

اختبر نفسك

المحاضرة الاولى

مفاهيم اساسية في ادارة المعرفة

معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة او هي معلومات مفهومة محللة ومطبقة.

أ - البيانات

ب - المعرفة

ت - المعلومات

ث - الحكمة

عرف نوناكا Nonaka المعرفة على انها

أ - تبرير الاعتقاد الصحيح

ب - معلومات مفهومة محللة و منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة  
ت - هي توصيفات رمزية للمفاهيم والعلاقات والطرق المحددة للتعامل مع انماط هذه التوصيفات  
ث - لاشئ مما ذكر

هي توصيفات رمزية للمفاهيم والعلاقات والطرق المحددة للتعامل مع انماط هذه التوصيفات

أ- البيانات

ب- المعرفة

ج- المعلومات

د- الحكمة

هي الأرقام والنصوص والرسوم والصور والأصوات،

أ - البيانات

ب - المعرفة

ت - المعلومات

ث - الحكمة

✚ هي المادة الخام .

أ - البيانات

ب -المعرفة

ت -المعلومات

ث -الحكمة

✚ هي الخبرات ومفاهيم ومعتقدات، أو هي معلومات يتم بها التواصل والمشاركة بين

الأفراد بعضهم البعض

أ - البيانات

ب -المعرفة

ت -المعلومات

ث -الحكمة

✚ نضوج التجربة وتكرارها وتراكم الخبرات الحياتية بمرور الزمن و تمثل أعلى

درجات المعرفة

أ-البيانات

ب- المعرفة

ج-المعلومات

د- الحكمة

المعرفة للفرد والمنظمة هي

أ - معلومات مفهومة محلله ومطبقة

ب -بيانات مفهومة محلله ومطبقة

ت -معلومات مفهومة وغير مطبقة

ث -بيانات غير مفهومة وغير مطبقة

✚ مواصفاتة ( التوثيق تقليدي كالورق – ذكاء انساني – نماذج وقواعد تقليدية )

أ - نموذج العصر الصناعي

ب -نموذج عصر تكنولوجيا المعلومات

ت -لايوجد شئ مما ذكر

✚ مواصفاتة ( التوثيق الرقمي – ذكاء اصطناعي – نماذج وقواعد انظمة خبيرة )

أ- نموذج العصر الصناعي

ب- نموذج عصر تكنولوجيا المعلومات

ج- لا يوجد شئ مما ذكر

✚ يمكن النظر الى المعرفة من خلال

أ - المنظور الهرمي

ب -المنظور المعرفة الزمنية

ت -المنظور الانساني

ث -جميع ماذكر

يقوم على أساس النمذجة القياسية للمعرفة

أ - المنظور الهرمي

ب -المنظور المعرفة الزمنية

ت -المنظور الانساني

ث -جميع ماذكر

يقوم هذا المنظور على ان المعرفة شقين: المعرفة الضمنية او الكامنة. والمعرفة الصريحة

أ - المنظور الهرمي

ب -المنظور المعرفة الزمنية

ت -المنظور الانساني

ث -جميع ماذكر

هي مايتبقي في راس الشخص الحقيقي كالفرد او الشخص المعنوي كا لمنظمة

أ - المعرفة الضمنية او الكامنة

ب -المعرفة الصريحة

ت -المعرفة العقلية

ث -لاشي مما ذكر

تتمثل في البيانات الرسمية النظامية الصلبة التي تقرأ كـميا

أ - المعرفة الضمنية او الكامنة

ب -المعرفة الصريحة

ت -المعرفة العقلية

ث -لاشي مما ذكر

هي التي يمكن التعبير عنها في لغة رسمية وفي شكل بيانات موضوعة في صيغة علمية وبشكل وجيز، كما يمكن تشغيلها ونقلها وتخزينها بسهولة.

أ - المعرفة الواضحة Explicit

ب -المعرفة الضمنية Tacit

ت -لاشي مما ذكر

معرفة ذات صبغة شخصية جدا وهي غير رسمية.

