

## آشنایی با اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی

همراستا با گرامیداشت **روز پژوهش**، که نماد عزم ملی برای خلق دانش و نوآوری است، فرصت را مغتنم می‌شماریم تا یکی از بازوهای علمی و تحول‌آفرین شرکت ملی صنایع پتروشیمی را معرفی کنیم. این روز بر همه جویندگان راه دانش و پیش برندگان مرزهای دانایی مبارک باد.

در عرصه پیچیده و رقابتی صنعت امروز، آنچه سازمان‌ها را در مسیر پیشستازی نگاه می‌دارد و به آنان مزیت راهبردی می‌بخشد، **چیزی جز سرمایه انسانی توانمند، متخصص و آینده‌ساز نیست**. اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی شرکت ملی صنایع پتروشیمی، طی بیش از یک دهه، به مثابه بازوی دانش‌بنیان، پژوهشی و تحول‌آفرین این شرکت ایفای نقش کرده است. مأموریت آن، حفاظت و بالندگی پیوسته از این گنجینه بی‌همتا است. این اداره کل، با تکیه بر دانش روز، نوآوری و نگاهی پیش‌گیرنده، بر آن است تا با خلق الگوهای بومی و کارآمد، طلایه‌دار دگرگونی بنیادین در مدیریت و توسعه سرمایه‌های انسانی، هم‌سو با اهداف عالی شرکت باشد.

### چشم‌انداز و رسالت

در مسیر دگرگونی صنعت، ما بر آنیم تا با خلق دانش بومی و توانمندسازی نسل آینده‌ساز، شرکت ملی صنایع پتروشیمی را به سازمانی پیشرو، چابک و دانش‌بنیان تبدیل کنیم. رسالت ما، ایجاد بستری پویا برای رشد تک‌تک نیروها و کل سازمان، از طریق پژوهش‌های آینده‌نگر و راهکارهای عملیاتی است.

### ماموریت‌های کلیدی

- انجام پژوهش‌های کاربردی برای حل مسائل واقعی نیروی انسانی
- هدایت و یکپارچه‌سازی پژوهش‌های منابع انسانی در سطح شرکت
- حمایت از پایان نامه‌های دانشجویی متناسب با اولویت‌های پژوهشی
- ارائه تحلیل‌های راهبردی و پشتیبانی پژوهشی برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی
- اجرای پروژه‌های پژوهشی برای بهینه‌سازی مستمر فرآیندها
- توسعه فرهنگ سازمانی و ارتقا اخلاق حرفه‌ای در راستای تحول اداری سازمان
- بلوغ و توسعه مدیریت دانش و مستندسازی تجارب خبرگان صنعت پتروشیمی
- شناسایی اولویت‌های پژوهشی بر اساس نیازهای راهبردی سازمان
- نظارت بر اجرای پروژه‌های پژوهشی و ارزیابی اثربخشی آن‌ها
- توسعه همکاری‌های اثربخش با واحدهای سازمانی و مراکز علمی
- حل مسائل کارکنان از طریق مشارکت جمعی و ارائه راهکارهای عملی

### رویکرد و راهبرد

این اداره کل با بهره‌گیری از ظرفیت‌های داخلی و متخصصان شرکت، توسعه همکاری‌های راهبردی با مراکز علمی معتبر و انطباق با بهترین استانداردهای ملی و بین‌المللی صنعت، میکوشد تا گام‌های استواری در مسیر بهبود عملکرد سازمانی، افزایش بهره‌وری و تحقق چشم‌انداز شرکت بردارد. رویکرد ما، پژوهشی بودن، مشارکت‌جویی و تمرکز بر ایجاد ارزش افزوده واقعی از طریق توسعه سرمایه انسانی است.

اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی، خود را همراه و هم‌گام موثری برای کلیه واحدها و همکاران می‌داند و متعهد است که در تعاملی مستقیم و سازنده، با ایجاد زیرساخت‌های پژوهشی مستحکم، در راستای بهبود مستمر، **توانمندسازی نیروی انسانی و تحقق اهداف کلان شرکت ملی صنایع پتروشیمی گام بردارد.**

## ویژه‌نامه مدیریت دانش

«روز ملی پژوهش کرامی باد»

(شماره ۱۱۲ - سال دهم)

آذر ماه سال ۱۴۰۴



## پژوهشگران و فناوران،

## سرمایه‌های آینده‌ساز





## هزینه بالای پنهان کردن دانش

خلاقیت محرک نوآوری است و موجب ارتقای موفقیت سازمانی می‌شود. با این حال، زمانی که کارکنان دانش ارزشمند خود را نزد خود نگه می‌دارند، نه تنها به همکاران‌شان آسیب می‌زنند، بلکه خلاقیت خودشان نیز تضعیف می‌شود. پژوهشی از مدرسه کسب‌وکار BI نروژ نشان می‌دهد که این رفتار هم بر افراد و هم بر تیم‌ها تأثیر منفی دارد؛ هرچند شدت اثر آن به فرهنگ محل کار بستگی دارد.

افرادی که دانش خود را پنهان می‌کنند، معمولاً از دایره تعاملات کنار گذاشته می‌شوند. هنگامی که همکاران درمی‌یابند فردی اطلاعات را پنهان می‌کند، آن‌ها نیز تمایل به رفتار مشابه پیدا می‌کنند. این چرخه پنهان‌کاری به شکل‌گیری «حلقه عدم اعتماد متقابل» منجر می‌شود؛ جایی که اعتماد فرو می‌ریزد و خلاقیت آسیب می‌بیند.

## خلاقیت چگونه رونق می‌گیرد

خلاقیت با جریان آزاد دانش شکوفا می‌شود. پژوهشگران می‌گویند: «پنهان کردن دانش، توانایی افراد در تولید ایده‌های نو را کاهش می‌دهد». برای حل مسائل، کارکنان هم به بیش‌های تازه نیاز دارند و هم به پایه‌ای مستحکم از دانش پیشین.

اما چرا افراد دانش خود را پنهان می‌کنند؟ اغلب برای آنکه مزیتی رقابتی به دست آورند. با این حال، هر مزیت کوتاه‌مدتی، بهایی بلندمدت دارد. هنگامی که دیگران از اشتراک دانش دست می‌کشند، فردی که آن را پنهان کرده است، از ورودی‌های ارزشمند دیگران محروم می‌شود و در نتیجه، خلاقیت خودش نیز افت می‌کند.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فرهنگ محیط کار می‌تواند این چرخه بی‌اعتمادی را تشدید یا تضعیف کند:

فضاهای مبتنی بر تسلط (Mastery climates) بر یادگیری، کار تیمی و رشد مهارت تأکید دارند. در چنین محیط‌هایی، حتی اگر فردی دانش خود را پنهان کند، کارکنان همچنان تمایل به همکاری دارند.

فضاهای مبتنی بر عملکرد (Performance climates) بر رقابت و موفقیت فردی تمرکز دارند. در این فضاها، پنهان‌کاری افزایش می‌یابد و خلاقیت جمعی کاهش پیدا می‌کند.

## خلاقیت زمانی زنده می‌ماند که دانش آزادانه در سراسر سازمان جریان داشته باشد

«سامانه مدیریت دانش شرکت ملی صنایع پتروشیمی؛

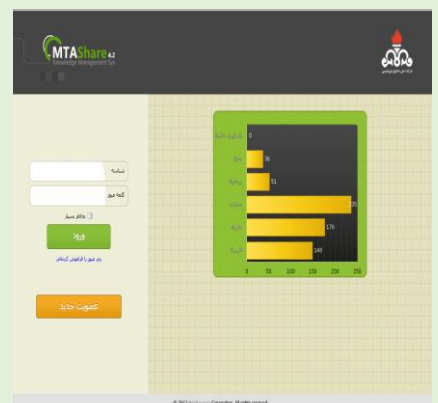
تجربه ای چندساله در خدمت پژوهش و نوآوری»

در راستای بهبود فرآیندهای مدیریتی و اشتراک گذاری اطلاعات، سامانه مدیریت دانش شرکت ملی صنایع پتروشیمی با آدرس **km.nipc.net** به منظور تسهیل دسترسی به منابع علمی، فنی و تخصصی راه اندازی شده است. این سامانه به کارکنان و کارشناسان این مجموعه اجازه می دهد تا به راحتی اطلاعات ارزشمند خود را ثبت، جستجو و به اشتراک بگذارند.

