آن مهار و به کارگیری دانش و اطلاعات و ایجاد دسترسی بی کم و کاست به آن برای همه کارکنان در یک سازمان است با این هدف که آنها کارشان را بهتر انجام دهند (۷) مدیریت دانش را مدیران پژوهشی عملاً تأیید، ارائه، توزیع و کاربرد دانش می دانند.

مدیریت دانش، به طور عملی شامل شناسایی و بازنمایی سرمایه های فکری موجود در سازمان بوده و

خوبی استفاده می کنند، تا از خدمات پرهزینه و کم سود بپرهیزند (۱). این مقاله با مقایسه سه واژه ی داده ها، اطلاعات و دانش آغاز و سپس به توضیح پیرامون ابزار تبادل دانش و دانش آفرینی و ارزشیابی دانش می پردازد.

شرح مقاله

دانش: تمایز بین داده، اطلاعات و دانش مشکل است. تنها از طریق مفاهیم بیرونی یا از دیدگاه کاربر می توان بین داده، اطلاعات و دانش تفاوتی قائل شد. معمولاً داده به عنوان مواد خام، اطلاعات به عنوان مجموعه سامان یافته ای از داده و دانش به عنوان اطلاعات با مفهوم شناخته می شود. در فرهنگ قرن بیستم، chambers دانش را چنین تعریف می کنند: «عقیده تثبیت شده؛ آن چیزی که شناخته شده است، اطلاعات آموخته، علم یادگیری، مهارت علمی، آگاهی، شناخت و غیره، همچنین دانش را ترکیب سازمان یافته از داده، که از طریق قوانین، فرایندها و عملکردها و تجربه به دست آمده است، می دانند». Maracas در این رابطه می نویسد: «دانش» معنا یا مفهومی است که از فکر پدید آمده و بدون آن اطلاعات یا داده تلقی می شود. تنها از طریق این مفهوم است که اطلاعات یافته شده به دانش تبدیل می شود (۲). دانش، عاملی بنیادی است که کاربرد موفق آن، سازمانها را یاری می کند تا خدمات و کالاهایی بدیع ارائه دهند. پیشرفت دانش مهمترین بخش جامعه اقتصادی دانش است (۳). کتابخانه ها در حکم شالوده ای برای گردآوری، پردازش، ذخیره سازی و توزیع دانش و اطلاعات بوده و یک حلقه ی ارتباطی ضروری در زنجیره نظام علمی و حلقه ی ارتباطی مهم در پیشرفت دانش را برعهده دارند.

Charls Townly معتقد است دانش در مغز انسان خلق می شود و شرایط مناسب سازمانی فقط می تواند افراد را در اشاعه آن ترغیب کند. دانش به طور ذاتی به عنوان یک

این حرکت تازه ای نیست، چرا که کوشش سازمانها برای مهار منابع و فرایندهای درونی خود در گذر سالها، به جنبشهای گوناگون مانند مدیریت کیفیت فراگیر، مهندسی دوباره فرایندهای تجاری، سازمان یادگیرنده، تواناییهای اصلی و تمرکز راهبرد، انجامیده است. آذری به نقل از شوکلا همچنین می نویسد: از اواخر قرن بیستم این نوع تغییر نگرش در رابطه با جایگزینی سرمایه های مادی با سرمایه های فکری آغاز گردید و به تدریج در سازمانها به عنوان سرمایه اصلی مطرح شده است. نظامی که با این نگرش رفتار می نماید مدیریت دانش خوانده می شود. (۹).

Charls Townely می نویسد: مدیریت دانش و ارتباط آن را با سازمان کتابخانه ها و کتابداری در چهار دسته با اهداف کلی زیر شناسایی کرده است، ۱- ایجاد مخازن دانش ۲- بهبود دسترسی به دانش ۳- تقویت محیط دانش ۴- مدیریت دانش به عنوان یک دارایی نامبرده است (۴).