أ - المعرفة الواضحة Explicit

ب -المعرفة الضمنية Tacit

ت -لاشي مما ذكر

## ادارة المعرفة هي

- أ- محاولة التعرف على القدرات المنغرسه في عقول الأفراد والارتقاء بها .
- ب- الالتزام من جانب المنظمة بإيجاد و صناعة معرفة جديدة ذات علاقة بمهام تلك المنظمة ونشرها داخلها وتجسيدها في شكل سلع وخدمات ونظم محددة)
- ج- هي الخبرات ومفاهيم ومعتقدات، أو هي معلومات يتم بها التواصل والمشاركة بين الأفراد بعضهم البعض

## د- الاجابة الصحيحة هي أ- ب

## تصنيفات انواع المعرفة هي

- أ - معرفة ضمنية و صريحة
- ب -معرفة ذات هيكل عالي والهيكل منخفض و الضمنية
- ت كل ما ذكر
- ث -لا توجد اجابة صحيحة

المعرفة التي قد تكون رقمية وواضحة مثل وسائل الاعلام والاشكال المطبوعة وهي رسمية التي تم تصنيفها وهي تشمل نظم المعلومات التقليدية ونظم الذكاء الصناعي.

- أ - المعرفة ذات الهيكل العالي
- ب -المعرفة ذات الهيكل المنخفض
- ت -المعرفة الضمنية
- ث -المعرفة الصريحة

المعرفة الغير رقمية والغير واضحة وتكون في ذاكرة الفرد أو الخبير، أو مهارات الفريق أو المظاهر الثقافية للمنظمة.

- أ - المعرفة ذات الهيكل العالي
- ب -المعرفة ذات الهيكل المنخفض
- ت -المعرفة الضمنية
- ث -المعرفة الصريحة

المعرفة التي قد تكون رقمية وواضحة مثل وسائل الإعلام والأشكال المطبوعة. الخ ولكنها تشمل المعرفة غير الرسمية وغير المصنفة حيث تحتوي على العناصر الشخصية الغير مهيكلة مثل الاتصالات بالبريد الإلكتروني أو عبر الإنترنت، وهي تبني أيضاً على تفاعل بين الإنسان والآلة.

- أ - المعرفة ذات الهيكل العالي
- ب - المعرفة ذات الهيكل المنخفض
- ت - المعرفة الضمنية
- ث - المعرفة الصريحة

من صفاتها انها ( معرفة مصنفة – تصاغ المعلومات في النظريات والصيغ الرياضية والإجراءات- تنقل من خلال التعلم- ممكن الحصول عليها من خلال الدراسة في العمليات التعليمية- لا يمكن استخدامها كقوة أو ميزة تنافسية)

- أ - معرفة ضمنية
- ب - معرفة صريحة
- ت - لا يوجد شئ مما ذكر

من صفاتها انها ( تصاغ المهارات والاتجاهات – يتم مشاركتها من خلال التوضيح – يمكن الحصول عليها من خلال التقليد والمحاكاة في العمليات الاجتماعية يمكن استخدامها كقوة أو ميزة تنافسية)

- أ - معرفة ضمنية
- ب - معرفة صريحة
- ت - لا يوجد شئ مما ذكر

اختبر نفسك

المحاضرة الثانية

مبادئ واستراتيجيات  
إدارة المعرفة

ادارة المعرفة من مبادئها .

- أ - إدارة المعرفة مكلفة ( ولكنها ليست ذكية.
- ب -تتطلب الإدارة الفعالة للمعرفة حلولاً تمزج بين الأفراد والتكنولوجيا.
- ت -إدارة المعرفة ذات صبغة سياسية عليا
- ث -تتطلب الإدارة الفعالة للمعرفة مديرون للمعرفة
- ج -جميع ماذكر

ادارة المعرفة من مبادئها .

- أ - مشاركة واستخدام المعرفة غالباً ما تكون أفعالاً غير طبيعية.
- ب -إدارة المعرفة تعني تحسين العمل المعرفي
- ت -الوصول إلى المعرفة يمثل نقطة البداية
- ث -إدارة المعرفة عملية مستمرة وليست لها نهاية
- ج -تتطلب إدارة المعرفة تعاقد معرفي
- ح -جميع ماذكر

عندما نبحث عن فهم وتفسير المعرفة في نطاق البيئة وتجميعها من مصادرها المختلفة فإننا نحتاج إلى.

- أ - العنصر المادي
- ب -العنصر البشري .
- ت -لأ توجد اجابة صحيحة

عندما نحتاج الى تحويل وتوزيع المعرفة ذات الهيكل العالي والتي تتغير بسرعه فان .

أ - العنصر البشري اكثر قدرة

ب - الحاسب الالى اكثر قدرة .

