



خبرنامه مدیریت دانش

(شماره ۱۰۵ – سال دهم)

اردیبهشت ماه سال ۱۴۰۴



آنچه در این خبرنامه می خوانید :

- مقاله دانشی
- حکایت
- معرفی کتاب
- از دفتر کار تا جلسات (جملات کاربردی انگلیسی)

* حکایت

حکایت سقراط و جام زهر

روزی مردی نزد سقراط، فیلسوف بزرگ یونان، آمد و گفت:

ای حکیم، می‌خواهم دانشی کسب کنم که مرا از خطاها

مصون دارد. سقراط لبخند زد و گفت: «دانش حقیقی

مانند جام زهری است که ابتدا تلخ می‌نماید، اما در نهایت

جان را از نادانی و غرور پاک می‌کند». سپس ادامه داد: سه

اصل را همیشه به یاد داشته باش :

۱. هرگز گمان مکن که همه چیز را می‌دانی، زیرا این آغاز نادانی است.

۲. همیشه پرسشگر باش، زیرا خرد از شکوفایی پرسش‌ها زاده می‌شود.

۳. دانشی که به عمل نینجامد، باری است بر دوش، نه چراغی در راه.

مرد اندیشید و گفت: «پس خردمند کسی است که همواره

در جستجوی حقیقت باشد». سقراط با رضایت سر تکان

داد و گفت: «کنون تو نخستین جرعه از جام دانش را

نوشیدی». این حکایت نشان می‌دهد که خرد نه در دانستن

مطلق، بلکه در جستجوی مداوم حقیقت و پذیرش نادانی

نهفته است.

چگونه سیستم مدیریت دانش به برنامه‌ریزی جانشین پروری سازمان‌ها کمک می‌کنند؟



مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر دارند، زیرا منابع انسانی به عنوان عامل اصلی در ایجاد، انتقال و به‌کارگیری دانش در سازمان‌ها ایفای نقش می‌کند. با جذب، آموزش و توسعه کارکنان، مدیریت منابع انسانی بستر لازم برای رشد و اشتراک دانش را فراهم می‌آورد. از طرفی، مدیریت دانش با تمرکز بر جمع‌آوری، ذخیره‌سازی و به‌کارگیری اطلاعات، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا از تجربیات و تخصص کارکنان به نحو احسن استفاده کنند. این هم‌افزایی درنهایت موجب تقویت نوآوری، بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها می‌شود. در این مقاله، به بررسی تأثیر سیستم‌های مدیریت دانش در فرآیند برنامه‌ریزی جانشین‌پروری در سازمان‌ها پرداخته خواهد شد:

* به حداکثر رساندن برنامه‌ریزی جانشین پروری از طریق سیستم‌های مدیریت دانش:

برنامه‌ریزی جانشین پروری یکی از اجزای حیاتی موفقیت سازمانی است و استفاده از سیستم‌های مدیریت دانش می‌تواند این فرآیند را به میزان قابل توجهی افزایش دهد. یک مثال واقعی از شرکتی که به‌طور مؤثر برنامه‌ریزی جانشین پروری را از طریق سیستم‌های مدیریت دانش به حداکثر می‌رساند شرکت جنرال الکتریک است. شرکت جنرال الکتریک یک سیستم جامع مدیریت دانش در حوزه منابع انسانی پیاده‌سازی کرد که مهارت‌ها، تجربیات و آرزوهای شغلی کارکنان را فهرست بندی می‌کند. این سیستم به شرکت جنرال الکتریک اجازه می‌دهد تا کارکنان با پتانسیل بالا را شناسایی کند، برنامه‌های توسعه شخصی ایجاد کند و در صورت نیاز به پر شدن پست‌های کلیدی، از جابجایی صحیح اطمینان حاصل کند.

« با اولویت دادن به ادغام سیستم‌های مدیریت دانش و منابع انسانی در شیوه‌های برنامه‌ریزی جانشین پروری، سازمان‌ها می‌توانند رهبری آینده خود را تضمین کنند و موفقیت بلندمدت را به همراه داشته باشند».

