

خبرنامه مدیریت دانش

(شماره ۱۱۳ - سال دهم)

دی و بهمن ماه سال ۱۴۰۴



پژوهشگران و فناوران: سرمایه ملی

استراتژیک و آینده ساز کشور



نقش انگیزش بیرونی و درونی در فعالیتهای الگوریتمی و اکتشافی



بسیاری از رفتارهایی که در محیط کار انتظار می‌رود، از نگاه دانشمندان علوم رفتاری به دو دسته اصلی تقسیم می‌شوند: فعالیتهای الگوریتمی و فعالیتهای اکتشافی. فعالیتهای الگوریتمی وظایفی هستند که مطابق دستورالعمل‌ها، آیین‌نامه‌ها و مستندات سازمانی انجام می‌شوند و نتایج آن‌ها تا حد زیادی قابل پیش‌بینی است. در مقابل، فعالیتهای اکتشافی ماهیتی باز و خلاقانه دارند؛ روش انجام آن‌ها برای هر فرد متفاوت است و راه‌حل از پیش تعیین‌شده‌ای وجود ندارد. در این نوع فعالیتهای افراد با تکیه بر آزمون و خطا و تفکر نوآورانه، راه‌حل‌های تازه خلق می‌کنند.

موفقیت کارکنان در انجام هر دو نوع فعالیت، به شدت وابسته به نوع و میزان انگیزش است. این موضوع در مدیریت دانش اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا کیفیت اجرای فرآیندهای دانش سازمانی مستقیماً به مشارکت و عملکرد کارکنان بستگی دارد. این مقاله با استفاده از تقسیم‌بندی علوم رفتاری، هر نوع فعالیت را بررسی کرده و نقش انگیزش بیرونی و درونی در موفقیت آن‌ها و تأثیر آن بر مدیریت دانش را تبیین می‌کند. این رویکرد به سازمان‌ها کمک می‌کند تا نظام‌های مدیریتی و انگیزشی خود را طوری طراحی کنند که هم اثربخشی عملیات روزمره و هم خلاقیت و نوآوری در مدیریت دانش افزایش یابد.

فعالیتهای الگوریتمی و اکتشافی: تعریف و تفاوت‌ها:

فعالیتهای الگوریتمی: آن دسته از وظایف سازمانی هستند که برای انجام آن‌ها، دستورالعمل، فرآیندهای استاندارد و رویه‌های مشخص تدوین شده است. این فعالیتهای معمولاً تکرارپذیر، روزمره و نتایج آن‌ها قابل پیش‌بینی بوده و مستلزم دقت و پیروی از قواعد از پیش تعیین‌شده هستند. نمونه‌های سازمانی این فعالیتهای شامل خطوط تولید، تعمیرات اساسی برنامه‌ریزی‌شده، مالی و فعالیتهای اداری روزمره است.

فعالیتهای اکتشافی: ماهیتی باز و خلاقانه دارند. در این نوع فعالیتهای هیچ راه‌حل یکسان و استانداردی وجود ندارد و افراد با استفاده از خلاقیت، نوآوری و آزمون و خطا، به انجام امور می‌پردازند. نمونه‌های عملی شامل تحقیق و توسعه (R&D)، طراحی محصول جدید، حل مسائل پیچیده و پروژه‌های نوآورانه در استارت‌آپ‌ها است.

تفاوت اصلی این دو دسته در میزان پیش‌بینی نتایج، نیاز به خلاقیت، انعطاف‌پذیری در اجرا و میزان کنترل مدیریتی است. این تفاوت‌ها زمینه‌ساز طراحی نظام انگیزشی مناسب برای هر نوع فعالیت هستند و تأثیر مستقیم بر اثربخشی مدیریت دانش دارند.

چگونگی تأثیر فعالیتهای مدیریت دانش:

فعالیتهای الگوریتمی به مدیریت دانش کمک می‌کنند تا دانش موجود سازمان به صورت منظم مستندسازی شود و جریان‌های رسمی اطلاعات برقرار شوند. این فعالیتهای باعث کاهش خطاهای تکراری، افزایش کارایی فرآیندها و تسهیل انتقال دانش به کارکنان جدید می‌شوند.