ت - لا توجد اجابة صحيحة

### تعنى الإدارة العليا

أ - بتحديد رؤية ورسالة واستراتيجيات والسياسات الهامة والمصيرية بالمنظمة وبالتالي فإن إدارة المعرفة ليس من لب عملها.

ب - بتحديد رؤية ورسالة واستراتيجيات والسياسات الهامة والمصيرية بالمنظمة وبالتالي فإن إدارة المعرفة من لب عملها.

ت - بتحديد رؤية ورسالة واستراتيجيات دون النظر الى السياسات الهامة والمصيرية بالمنظمة

أكثر مداخل التحسين فعالية هي التي تصب في .

أ - الادارة العليا

ب - الادارة الوسطي

ت - الادارة الدنيا

العمل المعرفي المبدع يتطلب .

أ - اقل تدخل من القمة الى القاعدة وتطبيق المعرفة بصورة اكثر

ب - اكثر تدخل من القمة الى القاعدة وتطبيق المعرفة بصورة اكثر

ت - اقل تدخل من القمة الى القاعدة وتطبيق المعرفة بصورة اقل

ث - لا توجد اجابة صحيحة

تعتبر مهام المعرفة .

أ - ليست لها نهاية ولا تتغير تصنيفاتها

ب - لها نهاية وتتغير دائما وبشكل متسارع

ت - ليست لها نهاية وتتغير دائما وبشكل بطئ

ث - ليست لها نهاية وتتغير دائما وبشكل متسارع

## الإدارة الناجحة للمعرفة تتطلب .

- أ - التركيز على العملاء ليكونوا أكثر من متلقين لخدماتنا ومنتجاتنا،
- ب -الالتزام بالتفاعل المشترك بين حاملي المعرفة خاصة إذا كانت المعرفة ضمنية
- ت -جميع ما ذكر
- ث -لا توجد اجابة

أرسال شركتي تويوتا ونيسان مصممي سيارتهما للولايات المتحدة لتلقي المعرفة الضمنية بواسطة الاختلاط الودي مع شرائح العملاء المستهدفين. المثال يمثل مبدأ

- أ - مشاركة واستخدام المعرفة غالباً ما تكون أفعالاً غير طبيعية.
- ب -إدارة المعرفة تعني تحسين العمل المعرفي
- ت -الوصول إلى المعرفة يمثل نقطة البداية
- ث -إدارة المعرفة عملية مستمرة وليست لها نهاية
- ج -تتطلب إدارة المعرفة تعاقد معرفي

ينبغي على مديرو المعرفة أدراك أن أهم مقومات نجاحهم هو

- أ- أنكار الذات.
- ب-اثبات الذات
- ج-لاشئ مما ذكر

العديد من المنظمات تحتفظ وتوثق المعرفة لديها ،

- أ - لأن العاملون ينقلون بسرعة كبيرة إلى وظائف جديدة ومنظمات جديدة .
- ب -لان الماملون يحتفظوا بالمعلومة لانفسهم فقط .
- ت -الوصول إلى المعرفة يمثل نقطة البداية

المعرفة التي تكون للمنظمة تساهم في

أ- تخفيض التكلفة وتحسين المنتج والاداء

ب- ترفع التكلفة وتحسن المنتج والاداء

ج- لاشئ مما ذكر

يمكن أحرار هذه المعرفة الجديدة من خلال ،

أ - الحصول على المعرفة من خارج المنظمة إما بشرائها أو تعيين خبراء فيها أو الترخيص لها من خلال براءة الاختراع.

ب - صناعة المعرفة من داخل المنظمة من خلال أنشطة البحوث التطبيقية أو بأحرارها بواسطة الخبرة المتاحة للعاملين.

ت - الاجابة (ب) الصحيحة .

ث - الاجابة أ- ب صحيحة

استراتيجيات إدارة المعرفة ،

أ - إحرار أو الاستحواذ على المعرفة.

ب - الاحتفاظ بالمعرفة.

ت - استغلال المعرفة.

ث - جميع ما ذكر صحيح .

الغرض من هذه الاستراتيجية ضمان المحافظة على قاعدة المعرفة وصيانتها عند النقطة التي يتم استغلالها في المنظمة.

أ - إحرار أو الاستحواذ على المعرفة.

ب - الاحتفاظ بالمعرفة.

ت - استغلال المعرفة.

