



شرکت هلدینگ توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه (میدکو)
شرکت فولاد بوتیقای ایرانیان

شماره ۶ / دی ماه ۱۳۹۴



با نام خدا



آنچه می خوانید...



مدیریت دانش و نوآوری



KM از نگاه مهندس محمدرضا خسروی راد



تفکر مبتنی بر مدیریت دانش
در استاندارد ISO 9001:2015



مجازی سازی سرورها



تولید آهن اسفنجی
به روش HYL3

واحد توسعه و مدیریت

همانگ کننده

آتامان نیکیان

کاظم میرزادی

امیراحمد صورتی

مریم سلاجقه

پیت تحریریه

سخن اول

امروزه دانش به عنوان دارایی رقابتی کلیدی و ارزشمندی شناخته شده که مبنای رشد پایدار و رمز حفظ مزیت رقابتی ماندگار یک سازمان به شمار می رود. فرآیند نوآوری شدیداً به دانش وابسته بوده و مدیریت دانش و سرمایه انسانی باید به عنوان یک عامل اساسی در هر نوع تجارتی مدنظر قرار گیرد. مدیریت دانش و نوآوری هر دو می توانند برای سازمان خلق ارزش کرده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند. از طرفی تسهیم دانش منجر به خلق محصولات و خدمات جدید به منظور ارتقای رقابت پذیری و کسب سهم بیشتر بازار می گردد.

در همین راستا شرکت میدکو به منظور رونق کسب و کار خود اقدام به تاسیس شرکت فولاد بوتیای ایرانیان با بهره گیری از بهترین تکنولوژی های روز دنیا و با هدف بهره برداری از کارخانجات گندله سازی به ظرفیت ۲/۵ میلیون تن، احیا مستقیم با ظرفیت ۲ میلیون تن، فولادسازی و ریخته گری با ظرفیت حدود ۱/۵ میلیون تن در سال و نیروگاه سیکل ترکیبی ۵۰۰ مگاواتی نموده است.



ویژگی های بارز مجتمع فولاد بوتیای ایرانیان پس از بهره برداری :

- احداث کارخانجات جانبی از جمله آهک و دولومیت، اکسیژن، تصفیه آب، فراوری بخار، واگن برگردان در مجتمع
- سبد محصول متنوع شامل انواع بیلت، بلوم، بیم بلنک و شمش با مقاطع گرد برای تولید انواع مقاطع خاص فولادی از جمله تیر آهن های بال پهن، ریل، لوله بدون درز با بهره گیری از تکنولوژی Vacuum Degasing
- استفاده از تکنولوژی توربین انبساطی در ایستگاه تقلیل فشار گاز مجتمع جهت تولید برق تا ۵ مگاوات
- برخورداری از پیشرفته ترین سیستم تصفیه پساب فاضلاب شهری با بهره گیری از سیستم (UF (Ultra Filtration و (RO (Reverse Osmosis
- بکارگیری سیستم Hybrid Cooling Tower به منظور حداکثر سازی راندمان خنک کاری آب های در گردش فرایند فولادسازی و نیروگاهی
- قابلیت تولید آهن اسفنجی سرد و گرم با استفاده از تکنولوژی HYL نسل سوم و سیستم Hytemp



KM

از دیدگاه مهندس محمدرضا خسروی راد

(مدیر عامل شرکت فولاد بوتیای ایرانیان)



شرکت فولاد بوتیای ایرانیان
محور توسعه پایدار و تجلیگاه بلوغ،
دانش و نوآوری در عرصه صنعت فولاد

استراتژی دانشی شرکت فولاد بوتیای ایرانیان: دانش محصول، دانش مشتری و دانش فرآیند

خلق دانش و حفظ و ذخیره آن و به اشتراک گذاری دستاورد های حاصله بایستی در چهارچوب فرآیندی مدون و جاری شده در سازمان قابل پیش باشد.