* قدرت مدیریت دانش در برنامه‌ریزی جانشینی یکپارچه:

استفاده از مدیریت دانش برای برنامه‌ریزی جانشین پروری یکپارچه در موفقیت بلندمدت هر سازمانی بسیار مهم است. به عنوان نمونه شرکت جنرال الکتریک، یک شرکت چندملیتی است که به دلیل فعالیت‌های مؤثر در منابع انسانی شناخته‌شده است. شرکت جنرال الکتریک سیستم مدیریت دانش قوی ایجاد کرد که امکان انتقال یکپارچه اطلاعات و مهارت‌های حیاتی را از کارکنان خروجی به کارکنان درحال ورود به سازمان فراهم می‌کرد. از طریق این سیستم، شرکت جنرال الکتریک موفق شد با اطمینان از انتقال صحیح رهبری، مزیت رقابتی خود را حفظ کند که منجر به تداوم و رشد پایدار در طول سال‌ها شد.

نمونه قابل توجه دیگر شرکت جنرال الکتریک است، یک شرکت گردشگری جهانی که به دلیل استراتژی‌های برنامه‌ریزی جانشین پروری خود شناخته‌شده است. شرکت جنرال الکتریک یک سیستم مدیریت دانش منابع انسانی پیچیده را پیاده‌سازی کرد که نه تنها کارکنان با پتانسیل بالا را شناسایی می‌کرد، بلکه منابع و آموزش‌های لازم را برای آماده شدن برای نقش‌های رهبری آینده در سازمان در اختیار آن‌ها قرار می‌داد. این رویکرد منجر به نرخ موفقیت ۹۵ درصدی در ارتقای داخلی به سمت‌های مدیریتی شد که اثربخشی یک سیستم مدیریت دانش ساختاریافته را در پرورش استعدادها و تضمین انتقال یکپارچه رهبری به نمایش گذاشت.

برای سازمان‌هایی که به دنبال **ارتقای برنامه‌ریزی جانشین پروری** خود از طریق مدیریت دانش منابع انسانی هستند، یک روش پیشنهادی، اجرای یک رویکرد مبتنی بر شایستگی است. با شناسایی شایستگی‌های کلیدی موردنیاز برای هر نقش در سازمان، تیم‌های منابع انسانی می‌توانند به طور مؤثر برنامه‌های توسعه را برای کارکنان ترسیم کنند و آن‌ها را با اهداف استراتژیک شرکت هماهنگ کنند. علاوه براین، استفاده از راه‌حل‌های فناوری مانند سیستم‌های مدیریت یادگیری و ابزارهای ارزیابی استعداد می‌تواند فرآیند مدیریت دانش را ساده‌سازی کند و منجر به استراتژی برنامه‌ریزی جانشین پروری کارآمدتر شود. پذیرش فرهنگ یادگیری مستمر و به اشتراک‌گذاری دانش نیز برای پرورش یک کانال تأمین استعداد که می‌تواند موفقیت پایدار را در بلندمدت ایجاد کند، ضروری است.

اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی

*نقش سیستم‌های مدیریت دانش در شکل‌دهی برنامه‌های جانشینی موفق:

اجرای برنامه‌ریزی جانشین پروری برای سازمان‌ها برای اطمینان از انتقال صحیح و راحت‌تر استعدادها و نقش‌های رهبری بسیار مهم است. شرکت جنرال الکتریک نمونه موفق است که اهمیت سیستم‌های مدیریت دانش را در شکل‌دهی طرح‌های جانشین پروری نشان می‌دهد. این شرکت از پایگاه دانش داخلی و تخصص خود برای توسعه یک برنامه جانشین پروری قوی استفاده کرد که کارکنان با پتانسیل بالا را برای پست‌های رهبری کلیدی شناسایی و اصلاح کرد. با استفاده از سیستم مدیریت دانش منابع انسانی، جنرال الکتریک توانست پیشرفت جانشینان بالقوه را ردیابی و نظارت کند، فرصت‌های آموزشی و توسعه مرتبط را ارائه دهد و در نهایت از انتقال یکپارچه دانش و مهارت‌ها در زمان تغییر رهبری اطمینان حاصل کند. سرمایه‌گذاری در سیستم‌های مدیریت دانش منابع انسانی که می‌تواند به‌طور مؤثر اطلاعات حیاتی مرتبط با استعداد، مهارت‌ها و توسعه شغلی را جمع‌آوری، ذخیره و منتشر کند، ضروری است. **استفاده از ابزارهایی مانند چارچوب‌های شایستگی، نمایه‌های استعداد و سیستم‌های مدیریت عملکرد** می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا کارکنان بالقوه بالا را شناسایی کنند، آرزوهای شغلی فردی را با اهداف سازمانی هماهنگ کنند و برنامه‌های توسعه هدفمند ایجاد کنند.

*نتیجه‌گیری:

سیستم‌های مدیریت دانش ابزار ارزشمندی در کمک به برنامه‌ریزی جانشین پروری در سازمان‌ها هستند. این سیستم‌ها با متمرکز کردن تمام اطلاعات و تخصص مربوط به منابع انسانی، شناسایی و توسعه جانشینان بالقوه برای پست‌های کلیدی را تسهیل می‌کنند. علاوه بر این، آن‌ها به تضمین انتقال صحیح و روان دانش و مهارت‌ها از یک نسل از رهبران به نسل دیگر کمک می‌کنند و در نهایت از تداوم و موفقیت سازمان محافظت می‌کنند.

علاوه بر این، سیستم‌های مدیریت دانش منابع انسانی نه تنها فرآیند برنامه‌ریزی جانشین پروری را ساده می‌کند، بلکه عملکرد کلی سازمان را نیز بهبود می‌بخشد. از طریق استفاده مؤثر از این سیستم‌ها، سازمان‌ها می‌توانند نیازهای استعدادی آینده را بهتر پیش‌بینی کنند، شکاف‌ها را در قابلیت‌های رهبری شناسایی کنند و برنامه‌های توسعه را برای رفع این شکاف‌ها تنظیم کنند. در نهایت، ادغام استراتژیک سیستم‌های مدیریت دانش منابع انسانی در برنامه‌ریزی جانشین پروری می‌تواند به سازمانی چابک‌تر، انعطاف‌پذیرتر و رقابتی‌تر در بلندمدت منجر شود.

منبع:

<https://www.danakm.com>

از سری بسته‌های دانشی (مستندسازی تجربیات) جناب آقای مهندس عباس شعری مقدم

عنوان دانش

پیاده‌سازی نظام برنامه‌ریزی منابع سازمانی (ERP)

ضرورت برنامه‌ریزی منابع سازمانی (ERP) اطلاعات، از مهمترین ابزار مدیریت است. با تغییرات شدید در فناوری‌ها، مدیران در این محیط رقابتی شدید، باید به فکر استفاده بهینه از منابع باشند. اما مشکل اصلی مدیران کمبود اطلاعات راجع به منابع سازمان نیست، بلکه چگونگی استفاده از حجم زیاد اطلاعات موجود در سازمان می‌باشد. امروزه استفاده از سیستم‌های مدیریت اطلاعات در سازمان‌ها یکی از دستاوردهای فناوری اطلاعات می‌باشد که به یک ضرورت تبدیل گشته و سازمان‌ها را در جهت استفاده هر چه بیشتر از این فناوری جدید که بستگی به تفکر مدیران ارشد و شناخت و درک آنان دارد سوق می‌دهد. فناوری اطلاعات به عنوان ابزاری قوی در جهت آماده نمودن سازمان‌ها برای رقابت در عرصه جهانی و افزایش کارایی سازمان از طریق تغییر ساختار سازمان از ساختار هرمی و مقاوم در برابر تغییر به ساختار مسطح و منعطف، مورد استفاده قرار می‌گیرد. سیستم‌های ERP بسته‌های نرم افزاری جامعی هستند که بصورت راه‌حل‌های ارائه شده‌ای به یکپارچگی همه فرآیندها و حوزه‌های وظیفه‌ای موجود در کسب و کار کمک می‌کنند. مزیت اصلی و اولیه این سیستم‌ها ایجاد یک بستر نرم‌افزاری یکپارچه مشترک برای فرآیندهای موجود سازمان می‌باشد. این سیستم‌ها قابلیت ارائه خدمت به شرکت‌هایی در هر اندازه و حجم فعالیت و هرگونه گستردگی جغرافیایی را دارا هستند.