تقابل هذه الاستراتيجية تحدى مطلب نشر المعرفة داخل المنظمة لتظل متاحة لنقطة الاستغلال، ومشاركتها بين الموظفين،

- أ - إحرار أو الاستحواذ على المعرفة.
- ب - الاحتفاظ بالمعرفة.
- ت - استغلال المعرفة.

يعتبر الجزء الأكثر أهمية في إدارة المعرفة

- أ - إحرار أو الاستحواذ على المعرفة.
- ب - الاحتفاظ بالمعرفة.
- ت - استغلال المعرفة.

يتم استغلال المعرفة من خلال :

- أ - استغلالها داخل المنظمة فتحقق الميزة التنافسية.
- ب - استغلالها خارجياً عن طريق الترخيص ببراءات اختراع أو تقديمها كخدمات استشارية لمن يريدھا.
- ت - جميع ما ذكر صحيح

اختبر نفسك

المحاضرة الثالثة

وتحليل فجوة المعرفة

تتركز عادة عمليات إدارة المعرفة في بناء وتطوير:

أ- نظم الخبرة.

ب- البرمجيات.

ت- برامج تطوير المنتج ( سلعة أو خدمة )

ث- معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل مشكلة معينة او هي معلومات مفهومة محللة

ج- جميع ما ذكر .

تعتمد قدرة المنظمة في اكتشاف المعرفة على

أ - الوصول للمعرفة من خلال اشخاص داخل المنظمة .

ب -الوصول الى التكنولوجيا المطلوبة لاستغلال تلك المعرفة .

ت -استغلال المعرفة

ث -الاجابة الصحيحة أ- ب

الفوائد المباشرة للفرد في مجال المعرفة

أ - تمكنهم من أداء مهماتهم بطريقة أكثر سهولة.

ب -إدراك الفرد بصعوبة موقفه في حالة عدم تطور خبراته.

ت -تتمثل في الوقت المتوفر لسرعة الوصول للمعرفة

ث -الاجابة الصحيحة أ- ب

## الفوائد الغير مباشرة للفرد في مجال المعرفة

- أ - تمكنهم من أداء مهماتهم بطريقة أكثر سهولة.
- ب - إدراك الفرد بصعوبة موقفه في حالة عدم تطور خبراته.
- ت - تتمثل في الوقت المتوفر لسرعة الوصول للمعرفة

## الفوائد المباشرة للمنظمة في مجال المعرفة

- أ - تمكنهم من أداء مهماتهم بطريقة أكثر سهولة.
- ب - إدراك الفرد بصعوبة موقفه في حالة عدم تطور خبراته.
- ت - تتمثل في الوقت المتوفر لسرعة الوصول للمعرفة

يعتبر من الأمور بالغة الأهمية لفهم دوافع الأفراد عند أدائهم لعمليات إدارة المعرفة هي

- أ - دراسة قيم القائمين على صناعة المعرفة .
- ب - دراسة قيم القائمين على تطبيق المعرفة.
- ت - دراسة قيم القائمين على تحقيق التوازن في استراتيجيات الاستحواذ على المعرفة
- ث - جميع ما ذكر صحيح

يصنعون الفوضى ويشيعون جوا من عدم القدرة على التنبؤ

يصنعون الفوضى ويشيعون جوا من عدم القدرة على التنبؤ .

- أ - القائمين على صناعة المعرفة .
- ب - القائمين على تطبيق المعرفة.
- ت - القائمين على تحقيق التوازن في استراتيجيات الاستحواذ على المعرفة

قادرون على التأثير على ماصنة صناع المعرفة .

أ - القائمين على صناعة المعرفة .

ب -القائمين على تطبيق المعرفة.

ت -القائمين على تحقيق التوازن في استراتيجية الاستحواذ على المعرفة

قادرون على مقاومة التغيير .

أ - القائمين على صناعة المعرفة .

ب -القائمين على تطبيق المعرفة.

ت -القائمين على تحقيق التوازن في استراتيجية الاستحواذ على المعرفة

من خطوات تطبيق ادارة المعرفة.

أ - تحديد المعرفة اللازمة بصورة فعلية للمنظمة.

ب تحديد محتوى وهيكل المعرفة في المنظمة .

ت -مراجعة قوائم المعارف بالمنظمة للتحسين

ث -جميع ماذكر صحيح

تعتبر هذه الخطوة ضرورية لصناعة محتوى جوهر الكفاءات الضرورية لنمو ونجاح المنظمة .