در فضای رقابتی امروز از آن دسته فرایندهای کسب و کار می توانیم انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشیم که دانش محور بوده و یا محتوی دانش روز آمد باشند و به این ترتیب برخورداری از منابع طبیعی و سایر نهاده های متعارف و سنتی موثر در تولید در قیاس با دانش کمتر حایز اهمیت خواهند بود. دارایی واقعی سازمانها بخصوص برای آن دسته از سازمانهایی که داعیه حضور موفق در عرصه رقابت جهانی دارند دانش است. مدیریت دانش با ابزارهای فنی و ارزشهای انسانی چند گانه سر وکار دارد سازمانهای یادگیرنده و هوشمند قادرند سازمانهای خود را با استفاده از یک رویکرد (دانش مدار) طراحی مجدد نمایند یک تحلیل و تحقیق حرفه ای نشان می دهد که باور مجامع علمی و تجاری اینست که شرکتهای دانش محور قادرند برتریهای خود را در بلند مدت در میادین رقابت حفظ نمایند.

از این رو شرکت فولاد بوتیای ایرانیان در چهارچوب سیاستها و استراتژی خود برای حفظ منافع صاحبان سهام خود در سخت ترین شرایط تامین اعتبارات ارزی و ریالی برای اجرای پروژه های مصوب خود، برخورد واجب میداند که در تمام پروژه ها روز آمد ترین استانداردهای بین المللی را در طراحی و انتخاب تجهیزات مد نظر قراردادده و همچنین سبد محصولات خود را با نیازهای داخل کشور و قابل صادرات به سایر کشور های هدف تطبیق داده میزان مصارف مواد انرژی و منابع نیرویی را بیشینه کرده و با بکارگیری سیستمهای نرم افزاری و سخت افزار کنترلی مورد نیاز هزینه های جاری تولید را کاهش دهد

اما تدابیر فوق تنها و تنها موقعی کارایی کافی را خواهد داشت و اثر بخش خواهد بود که سرمایه انسانی مناسب و کافی در اختیار باشد لذا ساختار سازمانی شرکت به نحوی طراحی شده و روش بکارگیری کارکنان به نحوی پیش بینی شده که پرسنل به محض آغاز به کار، خود را در یک سازمان دارای سیستم یکپارچه اطلاعاتی ببینند و با یادگیری وظایف خود در شغل پیش بینی شده امکان تعامل با محیط حرفه ای و علمی بیرون سازمان را از دست نداده و برای ایشان تسهیلاتی برای یادگیری مستمر و خلق و مبادله دانش فراهم گردد.

کاظم میرزادی
دکترای فناوری اطلاعات
مدیر فناوری اطلاعات

آتامان نیکیان
کارشناس ارشد مهندسی صنایع
مدیر تضمین کیفیت سیستم ها
و روش ها

مریم سلاجقه
دکترای شیمی
مسئول دفتر مدیر عامل



شرکت فولاد بوتیای ایرانیان، همگام با سیاست های میدکو در راستای ارتقای دانش و تبدیل شدن به سازمانی یادگیرنده و یاد دهنده برنامه ریزی استقرار و توسعه مدیریت دانش را از سال ۹۴ در دستور کار خود قرار داد. در همین راستا برخی از اقدامات صورت گرفته عبارتند از:

- عضویت ۲۵ نفر از پرسنل در سامانه مدیریت دانش
- تشکیل کمیته مدیریت دانش
- تشویق و ترغیب کارکنان جهت توسعه فعالیت های دانشی خارج از سازمان

**فعالیت های دانشی
شرکت فولاد
بوتیای ایرانیان**

**عناوین
دانشی
برتر
مجموعه:**

- قابلیت های نسل سوم تکنولوژی HYL در صنعت فولاد
- استفاده از مجازی سازی سرور در طرح کلان معماری سیستم های اطلاعاتی
- استفاده از سیستم کولینگ تاور ترکیبی به جای کولینگ تاور مرطوب در واحد احیا و فولادسازی
- استفاده از توربین انبساطی (Turbo expander) در ایستگاه های کاهش فشار گاز برای تولید برق
- ارائه روشی در انبار داری صنعتی جهت کدینگ کالا و قطعات یدکی در دوران بهره برداری
- استفاده از پساب فاضلاب شهری در صنعت فولاد
- روشی جهت حمل اسکلت فلزی در ابعاد بزرگ
- سازماندهی مجوزهای حوزه HSE جهت شروع بکار عملیات اجرایی در پروژه ها
- حضور پزشک طب کار در پروژه ها و کارخانجات به عنوان پزشک مجموعه
- اورژانس و بهداری
- ایجاد رشته ایمنی صنعتی در دانشگاه های کرمان با توجه به فقر این رشته و نیاز آن در صنعت