از ویژگی های برجسته این سامانه می توان به قابلیت ذخیره سازی مستندات فنی، مقالات علمی، گزارش های پروژه ها و دستورالعمل های کاری اشاره کرد. همچنین، این سیستم با ایجاد یک محیط مشترک برای تبادل نظر و ارتقاء سطح دانش در مجموعه، به بهبود فرآیندهای تصمیم گیری و افزایش بهره وری کمک می کند.

استفاده از این سامانه موجب تسریع در دستیابی به اطلاعات، جلوگیری از دوباره کاری و افزایش کارایی سازمانی خواهد شد. تمام کارکنان و اعضای شرکت ملی صنایع پتروشیمی می توانند با استفاده از این پلتفرم به منابع مختلف دسترسی داشته و از آن برای ارتقاء دانش و بهبود عملکرد استفاده کنند.

از شما دعوت می کنیم تا از این سامانه بهره برداری کنید و در جهت رشد و پیشرفت سازمانی همراه ما باشید.



جهت ثبت نام در سامانه مدیریت دانش

به لینک زیر مراجعه نمایید.

km.nipc.net

## پژوهش در قالب دانش؛ برکی از مطالعات دانشگاهی

برگرفته از رساله دکتری جناب آقای فریدون کیانی نژاد ( همکار شاغل در اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی) با عنوان "ارائه مدل قدرت هوشمند جهت تلفیق منابع قدرت در سازمان های دولتی"



### چکیده تحقیق

مدیریت در سازمان های دولتی، با چالش هایی همچون ساختارهای سلسله مراتبی سنتی، استفاده یک بعدی از قدرت، کاهش مشارکت کارکنان و ناکارآمدی در تحقق اهداف راهبردی مواجه است. پژوهش با هدف ارائه مدلی برای قدرت هوشمند جهت تلفیق منابع قدرت در سازمان های دولتی انجام شد. با توجه به چالش های مدل های سنتی قدرت در سازمان های دولتی، نظریه «قدرت هوشمند» جوزف نای که در حوزه علوم سیاسی و روابط بین الملل مطرح شده، به عنوان چارچوب نظری پایه انتخاب گردید. این پژوهش به روش ترکیبی (کیفی-کمی) اجرا شد. در بخش کیفی، با ۱۷ نفر از خبرگان دانشگاهی و سازمانی مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل آمد و داده ها با تحلیل محتوا و با استفاده از نرم افزار MAXQDA ۲۰۲۰ مورد بررسی قرار گرفت. در بخش کمی، مدل طراحی شده با پرسشنامه در بین ۱۸۶ نفر از مدیران ارشد و میانی سازمانی مورد آزمون قرار گرفت. یافته ها منجر به ارائه مدلی نهایی شد که قدرت هوشمند در سازمان های دولتی را متشکل از دو بعد اصلی قدرت نرم و قدرت سخت می داند. این دو بعد در قالب دوازده مؤلفه محوری و چهل و هفت شاخص فرعی عملیاتی شده اند. مدل ارائه شده می تواند به عنوان چارچوبی برای به کارگیری توأمان و هوشمندانه منابع قدرت توسط مدیران دولتی به منظور بهبود عملکرد راهبردی و اثربخشی سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

### ضرورت گذار از شکل سنتی قدرت به مدل نوین قدرت هوشمند در سازمان

مدیریت، نقشی تعیین کننده در بهره برداری از منابع سازمانی دارد. تحولات اخیر، مدل های سنتی قدرت را در سازمان های دولتی با چالش مواجه کرده است. نظریه «قدرت هوشمند» جوزف نای، که تلفیقی از قدرت سخت و نرم است، در علوم سیاسی ارائه شده است. این پژوهش درصدد است با حفظ چارچوب مفهومی این نظریه، آن را در رشته مدیریت دولتی با نگاه سازمانی تعریف مفهومی و عملیاتی کند و مدلی بومی ارائه دهد. این پژوهش با انتقال این چارچوب به عرصه مدیریت دولتی، ارائه مدل قدرت هوشمند برای تلفیق منابع قدرت در سازمان های دولتی ایران است. ضرورت های این پژوهش عبارتند از:

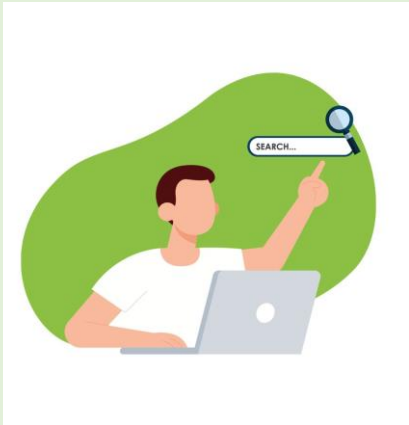
- خلاء مطالعات سازمانی در زمینه قدرت هوشمند در برابر تمرکز بر شکل سنتی قدرت.
- نیاز مبرم به بازنگری در سبک های مدیریتی برای افزایش کیفیت و اثربخشی.
- عدم استفاده بهینه از توانمندی های مدیران در تصمیم گیری و اعمال قدرت.
- اهمیت تسهیل دستیابی به اهداف راهبردی از طریق رویکردهای هوشمندانه قدرت.
- فرصت سازی برای تغییر پارادایم از مدیریت سنتی به رهبری مشارکت محور و منعطف.

### روش پژوهش: رویکردی ترکیبی برای کشف و اعتباریابی

پژوهش از نظر هدف، اکتشافی و از نظر ماهیت، ترکیبی (کیفی-کمی) است. بخش کیفی با تحلیل محتوای مصاحبه ها و بخش کمی به روش توصیفی-پیمایشی انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی، خبرگان دانشگاهی و سازمانی بودند که با نمونه گیری هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری (۱۷ نفر) انتخاب شدند. در بخش کمی، جامعه آماری شامل ۳۵۹ نفر از مدیران ارشد و میانی بود که ۱۸۶ نفر به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی پرسشنامه بود. برای تحلیل کیفی از نرم افزار MAXQDA و برای تحلیل کمی از نرم افزارهای SPSS و SmartPLS استفاده شد. در بخش کمی جهت اعتبار سنجی مدل از نرم افزارهای آماری استفاده گردید که نتیجه آن بر اساس مدل مفهومی نهایی در ذیل گزارش شده است.

در بخش کیفی با در نظر گرفتن مؤلفه ها محوری و شاخص های فرعی بدست آمده برای قدرت هوشمند و ابعاد آن تعاریف اقتباس گردید که می توان موارد ذیل را جهت تلفیق منابع قدرت و پیاده سازی آن در سازمان مد نظر قرار داد:

قدرت هوشمند در سازمان های دولتی به معنای توانایی سازمان در تلفیق هدفمند و هماهنگ منابع قدرت سخت و قدرت نرم برای تحقق اهداف مدیریتی، افزایش نفوذ حکمرانی و ارتقای اثربخشی اجرایی است. این تلفیق شامل: بهره گیری از منابع سخت: قوانین و مقررات، ساختار سازمانی، تجهیزات، منابع مالی و انسانی و تلفیق با منابع نرم: تعامل و مذاکره، فرهنگ سازمانی، تخصص، تجربه، فناوری و دانش می باشد. هدف این ترکیب، ایجاد ظرفیتی چندبعدی برای پاسخ گویی منعطف، تأثیرگذاری مؤثر در محیط های داخلی و بین سازمانی، و ارتقای مشروعیت و کارآمدی سازمان دولتی است.



ما خوشحالیم که به اطلاع شما می‌رسانیم

سایت پژوهش و توسعه منابع انسانی شرکت

در حال راه‌اندازی است و هم‌اکنون تعدادی از

مستندات اولیه در آن بارگذاری شده است.

این سایت با هدف تسهیل دسترسی به منابع

پژوهشی، مقالات علمی و مستندات فنی در

اختیار کارکنان و محققان شرکت قرار خواهد

گرفت.