أ - تحديد المعرفة اللازمة بصورة فعلية للمنظمة.

ب تحديد محتوى وهيكل المعرفة في المنظمة .

ت -مراجعة قوائم المعارف بالمنظمة للتحسين

تعتمد هذا التطبيق على ( 1- مخاطر فقد المعرفة – 2- قيمة المعرفة وصعوبة التشغيل بدونها

3- تكلفة أنشطة التحسين الضرورية )

أ - تحديد المعرفة اللازمة بصورة فعلية للمنظمة.

ب تحديد محتوى وهيكل المعرفة في المنظمة .

ت -مراجعة قوائم المعارف بالمنظمة للتحسين

( 1- التكلفة المنطقية – 2- النظم الملائمة 3-الفرص الفنية المتاحة في المنظمة 4-الطلب المنطقي على المعرفة او بمسمى تأثير شبكات الاعمال ) **من العوامل ؟**

- أ - الخارجية المؤثرة على ادارة المعرفة .
- ب -الداخلية المؤثرة على ادارة المعرفة .
- ت -لاشئ مماذكر

1- البيئة التعاقدية 2- القواعد واتشريعات التى تحكم عملية نقل المعرفة بين المنظمات ( **من العوامل ؟**

- أ - الخارجية المؤثرة على ادارة المعرفة .
- ب -الداخلية المؤثرة على ادارة المعرفة .
- ت -لاشئ مماذكر

**القضايا التي ينبغي دراستها لتحقيق الإدارة الفعالة للمعرفة هي:**

- أ - الاستخدام الذكي وتطوير وملكية وحماية الاصول المعرفية .
- ب -الاستخدام وتطوير وحماية الاصول المعرفية والمادية معا وكيفية فهم وحماية والا بقاء والمحافظة على المعرفة داخل المنظمة
- ت -لا توجد اجابة صحيحة

**من تحديات كيفية فهم وحماية والمحافظة على المعرفة داخل المنظمة**

- أ - ان يكون هذا الامر تحديد ا وخصا للادارة العليا
- ب -عدم وضوح حقوق الملكية الفكرية وحدودها .
- ت -المعرفة غير متوتنة في بعض السجلات التخطيطية الالكترونية .
- ث كل ما ذكر صحيح .

**تعتمد هذا التطبيق على ( 1- مخاطر فقد المعرفة – 2- قيمة المعرفة وصعوبة التشغيل بدونها 3- تكلفة انشطة التحسين الضرورية )**

- أ - تحديد المعرفة اللازمة بصورة فعلية للمنظمة.
- ب -تحديد محتوى وهيكل المعرفة في المنظمة .
- ت مراجعة قوائم المعارف بالمنظمة للتحسين

تكون المنظمة اكثر نجاحا في المستقبل ؟

أ - كلما زادت مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة

ب كلما كان امر ادارة المعرفة خاص بالادارة العليا .

ت كلما قل وظبط مرونة المنظمة في استخدام قواعد المعرفة .

ث -الاجابة أ-ب صحيحة .

إدارة الموارد المعرفية ليست كإدارة الموارد البشرية، و يتفان في اهتمامهما بإدارة حقوق الملكية الفكرية وإدارة تطوير ونقل المعرفة الفنية للصناعة والمعرفة التنظيمية

أ - الاجابة صحيحة

ب -الاجابة خاطئة

**خصائص المعرفة هي:**

1- تعتبر المعرفة مورداً إنتاجياً ذات أهمية بالغة وذلك حال مساهمتها في القيمة المضافة وأهميتها الاستراتيجية في المنظمة.

2- يمكن النظر للمنظمة على أنها الموقع الذي يتم فيه صناعة وتحويل المعرفة.

3- أن هناك أنواع مختلفة من المعرفة داخل المنظمة ، وبحسب نوعها تختلف قابليتها للانتقال.

4- تعتبر المعرفة الضمنية ذات أهمية كبيرة خصوصاً في تحقيق الميزة التنافسية.

5- توزع المعرفة الضمنية ويتم تخصيصها اعتماداً على المشاركة فيها بين أفراد المنظمة.

6- نقل وتوزيع المعرفة الضمنية يمثل معضلة ويتطلب توفر آليات التكامل داخل المنظمة.

