

نقش رهبری در مدیریت دانش سازمان

مهندس حامد امیری - کارشناس توسعه مدیریت میدکو



رهبران جدید، ترسی از سرعت تغییر ندارند، بلکه از یادگیری استقبال می‌نمایند. آنها می‌دانند که مدیریت موثر به معنای داشتن بیشترین دانش نیست بلکه دانستن چگونگی استفاده از آن است. هدف این مقاله بحث در خصوص نقش و شایستگی‌های مورد نیاز توسط رهبر دانشی سازمان است.

۱- پشتیبانی از یادگیری و تحصیل

رهبران دانشی لازم است که با هر گونه ابتکاری در سازمان که بر افزایش ظرفیت خلق دانش تاکید دارد ارتباط برقرار نمایند. برای مثال می‌توان به رویداد‌های تسهیم تجربیات و برنامه‌های توسعه شغلی که با اکتساب گسترده دانش مرتبط با آن همراه است اشاره کرد. بنابراین رهبران دانشی باید به جویندگان دانش بیاموزند که چگونه سوالات بهتر و هوشمندانه تری بپرسند.

۲- توسعه زیر ساخت‌ها

• پیشبرد بهترین تجارب

رهبران دانشی می‌باید زیرساخت‌ها و مشوق‌های لازم برای استفاده مجدد از دانش و نوآوری و نیز ابزاری که بتوان از عملکرد افراد و تیم‌های موفق الگو برداری کرد را فراهم نمایند.

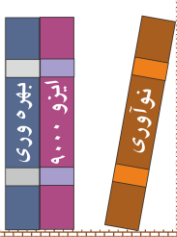
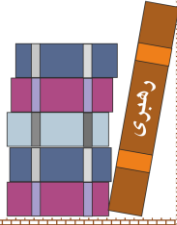
• ایجاد فرهنگ خلق دانش

برای پیشبرد فرهنگی در سازمان که اشتراک دانش ضمنی و آشکار را تسهیل نماید رهبر دانشی باید یک تغییر فرهنگی را ایجاد نماید، یکی از رهبران دانشی آن را اینگونه توضیح داده است:

"تا زمانی که من نتوانم کارکنان را متقاعد کنم که مدیریت دانش تنها برای منفعت رساندن به بقیه نیست، امید زیادی برای ترغیب آنها به مدیریت دانش نخواهم داشت. آنها باید ایمان داشته باشند که مدیریت دانش چیزی را برای آنها به دنبال خواهد داشت."

• استفاده از مشوق‌ها و پاداش‌ها

رهبران دانشی لازم است که مشوق‌هایی را برای ایجاد انگیزه برای اشتراک دانش ایجاد نمایند. و باید توجه نمایند که یک پاداش خاص نمی‌تواند برای همه افراد مناسب باشد، شناساندن افراد فعال در مدیریت دانش، گاهی بهترین پاداش است.



۳-ارتباط، هماهنگی و اطلاع رسانی

رهبر دانشی، رابط اولیه میان تامین کنندگان بیرونی دانش و اطلاعات است که تامین آن یکی از هزینه های عمده بعضی از سازمان ها به شمار می آید. بنابراین مدیریت موثر آن بسیار اهمیت دارد. رهبر دانشی ورودی های حیاتی برای ایجاد دانش را فراهم می نماید.

شایستگی های مورد نیاز رهبر دانشی

دافی (۱۹۹۸) در یک مقاله با عنوان "چقدر طول می کشد که یک رهبر دانشی موفق باشیم؟" به چندین مطالعه اشاره می نماید که به موضوع تعیین اینکه آیا یک نفر برای رهبری دانش سازمان صلاحیت دارد یا خیر پرداخته اند. در اصل، محققان چهار گروه متمایز از این شایستگی ها را شناسایی کرده اند که در جدول زیر لیست شده است.

رفتار	ویژگی ها	تجربیات	مهارت ها
<ul style="list-style-type: none"> -اعتماد به نفس -تاثیر گذاری -به اشتراک گذاری -انتقال مهارت ها -ریسک پذیری -شناخت کسب و کار -مهارت های شنیداری -درک معضلات 	<ul style="list-style-type: none"> -تمرکز بر کسب و کار -کار تیمی -ارزش های اخلاقی -تمرکز بر افراد -رهبری -نوآوری -درک پتانسیل های IT -انعطاف پذیری -شناخت فرصت ها 	<ul style="list-style-type: none"> -تکنولوژی اطلاعات -ارتباطات -مدیریت عمومی -مدیریت اطلاعات -استراتژی های کسب و کار -روابط انسانی -برنامه ریزی استراتژیک -برنامه ریزی عملیات 	<ul style="list-style-type: none"> -مهارت های اطلاعاتی -مهارت های ارتباطی -انتقال تجربیات -ارزش افزایی