در مقابل، فعالیتهای اکتشافی زمینه خلق دانش جدید و نوآوری را فراهم می‌آورند. این نوع فعالیتهای موجب یادگیری سریع سازمانی، ایجاد بهروشن‌ها، توسعه راه‌حل‌ها و بهبود فرآیندهای موجود می‌شوند.

مدیریت دانش اثربخش نیازمند درک این تفاوت‌ها است تا بتواند منابع، ابزارها و نظام‌های حمایتی را به گونه‌ای طراحی کند که هم فعالیتهای روزمره و تکراری که تابع الگوریتمی خاص و از پیش تعیین شده هستند، بهینه شوند و هم فعالیتهای خلاقانه و اکتشافی به نتیجه برسند.

نقش انگیزش در موفقیت فعالیت‌ها و تاثیر آن بر مدیریت دانش:

موفقیت هر فعالیت سازمانی، صرف‌نظر از ماهیت آن، به انگیزش افراد وابسته است. بدون انگیزش مناسب، حتی دقیق‌ترین فرآیندها و خلاقانه‌ترین فعالیت‌ها نیز نمی‌توانند به نتایج مطلوب برسند. در مدیریت دانش، این موضوع اهمیت دوچندانی پیدا می‌کند، زیرا جاری شدن چرخه دانش به مشارکت فعال کارکنان در تمامی سطوح سازمانی وابسته است. در ادامه، نقش دو نوع انگیزش بیرونی و درونی و تأثیر آن‌ها بر موفقیت فعالیت‌ها و مدیریت دانش تشریح می‌شود:

انگیزش بیرونی شامل پاداش‌ها، تنبیه‌ها و کنترل‌های مدیریتی است و برای فعالیت‌های الگوریتمی بسیار مؤثر است. این فعالیت‌ها به تلاش مداوم، دقت و پیروی از دستورالعمل‌ها نیاز دارند. برای مثال، در خطوط تولید یا بخش‌های اداری، ارائه پاداش عملکردی و کنترل مستمر بهره‌وری را افزایش می‌دهد و خطا را کاهش می‌دهد.

انگیزش درونی شامل علاقه، کنجکاوی و رضایت شخصی است و برای فعالیت‌های اکتشافی، حیاتی است. در پروژه‌های تحقیق و توسعه یا نوآرانه، تمرکز بیش‌ازحد بر پاداش بیرونی می‌تواند انگیزش درونی را کاهش دهد و خلاقیت و نوآوری را محدود کند. انگیزش درونی کارکنان را به یادگیری فعال و خلق دانش جدید ترغیب می‌کند.

چالش‌ها و تداخل انگیزش‌ها در مدیریت فعالیت‌ها و دانش سازمانی:

در هر سازمان، نوع و میزان انگیزش می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر عملکرد کارکنان داشته باشد. گاهی اوقات تمرکز بیش‌ازحد بر انگیزش بیرونی، به‌ویژه در فعالیت‌های خلاقانه و اکتشافی، اثر معکوس ایجاد می‌کند. وقتی کارکنان در فعالیت‌های نوآرانه تنها به دنبال پاداش یا ترس از تنبیه باشند، انگیزش درونی که شامل علاقه، کنجکاوی و رضایت فردی است، کاهش می‌یابد. این کاهش انگیزش درونی می‌تواند خلاقیت و نوآوری را محدود کرده و از خلق دانش جدید جلوگیری کند.

از سوی دیگر، فعالیت‌های الگوریتمی و روزمره که نیازمند دقت، پیروی از دستورالعمل‌ها و تکرارپذیر هستند، اگر صرفاً بر انگیزش درونی متکی باشند، ممکن است بهره‌وری و دقت لازم را نداشته باشند. در این شرایط، نبود و کاهش کنترل و مشوق‌های بیرونی می‌تواند باعث افزایش خطا، کاهش کیفیت و تأخیر در اجرای صحیح فرآیندها شود.

بنابراین، توفیق در مدیریت صحیح، نیازمند ایجاد تعادل میان انگیزش بیرونی و درونی است و باید ماهیت هر فعالیت در نظر گرفته شود. سازمان‌ها می‌توانند با طراحی نظام‌های انگیزشی منعطف، جایی که فعالیت‌های الگوریتمی از مشوق‌های بیرونی بهره‌مند شده و فعالیت‌های اکتشافی انگیزش درونی را تقویت کنند، عملکرد کلی و جریان دانش را بهینه کنند. برای مثال، در بخش تحقیق و توسعه، ارائه بازخورد مثبت، فرصت‌های یادگیری و استقلال عمل می‌تواند انگیزش درونی را تقویت کند، درحالی‌که در بخش‌هایی مانند مالی و اداری، ایجاد معیارهای عملکرد روشن و پاداش‌های مشروط به موفقیت می‌تواند انگیزش بیرونی را افزایش دهد.