فرایند مدیریت دانش

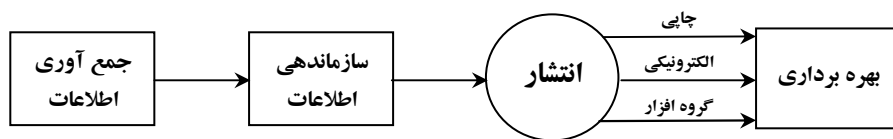
Cohen راجع به فرایند مدیریت دانش چنین توضیح می دهد: مدیریت دانش فرایند ایجاد جمع آوری، سازماندهی، انتشار و بهره برداری از دانش است و بر این پایه استوار است که سازمانها حجم بالایی از داده را در خود دارند؛ این داده ها شامل گزارش ها، داده های مالی، اطلاعات ملموس و ... می باشد و سازمانها معمولاً برای سازماندهی داده های نامنظم و تبدیل آنها به اطلاعات (Information) مکانیزم های مختلفی را به کار می گیرند (۱۰).

با توجه به مفاهیم و فرایند تعریف شده مدیریت دانش، نگارنده، نمودار چارت فرایند مدیریت دانش را در این مقاله به عنوان یک الگو ارائه می نماید.

دانش جدید برای برتری رقابتی در درون سازمان، ایجاد امکان دسترسی به حجم وسیعی از اطلاعات سازمانی، اشتراک در بهترین کارها، فناوری که قادر به انجام همه موارد مذکور باشد، و همچنین شامل گروه افزار و اینترنت می باشد (۷) همانگونه که در تعریف آمده است سرمایه های فکری در هر سازمان می تواند دانش جدید را تولید نموده و برای برتری در عرصه رقابت جهانی، از حجم وسیعی از اطلاعات جدید مربوط به اهداف سازمان استفاده نماید. این نگرش در بیشتر سازمانهای تجاری که بر تولید و حفظ سرمایه فکری تأکید دارند، نتیجه بخش بوده است.

نگارنده به نقل از Tom Peters می نویسد: نکته ی اصلی برای توسعه و توزیع و تولید دانش و اداره ی آن به عنوان یک دارایی راهبردی ایجاد چیزی است که آن را ساختار رسمی مدیریت دانش می نامند. به طور مثال Anderson kanstalnet نظام مدیریت تبادل دانش (Knowledge Exchange) را ایجاد کرده است هدف این نظام استفاده از درس هایی است که در پژوهش های روزانه به دست می آید و قرار دادن این دانش در دسترس بیش از سی هزار متخصص و مشاور سرتاسر جهان در طول شبانه روز است. این نظام به گونه ای طراحی شده است که از یک طرف متقاضیان بتوانند از دانش عرضه شده در آن استفاده کنند و از طرف دیگر یافته های خود را به آن منتقل کنند. نظام تبادل دانش با استفاده از واسط کاربری (User Interface)، بانک مباحثات، (Discussion) (data bases) و ارتباط غیرمکتوب، استفاده از سرمایه دانش دانشگاه را برای متقاضی میسر می کند (۸).

Dik اظهار می دارد: مدیریت دانش می تواند گسترده ای از ویژگیهای عملکرد سازمانی را با قادر ساختن شرکت به عملکرد هوشمندانه تر بهبود بخشد (۹).



چارت فرایند مدیریت دانش

بازار، همان احکام و انگیزه های متعارف بازار سبب پیشینه کردن تولید و کاربرد دانش می گردد (۱۰). در جهانی که روز به روز از دانش آکنده تر و عمر موثر انکار و تجارب، کوتاه و کاربرد جغرافیایی دانش گسترده تر می شود، تحصیل، ترکیب و تسهیم یافته های دیدگاهها و تجربه ها به طور منظم برای همه دانشگاه ها و سازمان های پژوهشی دنیا لازم و حیاتی است. اساتید دانشگاه ها نقش سرمایه داران را بازی می کنند، با این تفاوت که سرمایه آنها دانش است. آنها با این سرمایه بازاری را پدید می آورند که در آن، سرمایه ی دانش را می سنجند، تکریم می کنند و به آن پاداش می دهند (۸).