در حال حاضر، برخی از مستندات در سایت

بارگذاری شده‌اند، اما لازم به ذکر است که این

مستندات هنوز مورد بازبینی و تأیید نهایی قرار

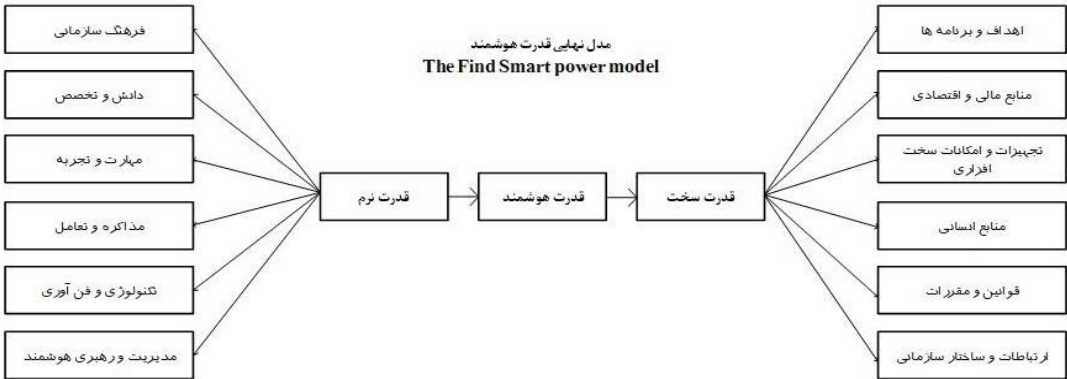
نگرفته‌اند. به محض تکمیل فرآیند چک و

تایید، اطلاعات به‌روزرسانی شده و در

دسترس قرار خواهند گرفت.



## مدل نهایی پژوهش



### تکته کلیدی مدل: قدرت هوشمند، تعامل پویا و سینرژیک بین دو بعد قدرت سخت و نرم:

یک مدیر هوشمند، نه یک بعد را فدای دیگری می‌کند و نه آنها را جدا از هم می‌بیند؛ بلکه با تشخیص دقیق شرایط، مخاطب و هدف، ترکیب بهینه‌ای از مؤلفه‌های نرم و سخت را به کار می‌گیرد. برای مثال، در اجرای یک تغییر سازمانی بزرگ، هم از اقناع و مشارکت دادن کارکنان (قدرت نرم) استفاده می‌کند و هم چارچوب‌های الزام‌آور و مشوق‌های مالی جدید (قدرت سخت) را به همراه آن به کار می‌بندد.

### کاربردهای عملی مدل برای مدیران دولتی

این مدل می‌تواند به عنوان یک راهنمای عملی در اختیار مدیران سطوح مختلف قرار گیرد:

- خودارزیابی مدیران:** مدیران می‌توانند با توجه به مؤلفه‌های چهل‌وهفت‌گانه شاخص‌ها، پروفایل قدرت شخصی و سازمانی خود را ترسیم و نقاط قوت و ضعف خود را در به کارگیری قدرت نرم و سخت شناسایی کنند.
- طراحی برنامه‌های توسعه مدیریت:** سازمان‌ها می‌توانند بر اساس این مدل، دوره‌های آموزشی برای تقویت مهارت‌های قدرت نرم (مانند مذاکره، هوش عاطفی، رهبری خدمتگزار) در کنار شناخت دقیق ابزارهای قدرت سخت طراحی کنند.
- اصلاح نظام ارزیابی و انتصاب:** در گزینش و انتصاب مدیران، می‌توان معیارهایی از هر دو بعد قدرت (مانند توان اقناع و مذاکره و همچنین آگاهی از قوانین) را مد نظر قرار داد.
- مدیریت تغییر و تحول:** در فرآیندهای اصلاحی، با تلفیق هوشمندانه «جلب حمایت قلبی کارکنان (نرم)» و «ایجاد سازوکارهای حمایتی و نظارتی جدید (سخت)»، احتمال موفقیت تغییر افزایش می‌یابد.
- افزایش مشروعیت و کاهش مقاومت:** استفاده متوازن از قدرت، موجب می‌شود تصمیمات مدیر نه از سر «اجبار» صرف، که از روی «پذیرش» دنبال شود، که این امر مشروعیت تصمیمات و سرعت اجرا را بالا می‌برد.

