

# نماذج إدارة المعرفة

1.0

الدكتورة: فاطمة قوال



5	مقدمة
7	I-شعبة
7	أ. - نموذج ليونارد بارتون لإدارة المعرفة: ..
7	1. - نموذج موئل لإدارة المعرفة.....
7	2. -نموذج دافيد سكايرم:.....
8	3. -نموذج جيتا وجاسون:.....

## مقدمة

لقد قدمت عدة نماذج لإدارة المعرفة في محاولة لفهم وتوجيه جهود وأنشطة إدارة المعرفة في المؤسسات في بناء إستراتيجيتها وافتراضاتها الأساسية، وفيما يلي بعض هذه النماذج:

7 - نموذج ليونارد بارتون لإدارة المعرفة:

### أ. - نموذج ليونارد بارتون لإدارة المعرفة:

يقوم هذا النموذج على أساس أن المعرفة في المؤسسات تمثل مقدره جوهريه، وإن هذه المعرفة توجد

- في أربعة أشكال هي:
1. المعرفة قد تكون في شكل مادي: وتكون متمثلة في براءات اختراع.
  2. المعرفة قد تكون مجسدة أيضا في الأنظمة الإدارية: وتكون مجسدة في طرق التعلم، وهذا يساعد في عمل الأشياء بأكثر فاعلية.
  3. المعرفة قد تكون مجسدة في المعارف الصريحة والكامنة للعاملين: أي في القدرات الفردية التي تجلب إلى المؤسسة، أو تطور ضمنها من خلال التجربة أو الخبرة.
  4. المعرفة قد تكون موجودة في القيم الصغيرة للعمل مع معايير السلوك في موقع العمل أو ما يدعوه آخرون بالثقافة التنظيمية.

## 1. - نموذج موئل لإدارة المعرفة

وهذا النموذج قدمه (D.E. Winosky)، ويقوم هذا النموذج على أن المعرفة هي خبرة، وهو ذا سلسلة دائرية يتكون من أربعة مكونات متفاعلة، كل واحد منها تعمل بشكل مستقل، إلا أنها في نفس الوقت ذات اعتماد متبادل، وهذه المكونات هي:

1. القاعدة الأساسية لإدارة المعرفة: وتتمثل في الأدوات والتكنولوجيات التي تعمل على تجسيد عمليات إدارة المعرفة.
  2. ثقافة إدارة المعرفة: وهذه الثقافة تحدد الاتجاه والقيم والتفضيلات في إدارة المعرفة.
  3. أهداف إدارة المعرفة: وهذه الأهداف تتمثل عادة في تحسين قدرات المؤسسة سواء في تحسين استغلال المؤسسة لمواردها أو تحسين قدراتها وكفاءاتها في استغلال مواردها في منتجات وخدمات وعمليات المؤسسة.
  4. معايير إدارة المعرفة: وتشير إلى الممارسات الأفضل التي تستخدمها المؤسسة بالعلاقة مع الموردين، الموزعين، الزبائن، وكذلك مع التكنولوجيات والقدرات المتحققة بالمقارنة مع المنافسين.
- ويمكن تمثيل هذا النموذج في الشكل التالي:

## 2. - نموذج دافيد سكايرم:

ويقوم هذا النموذج على أساس قوتين وسبع رافعات إستراتيجية، تتمثل في القوة المحركة الأولى في استخدام أفضل للمعرفة التي توجد في المؤسسة والطرق التي تحقق ذلك هي تقاسم الممارسات الأفضل وتطوير قواعد البيانات، حل المشكلات والدروس المتعلمة. وهذه القوة يعبر عنها بـ (أن نعرف ما نحن نعرف) لتجنب إعادة ابتكار العجلة أو الإخفاق في حل مشكلة تم حلها في الماضي بنجاح. والقوة المحركة الثانية هي الابتكار وإنشاء المعرفة الجديدة وتحويلها إلى منتجات وخدمات وعمليات جديدة، ويكون التركيز هنا على الطرق الفعالة في تشجيع وتعزيز وإثراء الابتكار.

## 3. - نموذج جيتا وجاسون:

ويقدم كل من (Gupta et Jason) نموذجا لإدارة المعرفة انطلاقا من رؤيتهما أن إدارة المعرفة عملية إستراتيجية تتضمن تحقيق هدف التميز، ويفترض هذا النموذج وجود خمسة مكونات أساسية لإنتاج إدارة معرفة فعالة، وهي كما يلي:

1. الحصاد: ويعني هذا وجوب الحصول على المعرفة من داخل المؤسسة أو اكتسابها من الخارج، لأن مثل هذا النشاط يؤدي إلى توليد ميزة تنافسية.
- 6 . أبعاد إدارة المعرفة:

- إن إدارة المعرفة تتمثل في ثلاثة أبعاد رئيسية تتشابه وتتداخل لتتكون إدارة المعرفة وهذه الأبعاد هي:
- البعد التكنولوجي: ويتمثل هذا البعد في محركات البحث وقواعد البيانات ورأس المال الفكري والتكنولوجيا المتميزة، لذا فإن المؤسسات تسعى إلى التميز من خلال امتلاك البعد التكنولوجي للمعرفة.
  - البعد التنظيمي واللوجستي للمعرفة: ويعنى بكيفية الحصول على المعرفة والتحكم بها وإدارتها وتخزينها ونشرها وتعزيزها وإعادة استعمالها وذلك عن طريق تحديد الطرائق والإجراءات والوسائل المساعدة والعمليات اللازمة لإدارة المعرفة.
  - البعد الاجتماعي: وهو البعد الذي يركز على تقاسم المعرفة بين الأفراد وتأسيس المجتمع على أساس ابتكارات صناع المعرفة، وتقاسم ومشاركة الخبرات الشخصية وبناء شبكات فاعلة من العلاقات بين الأفراد وتأسيس ثقافة تنظيمية فاعلة ومؤثرة بما يخدم تحقيق غايات وأهداف المؤسسة.

▪ ويضيف الباحث بعداً آخر وهو البعد الثقافي: ويتعلق هذا البعد بثقافة الأفراد تجاه تداول المعرفة وإتاحتها للجميع، كما يشير إلى ثقافة الانفتاح على المعارف المخالفة للبيئة التنظيمية وربما القيم والاستفادة منها بما يخدمه.