دانش تصریحی و دانش ضمنی: Seunghy به نقل از Nanuka و Takeuchi آورده است: بسته به اینکه دانش از لحاظ فیزیکی در کجا، قرار دارد، به دو نوع تصریحی (Tacit Knowledge) و ضمنی (Explicit Knowledge) تقسیم بندی می شود. دانش تصریحی، دانشی است که می تواند رسماً به زبان بیان گردد و شامل جملات دستوری، فرمولهای ریاضی، شرح جزئیات، دستنامه ها می باشد و در بین افراد به صورت رسمی و آسان قابل انتقال است. این دانشی است که کتابدار و متخصص اطلاع رسانی با آن آشنا هستند. این دانش ذهنی است و به وسیله کار و تمرین به وجود می آید. دانش ضمنی در بسیاری از سازمانها، هرگز ثبت و ذخیره نمی شود. هرچند که ماهیت آن برای قرار گرفتن در هسته ی عملیاتی سازمانی، شناسایی می شود. دانش ضمنی مطلق است، اما دانش صریح دانشی است که بر پایه قانونمندی با استناد به

اقتصاد دانش: اقتصاد دانش یک مفهوم جدید است که در سال های اخیر در سراسر جهان پدیدار شده است به طوری که یکی از شاخه های فرعی اقتصاد دانش، مدیریت دانش است که کاملاً یک مفهوم و روش جدید مدیریت را معرفی می کند. این مفهوم بر تبدیل موهبتهای عقلانی کارکنان و سازماندهی نیروهای سودمند درونی اعضای کارکنان، به نیروی رقابت و ارژش جدید عمل می کند. اقتصاد دانش، اقتصاد مبتنی بر دانش است. در واقع در دوره اقتصاد دانش، مدیریت به شناسایی، کسب، توسعه، تجربه، بکارگیری، ذخیره، اشتراک دانش و ایجاد نگرش برای تبدیل و اشتراک دانش ضمنی و دانش صریح و افزایش امکانات پیشرفت و ترقی با استفاده از افراد جمعی اشاره دارد. در دوره اقتصاد دانش، کتابخانه به عنوان گنجینه ی دانش بشری، سهمیم شدن در پیشرفت دانش و پل ارتباطی مهمی در راستای پیشرفت دانش خواهد بود. Wang مهمترین منبع در نظام اقتصاد دانش، استعدادهای افرادی است که قدرت درک دانش را دارند. لذا رقابت افراد با استعداد موضوع اصلی رقابت بازار در دوره اقتصاد دانش بوده است.

در دوره اقتصاد دانش، مدیران به آموزش حرفه ای و آموزش مداوم کارکنان کتابخانه برای افزایش دانش علمی و توانایی کسب و ابداع دانش اهمیت قائل خواهند بود. بهبود همه جانبه کیفیت کارکنان کتابخانه از اهداف مهم مدیریت دانش در کتابخانه ها بوده و ایجاد شبکه واقعی دانش، متضمن ایجاد آگاهانه بازار دانش در محدوده ی هر موسسه آموزش عالی و خارج از آن است. در این

قوانين متناسب، فعاليتها را با موقعيت ها منطبق مي سازد (۶).

تغيير كتابداران به مديران دانش: براساس مطالب ارائه شده مي توان نتيجه گرفت: سه گروه از كارشناسان تيم همكاران دانش كه نيازمند همكاري با هم هستند در مركز دانش قرار دارند كه آنها عبارتند از: استفاده كنندگان، متخصصان دانش، كارشناسان فن آوري اطلاعات. ليكن نويسندگان اين مقاله گروه چهارمي را نيز بعنوان متخصصان اطلاع رساني يعني كتابداران را به تيم همكاران دانش اضافه مي نمايند. در اين رابطه چنين اذعان مي شود كه عامل تصميم گيرنده و اثرگذار در تغيير نقش متخصصان اطلاع رساني و كتابداران به مديران دانش عبارت از شناخت، دريافت و انتقال دانش ضمنی موجود در سازمان به دانش تصريحي است، كه مي تواند به آنها در ايفاي اين نقش جديد كمك كند. ولي اين آشنائي نمي تواند به تنهائي جاگزين مهارتهاي جديد مورد نياز در نقش مدير دانش باشد.