از ابتدای قرن ۲۱ رویکردی جدیدی به نام نوآوری باز به فرآیند نوآوری اضافه گردید. شرکت‌های نوآور تلاش می‌کنند تا با پیروی از این رویکرد خود را به ایده‌ها و توان پژوهشی درونی خود محدود نکنند و اگر ایده یا فناوری خاصی در بیرون از شرکت وجود دارد که به رونق کسب‌وکار آنها کمک می‌کند، آن را در کمترین زمان شناسایی کرده و به بهترین شیوه به خدمت بگیرند.

نوآوری باز تاکید می‌کند که نوآوری برای افراد خاص، موضوعات خاص و محل‌های خاص نیست، بلکه نوآوری را می‌توان در همه افراد در همه محل‌ها و همه موضوعات جستجو نمود. این پارادایم بر همه‌گیری و اجتماعی شدن نوآوری تاکید بسیاری دارد.

برای استفاده از نوآوری باز، نخستین گام حفظ مالکیت فکری است.

در راستای دستیابی به نوآوری باز شرکت فولاد بوتیای ایرانیان اقدام به ایجاد یک Technology Challenges Gallery برای به اشتراک گذاری چالش‌ها و نیازمندی‌های خود تحت وب سایت شرکت نموده است.

- بهینه سازی میزان مصرف مواد خام و انرژی و منابع نیرویی
- بکارگیری روشهای روز آمد نرم افزاری و...
- برنامه ریزی و مدیریت نگهداری و تعمیرات
- ایجاد زیر ساخت های لازم برای تولید فولادهای متنوع با کیفیت و ارزش افزوده بالا
- توسعه فن آوری های جدید برای تولید پایدار آهن و فولاد وتوجه موكد به مباحث زیست محیطی
- مدیریت و بازیافت سرباره بهبود اثرات زیست محیطی ناشی از تولید در صنعت فولادسازی
- راهکارهای مقابله با کاهش جهانی قیمت فولاد و خلق ارزش افزوده بیشتر در این صنعت



مسابقه



به نظر شما مهمترین راهکارهای مقابله با اثرات کاهش جهانی قیمت فولاد و خلق ارزش افزوده بیشتر در این صنعت کدامند؟

پاسخ‌های خود را تا تاریخ ۱۵ / ۱۲ / ۹۴ به آدرس ChallengeGallery@bisco.midhco.com ارسال نمایید.

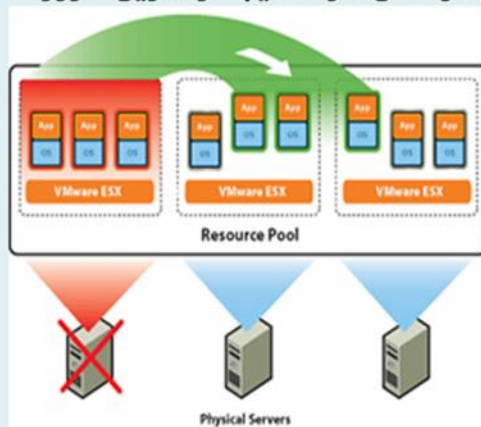
از بهترین پاسخ به قید قرعه در جلسه شورای مدیران تقدیر خواهد شد.