این نگاه ترکیبی به انگیزش، نه‌تنها عملکرد سازمان را ارتقا می‌دهد، بلکه نوآوری و یادگیری سازمانی را حداکثر و همچنین منجر به ارتقای سطح مدیریت دانش شده و از تاثیر منفی انگیزش‌ها بر عملکرد، جلوگیری می‌کند.

پیامدها و کاربردها در مدیریت دانش:

موفقیت مدیریت دانش در سازمان‌ها به جاری شدن چرخه دانش و جریان آزاد وابسته است. هرگونه تداخل یا ناکارآمدی در انگیزش کارکنان می‌تواند این فرآیندها را تحت تأثیر قرار دهد؛ بنابراین، تطبیق نوع انگیزش با ماهیت فعالیت‌ها یکی از عوامل کلیدی برای ارتقای اثربخشی مدیریت دانش است.

طراحی نظام‌های انگیزشی متناسب با نوع فعالیت‌ها:

فعالیت‌های الگوریتمی نیازمند دقت و پیروی از دستورالعمل‌ها هستند. استفاده از پاداش‌های بیرونی، بازخورد سریع و کنترل مستمر، بهره‌وری و صحت فرآیندها را افزایش می‌دهد.

فعالیت‌های اکتشافی نیازمند آزادی عمل، فرصت آزمون‌وخطا و بازخورد سازنده هستند. تمرکز صرف بر انگیزش بیرونی، خلاقیت و نوآوری را محدود می‌کند. محیط‌های حمایت‌کننده و تشویق به یادگیری، کارکنان را به خلق راه‌حل‌های جدید ترغیب می‌کنند.

نقش مدیران در ایجاد تعادل انگیزشی:

مدیران نقش محوری در مدیریت موفق دانش دارند. مدیران باید محیطی ایجاد کنند که فعالیت‌های تکراری با بهره‌وری بالا و فعالیت‌های خلاقانه فرصت شکوفایی داشته باشند. ایجاد تعادل، شناخت ماهیت فعالیت‌ها و ارائه بازخورد به‌موقع، کلید موفقیت مدیریت دانش است.

درنتیجه، تطبیق مناسب انگیزش با نوع فعالیت‌ها، نه‌تنها اثربخشی مدیریت دانش را افزایش می‌دهد، بلکه یادگیری سازمانی، نوآوری و بهره‌وری کلی سازمان را نیز به‌طور محسوسی ارتقا می‌دهد. این نگاه راهبردی، کلید موفقیت سازمان‌ها در استفاده بهینه از دانش و منابع انسانی در محیط‌های پویا و پیچیده است.

سخن آخر

در پایان، نکات کلیدی این مقاله که به تبیین رابطه میان نوع فعالیت، انگیزش و موفقیت در مدیریت دانش می‌پردازد، در قالب موارد زیر خلاصه می‌شوند:

شناسایی تفاوت فعالیت‌های الگوریتمی و اکتشافی و تطبیق انگیزش با ماهیت آن‌ها ضروری است.

انگیزش بیرونی مناسب برای کارهای روزمره و انگیزش درونی، کلید موفقیت فعالیت‌های خلاقانه است.

طراحی نظام‌های انگیزشی هوشمندانه و ایجاد محیط سازمانی حمایت‌کننده، جریان دانش، یادگیری و نوآوری را ارتقا می‌دهد.

مدیران باید با ایجاد تعادل بین انگیزش‌ها، هم عملکرد روزمره و هم نوآوری و یادگیری سازمانی را بهبود دهند.

