

خطوات مراجعة القدرات المعرفية بالمنظمة

الحاضرة الخامسة

خطوات مراجعة القدرات المعرفية

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

(١) تحديد ما هي المعرفة المتاحة حالياً في القسم أو الإدارة (المنطقة المستهدفة) من خلال :

- ✓ تحديد المعرفة المتاحة حالياً والمحتمل الحصول عليها من المصادر المختلفة، وتحديد العوامل البيئية التي تؤثر على القسم أو الإدارة المستهدفة.
- ✓ تحديد وتخصيص (تصنيف) المعرفة الضمنية والمعرفة الواضحة في المنطقة المستهدفة.
- ✓ بناء خريطة المعرفة لتصنيف وتدقيق المعرفة في المنظمة وكذلك في القسم أو الإدارة المستهدفة (هذه الخريطة متعلقة بـ الأفراد الوثائق الأفكار الموارد الخارجية ودرجة كفاءتها التي تحدد سهولة أو صعوبة حصول الأفراد على المعرفة منها)

(٢) تحديد المعرفة التي تفتقر إليها المنطقة المستهدفة وتشمل:

✓ عمل تحليل فجوة لتحديد ما هي المعرفة التي تفتقدها لتحقيق أهداف الأعمال.

✓ تحديد من يحتاج إلى هذه المعرفة المفقودة.

(٣) الحصول على التوصيات من مراجعة القدرات المعرفية للإدارة من خلال النظر إلى الوضع القائم والتحسينات الممكنة لأنشطة إدارة المعرفة في المنطقة المستهدفة.

الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات

المعرفية (استبيان المعرفة)

يقسم الاستبيان إلى قسمين:

القسم الأول: يغطي الخطوة الأولى في مراجعة القدرات المعرفية.

القسم الثاني: يغطي الخطوة الثانية.

أما الخطوة الثالثة من المراجعة تستخلص من الخطوة الأولى والثانية.

القسم الأول: تحديد ما هي المعرفة المتوفرة حالياً في المنطقة المستهدفة.

الأسئلة:

(١) ضع قائمة محددة لتقسيمات المعرفة التي تحتاج إليها في وظيفتك.

(٢) أي تقسيمات المعرفة المحددة في السؤال رقم (١) متاحة حالياً لديك؟

(٣) لكل تقسيم للمعرفة المحددة في السؤال رقم (١) أجب عما يلي:

- (١) كيف تستخدم تلك المعرفة؟ من فضلك أعطي أمثلة محددة ؟
- (٢) كم عدد المصادر التي تحصل على المعرفة منها؟ وأي المصادر تستخدمها؟
- (٣) بالإضافة إليك من الذي من المحتمل أن يحتاج إلى هذه المعرفة؟
- (٤) كيف يمكن أن تستخدم أنت والآخرين المعرفة المحددة في السؤال رقم ٥.
- (٥) من هؤلاء الذين من المحتمل أن يستخدموا هذه المعرفة؟ ومن من المحتمل ألا يحصل عليها؟
- (٦) ما هي العمليات الرئيسية التي تستخدمها للحصول على هذه المعرفة؟
- (٧) كيف تستخدم تلك المعرفة لتحقيق فوائد القيمة المضافة لمنظمتك؟
- (٨) ما هي التأثيرات البيئية الخارجية التي تؤثر على المعرفة؟
- (٩) ما الذي تتوقع أن يساعدك استخدام المعرفة كما هي؟ أم تحويلها لتكون أكثر فعالية؟

(١٠) ما هي الأجزاء في تلك المعرفة التي تعتبرها:

١- ممكن الوصول إليها. مدى غزارتها.

٢- ضئيلة أو متفرقة.

٣- قديمة منتهية الصلاحية .

(١١) كيف يمكن أن ترسل المعرفة الحالية؟ ما هي الطريقة الأكثر فعالية في إرسال المعرفة؟

(١٢) من هم الخبراء الذين في حوزة المنظمة ولديهم أنواعاً من المعرفة تحتاج إليها؟

(١٣) في أي شكل من أشكال المعرفة تستطيع الحصول عليها من الخبراء؟

(١٤) ما هي الوثائق الرئيسية والموارد الخارجية التي تستخدمها أو التي تحتاج إليها لإنجاز وظيفتك بصورة أيسر؟

(١٥) ما هي أنواع المعرفة التي تحتاج إليها كجزء من عملك اليومي؟

١. في الأجل القصير (١-٢)

٢. في الأجل الطويل (٣-٥)

القسم الثاني: ما هي المعرفة التي نفتقدها في المنطقة المستهدفة:

الأسئلة:

- (١) ما هي تقسيمات المعرفة التي تحتاج إليها أداء وظيفتك بصورة أفضل؟
- (٢) ما هي تقسيمات المعرفة التي تعيد استخدامها؟
- (٣) هل لديك أمثلة على معرفة لا يمكن إعادة استخدامها . ولكن إعادة استخدامها سوف تكون مفيدة.

(٤) لكل تقسيم من تقسيمات المعرفة في السؤال رقم ١ أجب عما يلي:

- (١) إلى أي درجة يمكن تحسين مستوى الأداء لكل المعرفة الممكن الوصول إليها.
- (٢) من يمكن أن يخدم المصدر المحتمل لتلك المعرفة.
- (٣) أي أنواع الأسئلة التي تستطيع أن تجد لها إجابة عندك؟

لكل نوع من المعرفة المحددة في هذا السؤال أجب على الأسئلة التالية

(١) ما هي المعرفة المتقدمة؟

(٢) ما هي الأنواع المرتبطة بـ

(١) أداء الوظيفة.

(٢) المزايا التنافسية للمنظمة.

(٣) الأسئلة الإدارية البسيطة.

(٥) أي الإدارات أو الأفراد الذين تعتقد أنهم لا يجيبون على الأسئلة؟

(٦) إذا كانت الإجابة على السؤال السابق بلا فلما بريك لا؟

(٧) في أي المجالات تسأل نفسك نفس الأنواع المتكررة من الأسئلة؟

(٨) من الذي تم سؤاله ولم يجب على الأسئلة؟

(٩) في أي إدارة يعمل؟

(١٠) وفي أي مستوى وظيفي؟ المسمى الوظيفي

(١١) من هي الإدارات أو من هم الأفراد الذين لديهم اتصال معك بالمعلومات؟ لك إدارة أو فرد أجب عن

الأسئلة التالية:

(١) ما هو المستوى التنظيمي الذي يشغله المستقصى منه.

(٢) هل المستقصى منه جديد (أقل من سنة) متوسط الأجل (١-٣) طويل الأجل (أكثر من ٣)

(٣) ما هي الأسئلة التي تسألها للآخرين بالمنظمة؟

(٤) ما هي المعرفة المطلوبة والتي تعتبر (ضرورية لأداء العمل) (ضرورية لتحقيق المزايا التنافسية للمنظمة) (ضرورية للوصول للإبتكارات) (التي انتهت صلاحيتها)

(٥) ما هي الآليات التي قد تكون مفيدة لتشجيع مشاركة المعرفة ونقلها في منظمته؟

(٦) ما هي المظاهر التي تعوق الإدارة الفعالة للمعرفة؟

(٧) ما هي قيود مشاركة ونقل المعرفة؟

(٨) ما هو السبب الرئيسي الذي ينتج عنه الأخطاء في وظيفتك؟

(٩) كم من الوقت ينقضي للبحث عن المعرفة التي تطلبها؟

الخطوة الثالثة: استخلاص النتائج

وترتبط هذه الخطوة بتلخيص النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل استبانة المعرفة بقسميها