رحمان سرشت به نقل از Davenport و Prosak از كتابداران و متخصصان اطلاع رساني را به عنوان واسطه گران دانش در سازمان ها ياد مي كنند و Davenport مي نويسد: كتابداران اگر بخواهند در ايفاي نقش جديد خود در مديريت دانش، پيشرفت كنند. بايد هدفها، فعاليت ها و علايق فرهنگي خود را تغيير دهند. كسب مهارتهاي جديد، تغيير طرز نگرش، شناخت كامل اهداف و آرمانهاي سازمان، روابط عمومي عالي، نگرش پويشگرانه برخي از جنبه هايي هستند كه در جريان تغيير به مدير دانش به كار مي آيند (۵). در اين راستا مي توان به توسعه و افزايش حوزه هاي پژوهش نظري و عملي كتابداري و اطلاع رساني از طريق تعقيب آخرين روندهاي توسعه در علم كتابداري در سراسر جهان پرداخت.

در تحول كتابخانه هاي سنتي به كتابخانه هاي الكترونيكي، انتخاب متخصصان اطلاع رساني و كتابداران براي سمت جديد مدير دانش در بسياري از سازمانها، از روي تصادف نيست. بلكه فعاليتهايي است كه متخصص اطلاع ساني و يك كتابدار مجبورند در جريان تبديل به مدير دانش انجام دهند. و آن عبارتند از: معرفي انواع گونه گونه دانش سازمانی، روش هاي پيشرفته، نظام ساختاري و دستيابي به دانش، توزيع و انتقال دانش، گسترش و افزايش سودمندی و ارزش دانش، ذخيره سازي و بازيابي دانش و کاربردي نمودن سرمايه دانش سازمان. نگارنده معتقد است: استفاده از اصول دانش كتابداري (Library Science) شامل تهيه، دسته بندي، ارزيابي، ذخيره سازي، دستيابي، کاربري، بهسازي و بايگاني، براي پشتيباني از كانونهاي دانش بوده و اين امر مستلزم وجود كتابداران ديروز و مهندسان دانش امروز (Knowledge Engineer) است.

نگارنده در مقاله «بررسی نظرات كتابداران و اعضاي هيأت علمي گروههاي كتابداري و اطلاع رساني پزشكي دانشگاههاي علوم پزشكي كشور در مورد لزوم همكاري متقابل بين آنها، چنين نتيجه گيري نموده است»: گروههاي آموزشي كتابداري و اطلاع رساني بايد جهت اصلاح روشها و رويه ها به طور مرتب امكان تجديدنظر در مواد درسي را از طريق ارتباط با جامعه كتابداري فراهم نمايند.

نگارنده در اين تحقيق همچنين نتيجه گيري نموده است كه: برگزارى دوره هاي بازآموزي و نيز برگزارى همایشها و سمینارها در حوزه كتابداري و اطلاع رسانی موجب افزايش میزان رضایت كتابدار در سازمان می گردد (۱۱).

فنون و ابزار تبادل دانش: درك چگونگي انتقال و تبديل دانش، قبل از تلاش براي استقرار نظام مديريت دانش مهم است. رحمان سرشت به نقل از Prosak

پردازش تحلیلی پیوسته، تحلیل چند بعدی و داده کاری است (۱۲).

چگونگی تبدیل داده به ابزار مدیریت دانش، همچنین دانش مربوط به تعداد فن آوری اطلاعاتی پایه، به خصوص شامل؛ پردازش داده، گزارش گیری، ارتباط شبکه ای، مدیریت درک، جستجوی اطلاعات و بازیابی، پایگاه اطلاعاتی رابطه ای و شیء مدار (relational and object-oriented databases)، نشر الکترونیکی، میزهای گردش کارو راهنما است (۱۳ و ۱۲). فن آوری معماری ذخیره سازی، فن آوری نظام مدیریت پایگاه اطلاعاتی و ابر داده، فن آوری های مهم در مدیریت دانش هستند.