### پیشنهادهای کاربردی

با توجه به ضرورت بهره برداری هدفمند از تمامی ظرفیت های سازمانی، پیشنهاد می شود سازمان های دولتی نسبت به شناسایی دقیق، ارزیابی و تلفیق عملیاتی منابع قدرت سخت و نرم اقدام نمایند و با مدیریت و رهبری هوشمندانه این منابع، مسیر تحقق اهداف راهبردی خود را هموار سازند.

- ۱- تدوین راهبرد تلفیقی قدرت نرم و سخت در سازمان های دولتی ؛ ایجاد چارچوب راهبردی برای بهره برداری هدفمند از منابع سخت ساختار، قوانین، منابع مالی( و نرم ) فرهنگ، دانش، مذاکره.
- ۲- تعیین اولویت های اجرایی برای تقویت قدرت هوشمند سازمانی بر اساس مأموریت دستگاه اجرایی.
- ۳- طراحی نظام سنجش قدرت هوشمند سازمانی.
- ۴- توسعه شاخص های کمی و کیفی برای ارزیابی سطح قدرت سخت و نرم در سازمان های دولتی.
- ۵- استفاده از ابزارهای نظارتی و مدیریتی برای پایش عملکرد در راستای قدرت هوشمند در سازمان های دولتی.
- ۶- توسعه شایستگی های انسانی و رهبری هوشمند.
- ۷- طراحی برنامه های آموزشی برای مدیران با محوریت مذاکره، تعامل بین سازمانی، تفکر سیستمی و مهارت های نرم و ارتقای فرهنگ یادگیری و بازانديشي در سطوح سازمانی.
- ۸- در سطح کاربردی پیشنهاد می شود مدیران سازمان ها از مدل طراحی شده قدرت هوشمند به عنوان ابزاری برای بکارگیری و تلفیق همه منابع قدرت سازمان بهره برداری نمایند و نتایج آن را در تصمیم سازی های استراتژیک لحاظ نمایند.
- ۹- در بخش تجهیزات و فناوری ها توجه به توسعه زیر ساخت های هوشمند جهت تحلیل داده ها و بکارگیری مطلوبتر مولفه های قدرت هوشمند پیشنهاد می گردد.
- ۱۰- در پایان برای توسعه بیشتر مدل قدرت هوشمند در سازمان ها و ارزیابی مدل پیشنهاد می شود پژوهش هایی با رویکرد ترکیبی کمی و کیفی در سایر سازمانها بخصوص سازمانهای غیر انتفاعی و سازمانهای خصوصی نیز مورد پژوهش و تحلیل قرار گرفته و با پژوهش حاضر مقایسه شود تا علاوه بر تحلیل آماری، عمق بیشتری در تبیین مولفه ها و عوامل تاثیرگذار برداشته شود.

### جمع بندی و نتیجه گیری

سازمان‌های دولتی امروزی، برای پاسخگویی به نیازهای پویای جامعه و تحقق اهداف راهبردی، نیازمند مدیرانی هستند که نه فقط «صاحب قدرت»، بلکه «خردمند در اعمال قدرت» باشند. مدل ارائه‌شده در این پژوهش، نشان می‌دهد که قدرت هوشمند، یک انتخاب دوشاخه (نرم یا سخت) نیست، بلکه یک هنر ترکیب و تلفیق است. این مدل بومی، چارچوبی علمی-عملی برای حرکت از مدیریت دستوری به سمت رهبری هوشمند و تأثیرگذار در بخش دولتی فراهم می‌کند. به کارگیری این مدل می‌تواند به خلق محیط‌های کاری پویاتر، افزایش رضایت و بهره‌وری کارکنان، کاهش هزینه‌های ناشی از مقاومت در برابر تغییر و در نهایت، ارتقای کارایی و مشروعیت سازمان‌های دولتی بینجامد.