مجازی سازی سرور

در دهه ۱۹۹۰ میلادی که دلیل ساختار سیستم عامل در صورت اشکال در هر کدام از سرویس ها یا نرم افزارهای کاربردی کل سیستم عامل دچار اشکال می گردید و بقیه سرویس ها و نرم افزارهایی که روی آن سرور میزبانی می شدند قادر به ادامه سرویس دهی نبودند. مدیران شبکه به منظور کاهش تاثیرات منفی سیستم عامل در سرویس دهی نرم افزارها تصمیم گرفتند که از هر سرور و سیستم عامل فقط برای اجرای یک سرویس یا نرم افزار استفاده کنند تا در صورت بروز مشکل در هر یک از سرویس ها، سرویس های دیگر که روی سرورهای دیگر بودند به کار خود ادامه دهند. همین امر باعث شده است تا امروزه در دیتا سنترها سرورهای زیادی وجود داشته باشد که با ۱۰٪ کارایی واقعی و یا حتی کمتر در حال سرویس دهی باشند. این درحالی است که این سرورها نیز مانند سایر سرورها (با حداکثر توان سرویس دهی) برق مصرف می کنند، تولید گرما نموده و با اشغال فضا، احتیاج به خنک سازی دارند.

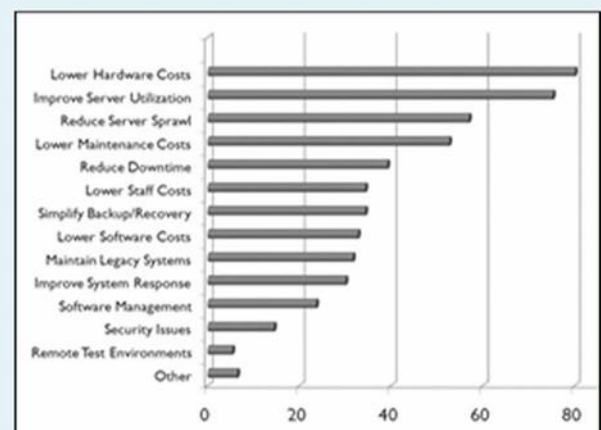
از مزایای کلی استفاده از مجازی سازی سرور می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ۱ - بهره وری در هزینه های سخت افزار و نرم افزار
- ۲ - استفاده هر چه بهتر از فضای موجود در Data Center و کاهش هزینه های آن
- ۳ - بهره مندی از امکان Fault Tolerance (تحمل خطا): در این صورت اگر هر یک از سرورهای فیزیکی دچار مشکل گردید، با توجه به این که Secondary VM بر روی سرور دیگر وجود دارد، هیچ Down Time و یا قطعی از طرف سرورها وجود نخواهد داشت.
- ۴ - صرفه جویی در مصرف انرژی با کاهش مصرف برق سرورها و کاهش گرمای تولید شده و بالتبع آن کاهش گازهای گلخانه ای (تکنولوژی سبز)
- ۵ - امکان تقسیم بار بر روی سرورها و استفاده از حداکثر توان منابع
- ۶ - پشتیبان گیری و بازیابی سرورها در حداقل زمان ممکن
- ۷ - کاهش وابستگی به سخت افزار خاص و نیز عدم وابستگی به مکان (انتقال ماشین های مجازی از سرور intel مستقر در تهران به hp واقع در کرمان بدون کوچکترین وقفه)
- ۸ - سریعتر شدن سرعت ایجاد و تحویل سرور



مجازی سازی سرور نسل جدیدی از تغییرات در دنیای IT است که امکان اجرا شدن همزمان یک یا چند ماشین (سرور) مجازی روی یک سرور فیزیکی را ارائه می دهد. مجازی سازی استفاده ۸۰ درصدی یا بیشتر از منابع سخت افزاری سرور را تضمین می کند و با کم کردن تعداد سرورهای فیزیکی و به تبع آن انرژی مصرف شده، تولید گازهای گلخانه ای را کاهش می دهد. آمار نشان می دهد که ۷۰٪ از بودجه IT صرف زیرساختها می شود و در خیلی موارد این رقم بیشتر نیز خواهد شد.