تجربه سازمانها از مدیریت دانش:
تجربه شرکت خدمات مشاوره ای تاتا (TCS: Tata consulting Services) نشان می دهد که کارکنان در نتیجه تشویق آگاهانه به وسیله شرکت، با رغبت و میل خود برای اشتراک و استفاده مجدد از دارایی های فکری خود اقدام می کنند. TCS ضرورت وجود زیرساخت مناسب را در مدیریت دانش، برای تبدیل دانش به سرمایه مشخص نمود. شهرت این شرکت و تبلیغ آنها برای مشارکت در دانش، به عنوان یک انگیزه برای افراد و گروهی عمل کردن آن است. این شرکت بیان می کند که برای توانایی در اشتراک دانش، اولین قدم این است که نگرش عوض شود. لازم است که در جریان کار به همه کارکنان تفهیم شود که آنها قسمتی از یک ماهیت واحد هستند و آنها یک سرنوشت مشترک دارند که می توانند از طریق دانش اشتراکی به بهترین نحو در آن پیروز و موفق شوند. Cohen و Levintal معتقدند: که داشتن یک پیش زمینه تخصصی برای جذب دانش جدید و استفاده از ساختارها و الگوهای نو، ضروری است.

می نویسد: فن آوری اطلاعات (IT) به عنوان ابزاری اساسی برای نیل به مزیت رقابتی در اکثر سازمانها استفاده می شود. مدیریت دانش به الگوهای همکاری میان فناوری های فنون و افراد شکل می بخشد برای مثال فناوری اطلاعات درخصوص گردآوری و اشاعه اطلاعات به خوبی عمل می کند ولی در تغییر آن ناتوان است.

دانش بیرونی، سرمایه ی دانش است که منشأ آن خارج از سازمان است. متخصصان پایگاههای اطلاعاتی پیوسته اینترنت و ... مثالهایی از دانش بیرونی هستند.

گروه افزار (Group ware)، نیز به عنوان فناوریهای استخراج و انباشت داده، ابزارهای لازم در فرایند تصمیم گیری محسوب شده اند. برای مدیر دانش، مهم است که تناسبی بین یکپارچگی پیشرفتهای فن آوری اطلاعات در سیستمهایی که برای دریافت دانش از بیرون و داخل سازمان طراحی شده اند وجود داشته باشد. کاربرد فن آوری های اطلاعات دامنه گردآوری دانش و سرعت گردآوری آن را افزایش می دهد و از طرفی هزینه ی گردآوری دانش را کاهش می دهد. در این جامعه ی مدرن که با تغییرات هر روز دانش همراه است. پیوند تنگاتنگ منابع دانش و کارکنان دانش توسط شبکه های رایانه ای ممکن خواهد بود. بدین ترتیب ایجاد شبکه های دانش کتابخانه ها بر پایه تحقق اطلاعاتی کردن استوار است (۵).

فن آوری اطلاعات در کاربرد و مبادله دانش ضروری است و به عنوان منبع و ابزاری برای پیشرفت دانش در میان کارکنان سازمان از طریق کتابخانه ها است. مهمترین فن آوری های اطلاعات مربوط به مدیریت دانش شامل: اینترنت، اکسترانت، معماری ذخیره سازی، نظام های مدیریت پایگاه اطلاعاتی، ابر داده ها، گردآوری و جمع آوری داده، اشاعه پیام رسانی، پوش و پول، بازیابی اطلاعات، اشتراک منابع اطلاعاتی، گروه افزار، میان افزار،

بحث و نتیجه گیری

۱. نظام آموزش عالی کشور می تواند با تغییر برنامه آموزشی و سرفصل دروس رشته کتابداری و اطلاع رسانی، گرایش های جدید کتابداری و اطلاع رسانی صنعتی، اطلاع رسانی تجاری و مدیریت دانش را تدوین و تصویب و راه اندازی نمایند.
۲. دوره های کارآموزی در بخش های صنعتی، تجاری، خدماتی در دوران تحصیل دانشجویان رشته کتابداری برگزار گردد.
۳. یادگیری مهارتهای مدیریت دانش مستلزم تلاش فراوانی است که از طرف استادان و مدیران جهت تربیت دانشجویان رشته کتابداری باید برنامه ریزی شود.
۴. مدیریت دانش یک ابزار قوی برای ترویج پیشرفت و تحقیق مهندسی مجدد سازمانهاست. چگونگی کار کتابخانه ها به منظور برخورد با چالش اقتصاد دانش و ساختن نظام های مدیریت دانش موضوعی است که ضرورت مطالعه و راه حل فوری را می طلبد.

