



تاریخچه شکاف دانشی نظریه شکاف دانشی اولین بار توسط

شکاف دانشی در قالب تفاوت میان توانایی های کنونی سازمان و توانایی های مورد نیاز آن برای مدیریت دانش تعریف شده است. در تحقیقات صورت گرفته، زک فاصله میان آنچه را که سازمان باید برای رقابت پذیری انجام دهد و آنچه را که در عالم واقع انجام می دهد، شکاف راهبردی نامیده است. بر اساس چارچوب نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدها، نقاط قوت و ضعف آنچه را که سازمان توانایی انجام آن را دارد مشخص می کند، حال آنکه فرصت ها و تهدیدها نماینده آنچه که سازمان باید به انجام برساند، است. سپس راهبرد نشان می دهد که بین آنچه که می تواند انجام دهد و باید انجام دهد، به طریقی تعادل ایجاد کند. در عین حال آنها علاوه بر شکاف راهبردی، یک شکاف بالقوه دیگر تحت عنوان شکاف دانشی هم قائل شده اند. زیرا ممکن است میان آنچه که سازمان باید برای اجرای راهبردهای خود بداند و آنچه که در عالم واقع می داند هم شکاف وجود داشته باشد. در واقع سازمان باید ابتکارات و راهکارهای مدیریت دانش را در جهت رفع شکاف های دانشی راهبردی هدایت کند.

با استفاده از تجزیه، تحلیل و ارزیابی شکاف های موجود در سطح دانش سازمان و مقایسه آن با استانداردهای ارائه شده در این زمینه می توان جایگاه واقعی دانش در سازمان را معین نمود. شرکت پتروشیمی رازی به منظور شناسایی شکاف دانشی و ارائه راه حل هایی به منظور ترمیم آن، اقدام به تحلیل شکاف دانشی شرکت نمود. در این راستا طی جلسات متعددی که برگزار گردید، رویه تحلیل و ترمیم شکاف دانشی تدوین شد و به منظور آشنایی مدیران با این مفهوم، در جلسه ای رویه و مراحل گام به گام آن تبیین شد. پس از تأیید مدیران شرکت، رویه تدوین شده در واحد تعمیرات در مورد مبدل ۱۰۸ و در واحد مهندسی در مورد تعویض استریپر اجرایی شده و به عنوان مثالی در اختیار سایر دانشکاران شرکت قرار گرفت. رویه مذکور در نرم افزار مدیریت دانش به اشتراک گذاشته شده است و تمامی دانشکاران می توانند از مفاد و مراحل آن آگاه گردند.

به منظور اجرایی شدن این رویه، برای هر کدام از واحدها یک تقویم کاری در نظر گرفته شد. یکی از آیتم های این تقویم کاری فعالیت های مدیریت دانش، برگزاری جلسات منظم تحلیل و ترمیم شکاف دانشی در قالب انجمن های خبرگی می باشد. برای هر واحد به تناسب تعداد نفرات و میزان دانش بر بودن فعالیت ها، تعدادی جلسات تا ۴ ماه آینده پیش بینی شده است و به مدیران ابلاغ شد.

آن کس که بداند و بداند که بداند
اسب خرد از گنبد گردون بجهاند
آن کس که بداند و نداند که بداند
آگاه نماید که بس خفته نماند
آن کس که نداند و بداند که نداند
لنگان خرد خویش به منزل برساند

اهداف ارزیابی عملکرد مدیریت دانش

هر سازمانی با توجه به شرایط و اهداف آن از پیاده سازی پروژه های مدیریت دانش، به دنبال رسیدن به بهره وری و بهبود مورد انتظار خود، قبل از اجرای پروژه می باشد. وجود برنامه مدون دانشی و حرکت در راستای استراتژی های شرکت، امکان کنترل و نظارت را به مدیریت می دهد و موجبات حفظ شرکت در مسیر تعالی خود می شود. تعدادی از اهداف تحلیل و ترمیم شکاف دانشی در سازمان ها عبارتند از:

- کنترل مداوم جریان امور مدیریت دانش در سازمان و استقرار چرخه مدیریت بهره وری در انجام پروژه؛
- نگاشت وضعیت موجود دانشی با توجه به سرمایه های فکری شرکت؛
- برقراری ارتباط بین استراتژی های شرکت و توانایی دانشی شرکت و تصویر وضعیت مطلوب دانشی؛
- شناسایی نقاط ضعف، قوت و مشکلات سازمان پس از پیاده سازی مدیریت دانش و تلاش در جهت شکوفایی و افزایش قابلیت ها و اصلاح فعالیت ها برای رسیدن به حداکثر سود از برنامه های مدیریت دانش؛
- بهبود تصمیم گیری در مورد حوزه و عمق فعالیت ها، برنامه ها و اهداف آینده مدیریت دانش در سازمان؛
- بهبود تخصیص منابع و استفاده بهتر از امکانات و منابع انسانی در جهت اجرای برنامه های مصوب مدیریت دانش و افزایش کارایی برنامه های مدیریت دانش؛
- ارتقای پاسخ گویی در مورد عملکرد برنامه های اجرا شده ی مدیریت دانش؛
- امکان مقایسه دانشی خود با شرکت های رقیب و شناسایی حوزه های دانشی؛
- شناسایی حوزه های دارای دانش پیشرفته و نوآورانه؛
- ارتقای توانمندی سازمان در ارائه کمی و کیفی خدمات و رقابت پذیری در فضای ملی و بین المللی با یافتن نقاط تأثیرگذار پروژه ی مدیریت دانش بر فرآیندهای سازمانی؛
- آگاهی از نقاط کلیدی در اثربخشی مدیریت دانش و تقویت سازمان در آن نقاط؛
- ایجاد انگیزه در مدیران و کارکنان برای ادامه طرح با ارائه ی بهبودهای اندازه گیری شده در سازمان در اثر پیاده سازی پروژه ی مدیریت دانش؛
- شناسایی خلاءها در پیاده سازی مدیریت دانش و نیاز به سرمایه گذاری بیشتر؛
- هدف نهایی از تحلیل شکاف دانشی، افزایش کارایی و اثربخشی سازمان است.

بکارگیری دانش از دیدگاه مدیر برنامه ریزی شرکت نفتی شل دگاس، رئیس سابق گروه برنامه ریزی شرکت نفتی داچ شل، بر این باور است که توانایی یادگیری زودتر و سریع تر از رقبای، تنها مزیت نسبی در دهه آینده خواهد بود.

یادگیری سازمانی مهمترین راه بهبود عملکرد در دراز مدت است و در آینده نزدیک، تنها سازمانی می تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از قابلیت ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمامی سطوح سازمان به نحو مطلوب بهره برداری کند. در یادگیری سازمانی اعضای سازمان با تشخیص صحیح اشتباهات و علل بوجود آورنده آنها و نیز اصلاح اشتباهات، برای آینده درس گرفته و برای مقابله با تغییرات و حوادث احتمالی آماده می شوند. در محیط متغیر و عرصه پیچیده رقابتی که همه سازمان ها با آن مواجه هستند، موفقیت در فضای کسب و کار امروز به طور کامل به یادگیری سازمانی و فردی بستگی دارد.