با توجه به این موضوع نقش مجازی سازی از اهمیت ویژه ای بر خوردار می باشد زیرا مجازی سازی به دیتا سنترها کمک کرده تا تعداد سرورهای خود را کاهش دهند. بر اساس تحقیقات زیف دیویس^۱ انگیزه های زیادی برای استفاده از مجازی سازی وجود دارد که مهمترین آن کاهش هزینه های سخت افزاری و بهبود میزان استفاده از توان سرورها می باشد.



1. Ziff - Davis Research, February 12, 2008

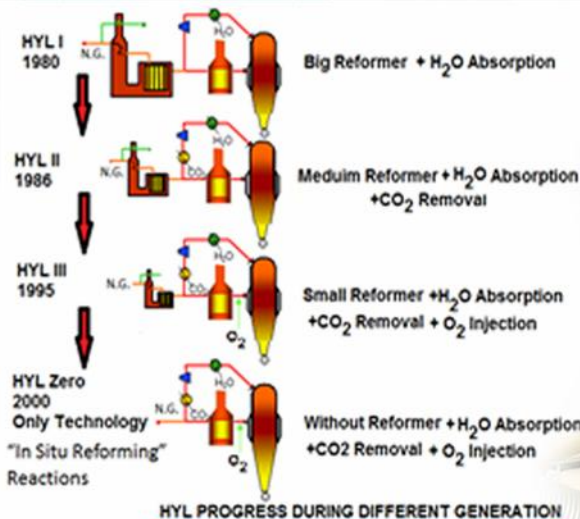
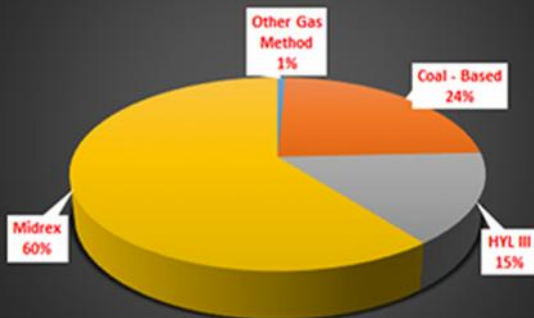
تولید آهن اسفنجی به روش HYL3

وجه تمایز واکنشهای ریفورمر در روش HYL III

- ۱ - کیفیت گاز احیا، کمیت آن را تعیین می کند. و بر عوامل زیر تاثیر می گذارد:
 - a. میزان سوخت مصرفی در مشعل های ریفورمر.
 - b. مقدار انرژی الکتریکی.
 - c. پتانسیل نشست کربن روی آهن اسفنجی.
 - d. پتانسیل نشست کربن روی کاتالیزور.
- ۲ - استفاده از بخار H_2O در واکنشهای ریفورمر عوامل مثبت و منفی زیر را کنترل می نماید.
 - a. ریفرمینگ با CO_2 بیشتر از H_2O گرمایر است. ۱۵ %
 - b. ریفرمینگ با CO_2 مقادیر مساوی از CO, H_2 تولید می کند.
 - c. ریفرمینگ با H_2O میزان H_2 سه برابر میزبان CO می باشد.
 - d. واکنش ریفرمینگ با CO_2 کندتر از ریفرمینگ با بخار آب است.

- دومین تکنولوژی از لحاظ میزان تولید DRI، روش HYL می باشد که توسط شرکت HYLSA مکزیک توسعه یافته است.
- اولین پلنت احیای مستقیم HYL در سال ۱۹۵۷ در مکزیک (کمپانی مونتری) ساخته شد که نام آن HYL I بود. نسلهای بعدی HYL در کشورهای دنیا به ویژه ایتالیا و شرکت ENERGIRON توسعه یافته و هدف اصلی آنها در این توسعه بر موارد زیر متمرکز بوده است:
 ۱. بهره وری و کاهش مصرف انرژی (Hot Charge)
 ۲. افزایش راندمان گازهای احیایی (استفاده از بخار آب برای تبدیل گاز طبیعی به CO, H_2O)
 ۳. کاهش فضای کارخانه نسبت به ظرفیت تولید به واسطه افزایش فشار گاز احیایی در گردش
 ۴. اختراع روشی کاملا نوین به منظور انتقال آهن اسفنجی داغ (HYTEMP)
 ۵. تولید آهن اسفنجی با Metalization ۹۴ % و کربن محتوی ۲ الی ۴ درصد

