

زیرساخت‌های منابع انسانی مدیریت دانش - توانایی و قابلیت (مهارت)

مدیریت دانش ستاد طرح‌ها امیرمنصور عبدالله

ویژه‌های ویژه وزارت نفت سیدمجید حسینیان



علی‌ای حال مستقل از اینکه شغل کتابت و ثبت چگونه باشد، برخورداری از مهارت نوشتن و تسلط بر آئین نگارش متون تخصصی، از پیش نیازهای مهم این حوزه می‌باشد.

البته در عصر حاضر، با کمال تعجب، به رغم وجود توسعه چشمگیر ابزارهای و فناوری‌های قابل استفاده در این زمینه، شاهد کم توجهی نسبت به موضوع فوق در موارد نه چندان محدودی هستیم. به عنوان مثال و با فرض اینکه میزان مطالعه را شاخصی بدانیم که میزان نگارش ارتباط مستقیمی با آن داشته باشد، اظهار نظر دبیر محترم نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور (۹۱/۱۱/۷) مبنی بر اینکه متوسط مطالعه کتاب در کشورمان حدود پانزده دقیقه و هفده ثانیه در شبانه روز است، تراز بسیار پائین و مقدار ناچیز نگارش و کتابت به عنوان یک مساله عمومی جامعه - که البته صنعت نفت نیز از آن مستثنی نیست - را مشخص خواهد نمود.

از همین منظر به اهمیت مضاعف فرمایش گهر بار پیامبر اسلام (ص) با مضمون قیدوا العلم بالکتابه (دانش را با نوشتن و کتابت، به بند کشید) بیشتر پی خواهیم برد.

غالباً تجربه نشان می‌دهد - به رغم آنکه به درستی آورده اند که "خواستن توانستن است" - در عمل حتی با وجود انگیزه و اراده برای انتقال دانش فردی در سازمان - که همان گونه که اشاره شد، بخش قابل توجهی از آن ناگزیر به واسطه نوشتن و تجربه نگاری صورت می‌پذیرد، کارکنان عموماً نوشتن و تجربیات خود را با سهولت انجام نمی‌دهند و انجام فعالیت مذکور توسط آنان با سختی‌هایی همراه است که این امر، برخورداری ایشان از مهارت و توانایی نگارش - و به اصطلاح دست به قلم بودن - را به عنوان یکی از نمادهای زیرساخت مهم فوق در حوزه منابع انسانی، نشان می‌دهد.

منابع:

۱. "بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها و مدیریت بهره‌وری

فراگیر"، شهنام طاهری، نشر هستان، ۱۳۹۰

۲. Outlines

در ادامه مطالب هفته‌های گذشته با موضوع زیرساخت‌های پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش در طرح‌ها و پروژه‌های وزارت نفت، در این مقاله موضوع "توانایی و قابلیت (مهارت)" به عنوان یکی دیگر از زیرساخت‌های منابع انسانی مدیریت دانش مورد بحث قرار می‌گیرد.

مورد فوق عامل موثر دیگری در خصوص زیرساخت‌های انسانی پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش در سازمان است که با فرض تحقق عوامل قبلی (علم و علاقه) موضوعیت پیدا می‌کند. این عامل بیانگر توانایی و قابلیت کارکنان نسبت به انجام وظایف دانشی خویش در سازمان است. بنابراین آموزش‌ها و مهارت‌ها و نیز توانایی‌های فردی (روحی و فیزیکی) افراد از موارد اصلی موثر در این خصوص می‌باشند.

توان فنی و تخصص نیروی کار و قدرت انجام کار، از قبیل علم، تجربه، تحصیلات و ... در زمره عوامل موثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی (عوامل انسان‌افزاری یا مغزافزاری) به حساب می‌آیند.^۱

به‌عنوان مثال می‌توان به نقش آموزش در تأمین این زیرساخت انسانی اشاره نمود. باید به کارکنان سازمان آموزش داده شود که چگونه نسبت به ثبت و جمع‌آوری تجربیات و دانش تخصصی خود اقدام نمایند. به صورت ویژه چگونگی تشخیص، شناسایی و انتخاب صحیح دانش با ارزش افزوده بالا، تهیه فهرست تفصیلی^۲، ثبت و تدوین دانش و اطلاعات مد نظر مطابق فهرست تفصیلی تنظیم شده و سایر موارد فازهای مذکور نیاز به طی مراحل آموزش متناسب و کسب مهارت لازمه دارد.

نکته مهمی که در این زمینه نمی‌توان نادیده گرفت، توانایی افراد به ارائه دانش و تجربیات خود از طریق نوشتن آنها و تجربه نگاری است. باید پذیرفت که در طول تاریخ بشر، نوشتن و کتابت، یکی از اثرگذارترین و ماندگارترین روش‌های انتقال دانش به دیگران و نسل‌های بعدی است. به عنوان مثال زمانی مطالب بر سنگ و زمانی دیگر بر پوست حیوانات نگاشته می‌شده و پس از آن، کتابت با دست بر انواع کاغذ متداول شده و امروزه با بهره‌برداری وسیع از تکنولوژی پیشرفته اطلاعات، تولید انواعی از فایل‌های word و excel و ... در همین چارچوب به کمک ما آمده است.