<https://www.danakm.com>

«سازمان مدیریت دانش شرکت ملی صنایع پتروشیمی؛

تجربه ای چندساله در خدمت پژوهش و نوآوری»

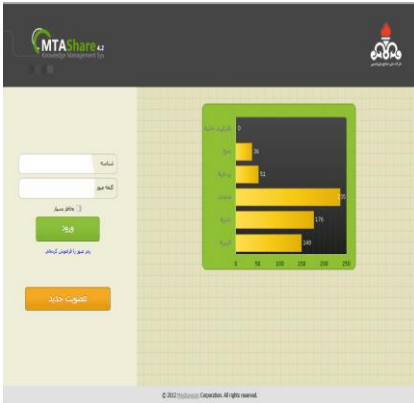
(km.nipc.net)

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.



از سری بسته های دانشی (مستندسازی تجربیات) مهندس مصطفی طاهری نجف آبادی

عنوان دانش

مشکلات ناشی از بمباران، پدافند غیر عامل، تعمیر نگهداری تجهیزات (نگهداری و تعمیرات و رفع مشکلات قبلی دستگاه ها در شیمیایی رازی و بازسازی بلادرنگ تاسیسات پس از بمباران)

صورت مساله

همواره رسیدگی و بازسازی به موقع تاسیسات پتروشیمی وحساس از اولویت بسیار بالایی برخوردار بود. زیرا این عمل موجب در مدار ماندن واحدهای درگیر در مجتمع می شد و از طرفی استهلاک ناشی از بدون استفاده بودن واحدهای متوقف را به علت خوردگی در آن آب و هوا بسیار کاهش می داد. از طرفی روحیه جمعی پرسنل و تکنسین ها و مدیران و مهندسان مشغول در مجتمع را افزایش می داد. حملات و بمباران های حین جنگ تحمیلی خسارات و مشکلات اساسی را برای تجهیزات و واحدهای مختلف صنایع از جمله پتروشیمی ایجاد کرده بود. هر چند با تکیه بر پدافند غیرعامل، تلاش می شد تا این آسیب دیدگی به حداقل کاهش یابد اما حجم سنگین حملات هوایی به حدی بود که گاهی این پدافند نیز توان مقابله نداشت و برخی از واحدها و تجهیزات دچار آسیب می شدند. در مدار قراردادن مجدد واحدها نیازمند بررسی مجدد و بازرسی کامل تجهیزات می بود. رسیدگی و بازسازی به موقع مجتمع های مورد تعرض باید بر اساس یک برنامه منظم انجام میشد.

توضیحات تجربه

آسیب های ناشی از جنگ موجب گردید تا تاسیسات در شیمیایی رازی به طور مداوم مورد بررسی و بازدید قرار بگیرند. بدین منظور با تشکیل گروه های متخصص، طی بازدید تمامی جزئیات فعالیتهای مرتبط با تعمیرات و نگهداری مورد بازرسی قرار می گرفت. کوره های آمونیاک با وسواس بسیار بالایی، بررسی شد و با تکیه بر تجارب سالیان بهره برداری، تعمیر و بازسازی گردید. کیفیت بالای این تعمیرات موجب شد تا راه اندازی مجدد با راندمان بالا و بدون وقفه در تولید انجام شود.

شواهد اثر بخش بودن تجربه

بازدید مستمر و بررسی های فنی متعدد باعث شد علیرغم حجم سنگین بمباران دشمن، بیشتر تجهیزات و واحدهایی که دچار آسیب شده بودند یا به تبع اثرات ناشی از جنگ دچار استهلاک و صدمه شده بودند به سرعت و دقت بازسازی شوند. این روند زمان در مدار قرار گیری مجدد تجهیزات، ابزار و واحدها را به شدت کاهش و سود و درآمد حاصل از فروش به موقع محصولات را بهبود بخشید. همچنین نتایج حاصل از این عملکرد نشان می دهد که هم در موارد بحران و اضطرار و هم در شرایط عادی، بازرسی و بررسی مستمر واحدهای مختلف می تواند هزینه تمام شده نگهداری آنها را کاهش و احتمال از دسترس خارج شدن را به شدت کاهش دهد.

شیمیایی رازی در زمان جنگ در بازسازی پتروشیمی خارک، پالایشگاه تبریز و بازسازی و راه اندازی سیستم گاز قشم و توربین های برق پتروشیمی بندرامام بعد از رفتن ژاپنی ها و همچنین تکمیل واحدهای یوتیلیتی و گاز ترش خانگیران خدمات قابل توجهی ارائه نمود.