نظام برنامه‌ریزی منابع سازمانی، سیستم جامعی است که سعی در یکپارچه‌سازی همه اطلاعات بخش‌های موجود در یک سازمان را دارد. در واقع سامانه‌ایست که اطلاعات منابع سازمان را توسط یک سیستم به هم پیوسته با استفاده از فناوری اطلاعات، با سرعت، دقت و کیفیت بالا در اختیار مدیران سطوح مختلف سازمان قرار می‌دهد تا بتوانند به خوبی سازمان را مدیریت نمایند. بطور خلاصه از منظر کسب و کار، ERP حاصل تلفیق فرایندهای تولید با فرایندهایی است که کلیه ابعاد سازمان را در بر دارند. آقای شعری مقدم می‌گویند: به منظور تهیه نرم‌افزار ERP، به بررسی فروشندگان این سیستم پرداختیم.



***نمایش**



پرو دگلا، در مسر مسئولیت با و تصمیمات

روزانه، مرا به نور حکمت و بینش خود هدایت

کن. ای خالق دانا، یاری ام کن تا در گفتار و

کردارم عدالت، صداقت و خرد را به کار

بندم. خدایا، در سخنان و دثار، صبر و آراش

را بر قلمم جاری ساز تا بتوانم با تدبیر و

دایت، راه درست را انتخاب کنم.

ای مهربان‌ترین، مرا از غرور و نادانی دور کن و

چشمانم را به حقیقت روشن ساز. آمین.

الهی، دل به نور تو زنده است، جانم به مهر تو

آکنده است. هر که در راه تو گام نهد از

لطف تو بی نیاز زنده است.

«خواجہ عبداللہ انصاری»

اداره کل پژوهش و توسعه منابع انسانی



تألیف: دبرا بردیک مترجمان: دکتر سمیه عابدینی مزرعه، لاله شمس یوسفی

معرفی کتاب:

بطور کلی ذهن آگاه یا مایندفولنس "Mindfulness"، توجه هدفمند به آنچه در زمان حال رخ می‌دهد، است. ذهن آگاهی کودکان و نوجوانان مخصوصاً برای تأمین نیازهای دست‌اندرکاران، معلمان، سایر متخصصان سلامت روان و والدینی طراحی شده است که مشتاق هستند مهارت‌های ذهن آگاهی را در روابطشان با کودکان و نوجوانان به کار گیرند، ارائه می‌دهد که می‌توان در این کتاب، بیش از صد و پنجاه ابزار، فن، فعالیت، و کاربرد در رابطه با مراجعان و دانش‌آموزان به کار برد و به آنها کمک کرد تا ذهن آگاهی را تجربه کنند و آن را در زندگی روزمره‌شان به کار برند و از مزایای ثابت شده آن، بهره‌مند شوند. مطابق با آخرین تحقیقات انجام گرفته برخی از مزایای پیشنهادی ذهن آگاهی عبارتند از: افزایش تعدیل‌های هیجانی، افزایش مهارت‌های اجتماعی، افزایش توانایی جهت‌دهی به تمرکز، افزایش ظرفیت حافظه کاری – برنامه‌ریزی و سازماندهی، افزایش اعتماد به نفس، تن آرامی و پذیرش خود، افزایش حس آرامش، افزایش کیفیت خواب، کاهش اضطراب امتحان، کاهش رفتارهای بیش‌فعالی و تکانشی، کاهش هیجانات – احساسات منفی، کاهش اضطراب، کاهش افسردگی، پائین بودن خلق، و مسائل مدیریت خشم.

