



الإجابة النموذجية امتحان الدورة العادية في مقياس إدارة المعرفة

العلامة	السؤال/ التمرين الاول
1	1 (ب). ديناميكية التحول المستمر بين المعرفة الضمنية والصريحة عبر مستويات مختلفة
1	2 (أ). صعوبة توثيق الخبرات العملية للموظفين الكبار
1	3 (أ). المعرفة الصريحة أسهل في التوثيق والمشاركة، بينما المعرفة الضمنية تعتمد على الاتصال الشخصي والخبرة العملية.
1	4 (ب). تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة Externalization
1	5 (ب). التخزين
1	6 (أ). نسبة الاحتفاظ بالموظفين ذوي المهارات العالية
1	7 (ب). العلاقات مع العملاء، الموردين، الشركاء، والمجتمع
1	8 (أ). صعوبة تحديد قيمته بدقة نظراً لكونه غير ملموس
08 ن	المجموع
جواب السؤال الثاني:	
1	1 مقاربة الشركة لإدارة المعرفة: المدخل التنظيمي لأنها ركزت على تدوير المعرفة بين الموظفين، دمج المعرفة الصريحة والضمنية، تطوير منصة الإنترنت لتخزين ونشر المعرفة، وتعزيز التعاون بين الأقسام داخل المنظمة. إدارة المعرفة، حسب ما يستلج من الملحق، إدارة المعرفة هي إطار تنظيمي يهدف إلى تحويل المعرفة الضمنية والصريحة إلى موارد تنظيمية تُستخدم لتحسين العمليات، سد الفجوات المهنية، وتعزيز التعاون داخل الشركة. شرح المصطلحات: 1. مشاركة المعرفة: هي عملية تبادل المعلومات والخبرات بين الأفراد أو الأقسام داخل المنظمة بهدف تعزيز الأداء وتحسين الابتكار والعمل الجماعي. 2. مديرة لإدارة المعرفة: دور إداري يتضمن الإشراف على تصميم وتنفيذ استراتيجيات إدارة المعرفة، مثل تنظيم الموارد، تطوير الأنظمة، وتعزيز مشاركة المعرفة بين الموظفين. 3. مجتمع من المتعلمين: مجموعة من الأفراد داخل المنظمة يتشاركون في التعلم المستمر، حيث يتم تبادل الأفكار والخبرات والمعرفة لتعزيز التطور الجماعي. 4. المعرفة الضمنية: هي المعرفة التي تكون مخزنة في عقول الأفراد ومكتسبة من الخبرات العملية، وغالباً ما يصعب توثيقها أو نقلها. 5. مشاركة أصحاب المصلحة: إشراك جميع الأطراف المعنية (مثل الموظفين، العملاء، الشركاء) في عمليات صنع القرار وتنفيذ استراتيجيات إدارة المعرفة. 6. تحفيز الموظفين: توفير الحوافز والدعم للموظفين لتعزيز مشاركتهم وإبداعهم في العمل، مثل التقدير المادي والمعنوي أو فرص التدريب. 7. قاعدة بيانات المهارات: نظام منظم يضم معلومات عن المهارات والخبرات المتاحة لدى الموظفين داخل المنظمة، مما يساعد في توجيه الموارد

0.5	البشرية بشكل فعال. 8. التزام القيادة:	
0.5	دعم القادة في المنظمة لجهود إدارة المعرفة، من خلال توفير الموارد وتحديد الأولويات، لضمان تحقيق أهداف المنظمة.	
0.5	9. ثقافة التعلم المستمر والتعاون: بيئة تنظيمية تشجع على التعليم المستمر، الابتكار، والعمل الجماعي بين الأفراد لتعزيز الأداء والتكيف مع التغيرات.	
0.5 ن	2. فجوة المعرفة وتمثل الفارق بين ما تعرفه المنظمة وبين ما يجب أن تعرفه تعاملت الشركة مع هذه الفجوة عبر:	2
01 ن	<ul style="list-style-type: none"> • توثيق الخبرات الضمنية للموظفين الكبار. • إنشاء منصات تدريب وتطوير رقمية. • تعزيز مشاركة المعرفة بين الموظفين الجدد والكبار من خلال الإرشاد. 	
0.5 ن	معنى مصطلح أفضل الممارسات أفضل الممارسات هي طرق العمل المثلى التي تم تحديدها عبر التجربة والبحث، والتي أثبتت فعاليتها في تحقيق نتائج متميزة. هذه الممارسات تعتبر معايير للصناعة أو المجال المعني، ويمكن استخدامها كدليل لتحسين العمليات داخل المنظمات. أمثلة عن أفضل الممارسات :	3
01 ن	<ul style="list-style-type: none"> • تطوير الإنترنت لإدارة المعلومات والتواصل. • استخدام الفيديو كونفرانس لنشر المعرفة بين الفروع. • إقامة ندوات دورية لمشاركة الخبرات العملية. 	
01 ن	يتكون نموذج نوناكا وتاكيوشي من أربع طرق لتوليد المعرفة وفق نموذج:	4
01 ن	<p>1. المشاركة: (Socialization)</p> <p>تحويل المعرفة الضمنية إلى ضمنية عبر التفاعل المباشر، مثل العصف الذهني والتعليم الموجه.</p> <p>2. الإظهار: (Externalization)</p> <p>تحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة من خلال التعبير عنها بأفعال أو أقوال واضحة.</p> <p>3. التجميع: (Combination)</p> <p>دمج المعرفة الصريحة وتنظيمها في قواعد بيانات لسهولة الوصول والاستخدام.</p> <p>4. الاستيعاب: (Internalization)</p> <p>تحويل المعرفة الصريحة إلى ضمنية باستيعابها وتطبيقها لتصبح جزءاً من سلوك الأفراد وثقافتهم.</p> <p>- الشركة طبقت نموذج SECI بتحويل المعرفة الضمنية إلى صريحة عبر مراحل:</p> <ul style="list-style-type: none"> - المشاركة: (Socialization): تشجيع التفاعل المباشر بين الموظفين لتبادل الخبرات. - الإظهار: (Externalization): توثيق الخبرات وتحويلها إلى موارد رقمية. - التجميع (Combination): دمج المعرفة الموثقة في قاعدة بيانات مركزية. - الاستيعاب (Internalization): تمكين الموظفين من الاستفادة من الموارد لتطوير خبراتهم. 	
0.5 ن للشكل	<ul style="list-style-type: none"> • شرح: كيف تعكس تجربة الشركة مقولة: Arie de Geus تتضمن الفقرة الجوانب التالية: • عززت قدرتها التنافسية من خلال التعلم السريع ونشر المعرفة عبر: • تحسين مهارات الموظفين الشباب. • تقليل الزمن اللازم لتأهيل الموظفين الجدد. • تشجيع الابتكار والتعاون لتحسين العمليات باستمرار. 	5
01 ن المضمون		
12 ن	المجموع	