محبویت: قدرت دوست داشتنی

بودن در جهانی درگیر با مقام

نویسنده: میچ پرینستین

مترجم: عنبر صدیقی

انتشارات: ارجمند

معرفی کتاب: میچل پرینستین، استاد روان‌شناسی دانشگاه کارولینای شمالی، مدیر ارشد علمی انجمن روان‌شناسی آمریکا و پژوهشگر برجسته در زمینه تأثیر روابط اجتماعی نوجوانان بر سلامت روان، در این اثر، خلاصه‌ای از پژوهش‌های معاصر درباره محبوبیت را ارائه می‌دهد. این کتاب به بررسی تأثیر محبوبیت بر موفقیت و سلامت روان می‌پردازد. بحث اصلی کتاب بر تمایز میان «دوست‌داشتنی بودن» و «خواستنی بودن» تمرکز دارد. «دوست‌داشتنی بودن» سلامت روان و روابط مثبت را ایجاد می‌کند، در حالی که «خواستنی بودن» بر قدرت و نفوذ تمرکز دارد. خطر این وجود دارد که «خواستنی بودن» از راه موقعیت، جای «دوست‌داشتنی بودن» را بگیرد، که این امر می‌تواند بسیار آسیب‌زا باشد. در بخش‌هایی از کتاب به شبکه‌های اجتماعی و مسئله «لایک کردن» (تأیید کردن) اشاره شده است که می‌تواند جنبه اعتیادگونه داشته باشد و «لایک کردن» وابسته به جایگاه و موقعیت اجتماعی افراد می‌شود، نه دوست‌داشتنی بودن واقعی. کتاب توصیه می‌کند که به ارزش‌های دوران کودکی مانند همدلی و هماهنگی بازگردیم تا بتوانیم شکلی پایدارتر از محبوبیت را ایجاد کنیم. این فرایند مستلزم خوداندیشی و رهایی از برداشت‌های مخرب دوران نوجوانی است. در پایان، نویسنده راهکارهایی را به والدین پیشنهاد می‌کند که به «دوست‌داشتنی شدن» کودکان کمک می‌کند.

منبع: <https://iranpa.org>



تقریباً هیچ سازمانی را نمی‌توان پیدا کرد که بعد از پروژه‌ها، جلسه مرور برگزار نکند یا جایی برای ثبت «درس‌های آموخته‌شده» نداشته باشد. فرم‌ها پر می‌شوند، فایل‌ها ذخیره می‌شوند و گاهی حتی پایگاه‌های دانشی مفصلی شکل می‌گیرد. با این حال، یک واقعیت آشنا وجود دارد که بسیاری از مدیران و کارشناسان آن را با پوست و استخوان لمس کرده‌اند: پروژه‌های بعدی، دوباره با همان مشکلات قبلی روبه‌رو می‌شوند. انگار نه انگار که قبلاً درس گرفته‌ایم. این تناقض، فقط یک مشکل اجرایی یا فرهنگی نیست؛ ریشه آن عمیق‌تر است و به برداشت نادرست ما از مفهوم «درس آموخته‌شده» برمی‌گردد. در بسیاری از سازمان‌ها، درس آموخته‌شده چیزی نیست جز یک تجربه ثبت‌شده؛ در حالی که تجربه، به‌خودی‌خود، الزاماً به یادگیری منجر نمی‌شود. در مدیریت دانش، تفاوت مهمی بین «دانستن» و «قابل انتقال بودن دانش» وجود دارد. افراد در طول پروژه‌ها چیزهای زیادی یاد می‌گیرند، اما سازمان زمانی یاد می‌گیرد که این آموخته‌ها بتواند تصمیم‌های آینده را تغییر دهد. مشکل اینجاست که بیشتر درس‌های آموخته‌شده، برای کسانی معنا دارند که خودشان آن تجربه را زیسته‌اند، نه برای کسانی که قرار است بعداً از آن استفاده کنند.