**7-جميع ما ذكر صحيح**

## قادة المنظمة يتحمل المسؤوليات تجاه المعرفة المتوفرة لديهم ومنها:

- 1- أن يعي قادة المنظمة المعرفة التي لديها وتبحث عنها وتلك التي تحتاج إليها.
- 2- أن تولد معرفة جديدة من مصادرها الداخلية مثل البحوث والتطوير.
- 3- أن تجعل المعرفة في متناول من يحتاج إليها من داخل المنظمة أو حتى خارجها ولو بشروط.
- 4- أن تنقل المعرفة إلى من يحتاج إليها من العاملين في أعمالهم اليومية رسمياً من خلال التدريب والتنمية وبشكل غير رسمي من خلال التهيئة أثناء العمل.
- 5- أن يتم تمثيل المعرفة في شكل تقارير ، ورسوم وعروض مما يسهل عملية وضعها في متناول من يحتاج إليها.
- 6- وضع الضوابط لجعل المعرفة السليمة الموثوق بها هي المعرفة السائدة في المنظمة.
- 7- جعل العمليات المعرفية السابقة عمليات سهلة وميسرة من خلال تطوير ثقافة المنظمة ونظم الحوافز وتطوير القيادات التي تقدر وتشارك وتستخدم المعرفة.

## 8-جميع ما ذكر صحيح

اختبر نفسك

المحاضرة الرابعة

مراجعة القدرات  
المعرفية بالمنظمة

خاصة بنقاط القوة والضعف بالمنظمة

أ - الفجوة الداخلية

ب - الفجوة الخارجية .

ت - فجوة الفعل والامكانية .

ث - فجوة الامكانية والهدف

خاصة بالفرص والتهديدات التي تتعرض لها المنظمة

أ - الفجوة الداخلية

ب - الفجوة الخارجية .

ت - فجوة الفعل والامكانية .

ث - فجوة المتاح والامكانية

ينظر للفجوة الداخلية من زاويتين هما .

أ - فجوة المتاح والامكانية – فجوة بين الإمكانية والقدرة على صناعة الفرص وتجنب  
التهديدات

ب - فجوة الفعل والامكانية – فجوة الامكانية والهدف .

ت - لاتوجد اجابة صحيحة

ينظر للفجوة الخارجية من زاويتين هما .

أ - فجوة المتاح والامكانية – فجوة بين الإمكانية والقدرة على صناعة الفرص وتجنب

التهديدات

ب - فجوة الفعل والامكانية – وفجوة الامكانية والهدف .

ت - لا توجد اجابة صحيحة

(أي الفرق بين ما تعمله الشركة فعلاً وما تستطيع عمله) ومن هذه الفجوة نحدد بدقة القدرات الذاتية للمعرفة في المنظمة.

أ - فجوة المتاح والامكانية

ب - فجوة بين الإمكانية والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

ت - فجوة الفعل والامكانية

ث - وفجوة الامكانية والهدف .

(أي الفرق بين ما تستطيع الشركة فعله وما يجب أن تفعله) من هذه الفجوة نحدد بدقة إمكانات التطور الداخلية في المنظمة.

أ - فجوة المتاح والامكانية

ب - فجوة بين الإمكانية والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

ت - فجوة الفعل والامكانية

ث - فجوة الامكانية والهدف

(أي الفرق بين ما تتيحه البيئة فعلاً وما تستطيع فعله المنظمة) ومن هذه الفجوة نحدد مدى جاهزية المنظمة لاقتناص الفرص وتجنب التهديدات.

أ - فجوة المتاح والامكانية

ب - فجوة بين الإمكانية والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

ت - فجوة الفعل والامكانية

ث - فجوة الامكانية والهدف

(أي الفرق بين إمكانات المنظمة وما تستطيع به التأثير في قيادة بيئة المعرفة ) من هذه الفجوة نحدد بدقة إمكانات المنظمة في التأثير في البيئة الخارجية فلا تكون مستجيبة لها فقط بل يتعدى ذلك فتؤثر فيها بما يخدم مصلحتها وتقود صناعة المعرفة في هذا المجال.

أ - فجوة المتاح والإمكانية

ب - فجوة بين الإمكانية والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات

ت - فجوة الفعل والإمكانية

ث - فجوة الإمكانية والهدف

(يعتبر الجزء الحيوي في منهجية إدارة المعرفة هو مراجعة القدرات المعرفية من حيث.