سازمان و اعضای آن باید با آگاهی از زبان علمی خاص حوزه مورد نظر اهمیت و ارزش تجربه دیگران را بدانند و به ژرفای آن پی ببرند تا بتوانند به درستی از آن بهره برداری کنند (۱۳).

کتابخانه شرکت Ernest of wang که زمانی مرکز فعالیت مشاوران شرکت به شمار می آمد. به دلیل وظایف جدید که برعهده آن محول شد به مرکز دانش کاری و تجاری تغییر یافت. اکنون، کتابداران، کاربران سایتهای کامپیوتری را راهنمایی می نمایند تا دانش درخواستی خود را شخصاً و از راه جستجوی پایگاه های اطلاعاتی به دست آورند. کتابداران سابق به مدیران دانش امروز تبدیل شده اند آنها اجازه یافته بودند از طریق عقد قرارداد با شرکتهای دیگر به کسب خدماتی خاص مانند؛ آنچه برخی از کتابخانه های بسیار مجهز به مراجعان عرضه می دارند، مبادرت ورزند. کتابداران به طراحی ابزارهای گردانندگان کاربران در مراکز تراکم دانش پرداختند، تا کاربران را با منابع دانش موجود و چگونگی دسترسی به آنها در درون و بیرون سازمان آشنا کنند (۱۰ و ۱۲).

منابع

1. Keeling C, Horm S. Knowledge Management in the networked public library. England: Managing Information; 1999. P68.
2. Maracas M. Decision support system in the Twenty-first century. NJ: prentice-Hall, Englewood cliffs; 1999. P23.
3. Bath .G.D. 6 Aresource-based perceive of developing organizational. Capabilities for business transformation knowledge and process Management ?; 7(2): 119-129.
۴. تاونلی چارلز. مدیریت دانش و کتابخانه های دانشگاهی. ترجمه محمد خادیمان. کتابداری و اطلاع رسانی ۱۳۸۰؛ ۳(۴): ۹۹-۱۲۰.
۵. داوونپورت تامس اچ، پروساک لارنس. مدیریت دانش. ترجمه حسین رحمان سرشت. تهران: سایکو؛ ۱۳۷۹.
۶. ستونگهی کیم. نقش متخصصان دانش در مدیریت دانش. ترجمه آتش جعفرنژاد. گزیده مقالات ایفلا ۹۹ (بانکوک، ۲۰-۲۸ اوت ۱۹۹۹) زیر نظر عباس حری، به همت و ویراستاری تاج الملوک ارجمند. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران؛ ۱۳۸۰. ص ۸۶-۹۴.
۷. بات گانگ دی. «مدیریت دانش در سازمانها» بررسی تأثیر متقابل فناوری، فنون و انسان. ترجمه محمد ایرانشاهی. فصلنامه اطلاع رسانی ۱۳۸۳؛ ۸ (۲۰۱). ۶۳-۸۵.
۸. طرقي جعفر. بهسازی مدیران دانشگاهی برای دانشگاه فردا. اصفهان: کنکاش؛ ۱۳۸۴.
۹. آذری مهرداد. مدیریت دانش: عملکردها و چالشها. مجله الکترونیکی ۱۳۸۳؛ ۱۳(۵).
10. Wang D. The collection and proceeding of knowledge. Available at : <http://www.bsti.ac.cn/bsti-kmchina/gei/048...1-hm>.
۱۱. پایی احمد. بررسی نظرات کتابداران و اعضای هیأت علمی گروههای کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاههای علوم پزشکی کشور در مورد لزوم همکاری متقابل بین آنها. مقالات پنجمین سمینار کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی. تهران: دانشگاه علوم پزشکی ایران؛ ۱۳۸۰.
12. Barclay RO, Murray PC. What is knowledge management?: knowledge-at-work. Available at : <http://www.Knowledge-at-work.com/what-is-itm>.
13. Cohen W, levintal d Ablorptive capacity. Administrative science Quarterly 1990;35.