از بین شرکت‌هایی که اقدام به تولید این بسته نرم‌افزاری می‌نمودند، شرکت آلمانی ساپاگ بود که در زمینه ERP سرآمد سایر نرم‌افزارهای موجود می‌بود. پس از مذاکره با نماینده شرکت آلمانی ساپاگ و ارائه توضیحات لازم در رابطه با نرم‌افزار، قرار بر این شد که شرکت آلمانی ساپاگ ماژول مالی نرم‌افزار را بصورت مجانی در اختیار ما قرار بدهد تا در صورت حصول رضایت، بقیه ماژول‌ها خریداری و نصب گردد. که متأسفانه با تشدید تحریم‌ها و مسائل مربوط به آن شانس همکاری با شرکت ساپاگ را از دست دادیم.

در ادامه از آنجائیکه آشنائی لازم برای انتخاب این فناوری در شرکت وجود نداشت ناگزیر به استفاده از مشاوران زبده و توانمند در این رشته شدیم. لذا از یکی از اساتید بنام دانشگاه تربیت مدرس دعوت نمودیم که در رابطه با انتخاب ERP به ما کمک نماید بر اساس نظر مشاور، لازمه پیاده‌سازی نرم‌افزار ERP، تهیه و تدوین برنامه جامع بود. به همین منظور شرکت زیمنس هندوستان (SIL) با همکاری شرکت زیمنس ایران (IDS) به عنوان مشاور انتخاب شدند تا با بررسی و مقایسه وضع موجود با وضع مطلوب به تهیه برنامه جامع (Master plan IT) بپردازند. در این راستا جلسات متعددی برگزار شد و در نهایت پس از ۶ ماه برنامه جامع را تدوین نمودند. و این کاری بود که برای اولین بار در صنعت نفت انجام می‌گرفت، به طوری که نتایج آن بعداً مورد استفاده بسیاری از جمله شرکت پلیمرآریا ساسول در عسلویه نیز قرار گرفت.

شواهد اثر بخش بودن تجربه

یکی از اقدامات دوره مدیریتی آقای مهندس شعری مقدم ایجاد پایه‌گذاری نظام قیمت تمام شده است. از آنجائیکه یکی از مهم‌ترین کاربردهای استفاده از اطلاعات قیمت تمام شده، کنترل هزینه‌ها در سازمان می‌باشد، پایه‌گذاری این نظام در پتروشیمی بندر امام منجر به کنترل و اداره بهتر امور شد. از طرف دیگر بکارگیری نظام قیمت تمام شده موجب شد که مدیران به ضرورت دسترسی داشتن به موقع و بی واسطه به اطلاعات دقیق مورد نیاز پی ببرند.

* حملات کاربردی انگلیسی *

«از دقت کار تا جملات»

* "Let's circle back to this later."

بیا بید بعداً به این موضوع برگردیم (برای مواقعی که می‌خواهید بحث را موقتاً متوقف کنید و بعداً ادامه دهید).

* "Could you share the latest updates on the project?"

می‌توانید آخرین به‌روزرسانی‌ها در مورد پروژه را با من به اشتراک بگذارید؟ (یک جمله رسمی برای درخواست اطلاعات).

* "I'll keep you in the loop."

شما را در جریان نگه می‌دارم (وقتی می‌خواهید تضمین کنید که کسی را از تغییرات و اتفاقات مطلع نگه می‌دارید).

* "Thanks for reaching out!"

ممنون که تماس گرفتید! (یک عبارت دوستانه و حرفه‌ای برای شروع ارتباط).

* "Can we touch base tomorrow?"

آیا می‌توانیم فردا در ارتباط باشیم؟ (برای تنظیم زمانی برای صحبت یا هماهنگی).