- غزارة أو ندرة المعلومات في المنظمة.
- التحذير من القصور في المعلومات وما شابه ذلك في المنظمة.
- عدم القدرة على حفظ المعلومات المتصلة بموضوع معينجنباً إلى جنب.
- قيادة الإكتشافات الهامة بالمنظمة.
- الإستخدام العادي للبيانات التي تقادمت بالمنظمة.
- عدم معرفة وقت اللجوء للخبير فيما يتعلق بتوفير بعض البيانات لإستخدامها في مجال محدد بالمنظمة.
- جميع ماذكر

(تبدأ مراجعة القدرات المعرفية بـ.

- تقييم مخزون المعرفة والذي يمثل الخطوة الأولى في أي استراتيجية فعالة لإدارة المعرفة.
- الحصول على المعرفة الضمنية.
- حديد المعرفة عن الأفراد الذين يعرفون محتويات التغذية العكسية عن العملاء الرئيسيين
- البحث عن الفرص وتقييم البيانات التي يتم جمعها
- مراجعة التوثيق .
- جميع ماذكر

## (أهداف مراجعة القدرات المعرفية .

- أعطاء نظرة شاملة لنطاق وطبيعة وهيكـل المعرفة في قسم محدد بالمنظمة.
- التزود بالحالة الفعلية عن الخصائص الكيفية للمقادير المتوفرة من المعرفة داخل مستودع المعرفة المحدد.
- التزود بالحالة الفعلية عن الخصائص الكمية للمقادير المتوفرة من المعرفة داخل مستودع المعرفة المحدد.
- التزود بمعنى واضح لمدخلات البيانات الخام للخطة الإستراتيجية اللازمة لتشغيل المعرفة
- جميع ماذكر

## يشتمل تقرير مراجعة القدرات المعرفية على النتائج الرئيسية التي تتضمن:

- التحديد الواضح لسبب اتباع مراجعة المعرفة بالمنظمة.
- وصف دقيق لعملية المراجعة ذاتها.
- تحليل دقة وحساسية النتائج.
- الخاتمة حيث يجب أن تلخص النتائج التفصيلية لمراجعة القدرات المعرفية بشكل سهل وقابل للفهم.
- تحديد خريطة مجمعة للمعرفة يظهر العلاقة بين مستويات المعرفة التي تمتلكها.
- تحديد محتوى المعرفة بكل قسم ووسائل تسجيل المعلومات فيها ، بالإضافة لتسجيل خصائص الوصفية والكمية لكل قسم.
- فهرس مجمع لمحتويات التقرير.
- جميع ماذكر

هل تدفق المعلومات في الوحدة التنظيمية يشجع أم يعيق الإبتكار. كيف يمكن لأي فرد داخل المنظمة أن يكون داخل شبكات الأعمال الحديثة؟

مجموعة هذه التساؤلات عن مراجعة القدرات المعرفية تشمل

- أ - المعرفة التي تنقل بواسطة تكنولوجيا المعلومات
- ب - تصميم الهيكل التنظيمي
- ت - المعرفة الفنية للمنظمة

يستخدم لفهم المعرفة الحالية وما هو دورها في المنظمة

- أ - تحليل خرائط التدفق.
- ب - نماذج المدخلات والمخرجات.
- ت - دراسة قوائم المعرفة .
- ث - جلسات المجموعة القائمة على المراجعة بالإدارة الوسطى.
- ج - التحليل البيئي
- ح - نظام التحليل الشفهي.

يستخدم لتحديد المعارف البسيطة جداً

- أ - خرائط التدفق.
- ب - نماذج المدخلات والمخرجات.
- ت - دراسة قوائم المعرفة .
- ث - جلسات المجموعة القائمة على المراجعة بالإدارة الوسطى.
- ج - التحليل البيئي
- ح - نظام التحليل الشفهي.

يستخدم من خلال قائمة إستبيان

- أ - خرائط التدفق.
- ب - نماذج المدخلات والمخرجات.
- ت - دراسة قوائم المعرفة .
- ث - جلسات المجموعة القائمة على المراجعة بالإدارة الوسطى.
- ج - التحليل البيئي
- ح - نظام التحليل الشفهي.

يتم من خلال الإدارة الوسطى للتعرف على المحاذير المختلفة

أ - خرائط التدفق.

ب - نماذج المدخلات والمخرجات.

ت - دراسة قوائم المعرفة .

ث - جلسات المجموعة القائمة على المراجعة.

ج - التحليل البيئي

ح - نظام التحليل الشفهي.