### لینک مقالات این پژوهش:

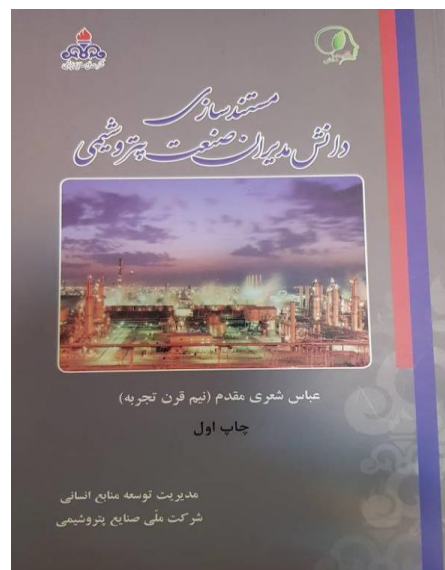
۱- [https://ichrm.mashhad.iau.ir/Areas/Panel/Hamayesh/۱/۰۸۹۹de۶d-f۲a۹-۴a۶۸-۹۹۳f-cf۶dc۲a۰۲۱۰۳/Asar/۱۷۶/۱۱۷۲\\_۲۶۳۷۲.pdf?۳۳۸۰۰۱۳](https://ichrm.mashhad.iau.ir/Areas/Panel/Hamayesh/۱/۰۸۹۹de۶d-f۲a۹-۴a۶۸-۹۹۳f-cf۶dc۲a۰۲۱۰۳/Asar/۱۷۶/۱۱۷۲_۲۶۳۷۲.pdf?۳۳۸۰۰۱۳)

۲- <https://jmedda.com/jmedda/article/view/۱۶۲>

۳- [https://iieshrm.ir/article\\_profile.php?a\\_code=A-۱۰-۱۲۸۸-۱&slc\\_lang=fa&sid=۱&hbnr=۱&printcase=۱&hmb=۱](https://iieshrm.ir/article_profile.php?a_code=A-۱۰-۱۲۸۸-۱&slc_lang=fa&sid=۱&hbnr=۱&printcase=۱&hmb=۱)

## تجربه‌ها اگر مستند نشوند، تکرار نمی‌شوند؛ از دست می‌روند

حفظ و انتقال تجربیات مدیریتی، یکی از مهم‌ترین الزامات پایداری و تعالی در صنعت پتروشیمی است. در همین راستا، اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی با رویکرد مدیریت دانش، مجموعه کتاب «مستندسازی دانش تجارب خبرگان صنعت پتروشیمی» را با هدف ثبت و انتقال تجربیات ارزشمند مدیریتی تدوین و منتشر کرده است. این مجموعه کتاب تلاشی مؤثر در جهت حفظ سرمایه‌های دانشی سازمان به شمار می‌آید که در آن، دانش ضمنی خبرگان صنعت پتروشیمی به شکلی کاربردی مستند شده تا مسیر تصمیم‌گیری، حل مسائل و توسعه پایدار سازمان برای نسل‌های آینده هموارتر شود. این اثر نمونه‌ای عملی از نقش مدیریت دانش در تبدیل تجربه به دارایی ماندگار سازمانی است. در ادامه این مسیر، چندین پروژه مستندسازی تجارب نیز در حال انجام است که پس از طی مراحل تدوین و تکمیل، در قالب مستندات و کتاب‌های تخصصی منتشر خواهد شد.



## نقش مدیریت دانش در تصمیم‌های فنی و مدیریتی

مدیریت دانش با گردآوری، مستندسازی و به اشتراک‌گذاری تجربیات و درس‌آموخته‌ها، زمینه تصمیم‌گیری آگاهانه و مبتنی بر شواهد را فراهم می‌کند. در تصمیم‌های فنی، دسترسی به دانش مستند شده موجب کاهش خطا، تسریع در حل مسائل و افزایش ایمنی عملیاتی می‌شود و در تصمیم‌های مدیریتی، با تکیه بر تجربیات پیشین و تحلیل دانش سازمانی، کیفیت تصمیم‌ها و اثر بخشی آن‌ها ارتقا می‌یابد. این رویکرد، نقش مهمی در کاهش ریسک و افزایش بهره‌وری ایفا می‌کند.