اگر به سازمان‌هایی نگاه کنیم که در مدیریت دانش موفق‌تر عمل کرده‌اند، می‌بینیم که درس‌های آموخته‌شده در آن‌ها بیشتر شبیه روایت هستند تا گزارش. روایت یعنی بیان تصمیم‌ها، تردیدها، فشارها و پیامدها. برای مثال، در یک پالایشگاه، پس از یک توقف اضطراری پرهزینه، به‌جای ثبت یک جمله کلی درباره ضرورت نگهداری پیشگیرانه، تیم بهره‌برداری توضیح داده بود که چگونه فشار برنامه تولید باعث شد علائم اولیه نادیده گرفته شود و چه نشانه‌هایی می‌توانست زودتر هشدار بدهد. این روایت، به تیم‌های دیگر کمک کرد نه‌تنها «چه کاری» را انجام دهند، بلکه «چه زمانی باید نگران شوند».

در مدیریت دانش، هدف اصلی درس آموخته‌شده این نیست که دستورالعمل بدهد، بلکه این است که کیفیت قضاوت را بالا ببرد. درس خوب، مخاطب را در موقعیت تصمیم‌گیری قرار می‌دهد و به او کمک می‌کند نشانه‌ها را تشخیص دهد. به همین دلیل، یکی از اشتباه‌های رایج این است که درس‌ها بیش از حد کلی و مطلق نوشته می‌شوند. وقتی گفته می‌شود «همیشه» یا «در همه پروژه‌ها»، در واقع واقعیت پیچیده سازمان نادیده گرفته شده است. درس آموخته‌شده‌ای که مرز کاربرد خود را مشخص نمی‌کند، قابل اعتماد نیست.

نکته مهم دیگر این است که بسیاری از درس‌های آموخته‌شده، بدون در نظر گرفتن مخاطب نوشته می‌شوند. در حالی که در مدیریت دانش، مخاطب تعیین‌کننده شکل محتواست. درسی که برای مدیر ارشد نوشته می‌شود، با درسی که قرار است به کارشناس پروژه کمک کند، یکسان نیست. وقتی مخاطب نامشخص باشد، درس هم مبهم می‌شود. در نهایت، اگر بخواهیم صادقانه جمع‌بندی کنیم، مشکل اصلی درس‌های آموخته‌شده این نیست که افراد تجربه ندارند یا سازمان‌ها نمی‌خواهند یاد بگیرند. مشکل این است که ما ثبت تجربه را با یادگیری سازمانی اشتباه گرفته‌ایم. تا زمانی که درس‌های آموخته‌شده صرفاً برای پر کردن فرم‌ها نوشته شوند، تغییری در رفتار سازمان ایجاد نخواهند کرد.

درس آموخته‌شده زمانی ارزشمند است که از یک خاطره پروژه‌ای، به یک ابزار تصمیم‌سازی تبدیل شود. این تغییر، نیازمند نگاه مدیریت دانش است؛ نگاهی که تجربه را نه فقط ذخیره، بلکه قابل فهم، قابل استفاده و قابل انتقال می‌کند. اگر این اتفاق نیفتد، سازمان‌ها محکوم‌اند درس‌ها را بارها و بارها، این‌بار با هزینه بیشتر، دوباره یاد بگیرند.

<https://www.danakm.com>

ارائه پروپوزال پایان نامه جناب آقای امیررضا اکبریان دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد رشته بهداشت فردی و ایمنی کار دانشگاه

بهداشت دانشگاه علوم پزشکی البرز با عنوان

“کاربرد واقعیت مجازی و هوش مصنوعی در ارزیابی ارگونومیک محیط های کاری پرتوتیجی منتخب”

روز دوشنبه مورخ ۱۴۰۴/۱۱/۲۰ در سالن جلسات شهید کاظمی طبقه سیزدهم برگزار شد.



سایت ویزیت سومین دوره **جایزه سرآمدی مدیریت دانش** با حضور اساتید صاحب نظر در این حوزه با هدف ارزیابی جامع اقدامات مدیریت دانش در سازمان ها و ایجاد فرصت الگوبرداری از تجربیات موفق و در نهایت ارتقاء جایگاه مدیریت دانش در شرکت ملی صنایع پتروشیمی برگزار شد.

اهداف اصلی این جایزه عبارت اند از:

- شناسایی و معرفی سازمان های پیشرو در حوزه مدیریت دانش
- ایجاد رقابت سازنده برای ارتقاء سطح بلوغ مدیریت دانش در کشور
- انتقال و به اشتراک گذاری بهترین تجارب سازمانی
- کمک به نهادینه سازی فرهنگ یادگیری و دانش آفرینی در سازمان ها