ويستخدم لتحديد المعرفة الكلية وأيضاً المعرفة الأكثر تفصيلاً المرتبطة بها

أ - تحليل المعرفة الأساسية

ب - وضع خريطة للمعرفة .

ت - التحليل الحرج .

ث - تحليل إحتياجات وإستخدام المعرفة.

ج - وضع وتوصيف نموذج المعرفة.

ح - تحليل تدفق المعرفة.

ويستخدم لكل المستويات التنظيمية أو شبكات الأعمال

أ - تحليل المعرفة الأساسية

ب - وضع خريطة للمعرفة .

ت - التحليل الحرج .

ث - تحليل إحتياجات وإستخدام المعرفة.

ج - وضع وتوصيف نموذج المعرفة.

ح - تحليل تدفق المعرفة.

ويستخدم لتحديد المجالات الأكثر حساسية للمعرفة

أ - تحليل المعرفة الأساسية

ب - وضع خريطة للمعرفة .

ت - التحليل الحرج .

ث - تحليل إحتياجات وإستخدام المعرفة.

ج - وضع وتوصيف نموذج المعرفة.

ح - تحليل تدفق المعرفة.

يستخدم لتقييم الوضع الراهن للمعرفة وكيف يمكن تحسين المواقف

أ - تحليل المعرفة الأساسية

ب - وضع خريطة للمعرفة .

ت - التحليل الحرج .

ث - تحليل إحتياجات وإستخدام المعرفة.

ج - وضع وتوصيف نموذج المعرفة.

ح - تحليل تدفق المعرفة.

يسخدم لمعرفة تفاصيل المعرفة كثيفة العمل

أ - تحليل المعرفة الأساسية

ب - وضع خريطة للمعرفة .

ت - التحليل الحرج .

ث - تحليل إحتياجات وإستخدام المعرفة.

ج - وضع وتوصيف نموذج المعرفة.

ح - تحليل تدفق المعرفة.

يستخدم لتوفير نظرة شاملة لتغيرات المعرفة، مكاسب وخسائر، ومدخلات العمليات، ووظيفة الأعمال على مستوى المنظمة ككل.

أ - تحليل المعرفة الأساسية

ب - وضع خريطة للمعرفة .

ت - التحليل الحرج .

ث - تحليل إحتياجات وإستخدام المعرفة.

ج - وضع وتوصيف نموذج المعرفة.

ح - تحليل تدفق المعرفة.

تعتبر جزء هام جداً في مراجعة القدرات المعرفية

أ - تحليل المعرفة الأساسية

ب - وضع خريطة للمعرفة .

ت - التحليل الحرج .

ث - تحليل إحتياجات وإستخدام المعرفة.

ج - وضع وتوصيف نموذج المعرفة.

ح - تحليل تدفق المعرفة.

## اختبر نفسك

### المحاضرة الخامسة

#### خطوات مراجعة القدرات المعرفية بالمنظمة

تهدف مراجعة القدرات المعرفية إلى حل مشاكل الأعمال في المنظمة من خلال

- أ - تحديد ما هي المعرفة المتاحة حالياً في القسم أو الإدارة المنطقة المستهدفة
- ب - تحديد المعرفة التي تفتقر إليها المنطقة المستهدفة .
- ت - الحصول على التوصيات من مراجعة القدرات المعرفية للإدارة .
- ث كل ما ذكر .

يتم تحديد المنطقة المستهدفة من خلال

- أ - تحديد المعرفة المتاحة حالياً والمحتمل الحصول عليها من المصادر المختلفة
- ب - تحديد وتخصيص ( تصنيف ) المعرفة الضمنية والمعرفة الواضحة في المنطقة المستهدفة .
- ت - بناء خريطة المعرفة لتصنيف وتدقيق المعرفة في المنظمة والاقسام المستهدفة .
- ث كل ما ذكر .

يتم تحديد المعرفة التي تفتقر إليها المنطقة المستهدفة وتشمل

- أ - تحديد المعرفة المتاحة حالياً والمحتمل الحصول عليها من المصادر المختلفة
- ب - تحديد وتخصيص ( تصنيف ) المعرفة الضمنية والمعرفة الواضحة في المنطقة المستهدفة .
- ت - بناء خريطة المعرفة لتصنيف وتدقيق المعرفة في المنظمة والاقسام المستهدفة .
- ث عمل تحليل فجوة و تحديد من يحتاج اليها
- ج - كل ما ذكر .