سهم روشهای احیاء در تولید آهن اسفنجی



تفکر مبتنی بر مدیریت دانش در استاندارد ISO 9001:2015

در استاندارد ویرایش جدید ISO 9001 در سال ۲۰۱۵ مدیریت دانش به عنوان یک الزام مشخص شده است. در فصل هفتم این استاندارد در قسمت ۶-۱-۷ با عنوان دانش سازمانی چنین بیان شده است : سازمان باید دانش ضروری برای عملیات فرایندهایش و نیز حصول انطباق محصولات و خدمات را تعیین کند. این دانش بایستی حفظ شده و در گستره ضروری در دسترس باشد. هنگام در نظر گرفتن نیازها و روندهای تغییرات، سازمان بایستی دانش جاری را در نظر گرفته و تعیین کند که چگونه دانش ضروری افزون تر و روزآمد های الزامی را تصاحب کرده یا به آن دست می یابد. دانش سازمانی دانش ویژه سازمان است که با تجربه به دست می آید. این امر اطلاعاتی است که برای حصول اهداف سازمانی مورد بهره برداری قرار گرفته و به اشتراک گذاشته می شود.

دانش سازمانی می تواند بر پایه موارد ذیل باشد :

الف) منابع درون سازمانی از جمله دارایی های معنوی، دانش حاصل از تجربه ، درس آموخته ها از شکست یا پیروزی، نتایج بهبود در فرایندها و محصولات و خدمات

ب) منابع برون سازمانی مانند استانداردها، منابع دانشگاهی، سمینارها و کنفرانس ها، گردآوری دانش از مشتریان و مهیا کنندگان برون سازمانی.

ابعاد مدیریت دانش



اخبار میدکو:



پیرو جلسه شورای مدیران در تاریخ ۲۷ آذر ماه که با موضوع نوآوری باز با حضور مدیران ارشد میدکو و شرکت های تابعه برگزار شد، واحد توسعه مدیریت اقدام به تدوین گزارشی جامع از مطالب ارائه شده در جلسه نموده است.

• جلسه بازرنگری مدیریت میدکو در تاریخ ۵ / ۱۰ / ۹۴ با حضور مدیران عامل و مدیران ارشد برگزار و گزارش از روند ممیزی های داخلی و خارجی، و اقدامات اصلاحی ارائه گردید، لازم به ذکر است ممیزی خارجی میدکو در بهمن ماه برگزار خواهد شد.

• برنامه ریزی جهت استقرار (ISO ۲۷۰۰۱ ISMS) در میدکو و شرکت های تابعه در حال انجام است و در ابتدای امر دوره های آموزشی برنامه ریزی و اجرا خواهد شد.

• دوره آموزشی TRIZ با حضور نمایندگان تعدادی از شرکت های تابعه و کارخانجات در تاریخ ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه در کرمان برگزار خواهد شد.

• جلسه ای در خصوص مدیریت دانش با حضور واحد توسعه مدیریت میدکو و نمایندگان شرکت پوسکو در تاریخ ۷ / ۱۰ / ۹۴ در دفتر میدکو برگزار گردید، طی این جلسه مباحث مدیریت فرآیندها، مدیریت دانش، مدیریت ایده ها در شرکت پوسکو مورد بحث و بررسی قرار گرفت.

اخبار بیسکو:



بازدید مدیران ارشد اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی و اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان و هیات همراه از مجتمع فولاد بوتیای ایرانیان.

در این بازدید، آقایان مهندس اسماعیلی (مدیر کل اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی) و جناب آقای مهندس حسینی (مدیر کل اداره کل تامین اجتماعی استان کرمان) در خصوص اطلاع از میزان پیشرفت پروژه های مجتمع و همکاری های متقابل و همچنین بازدید از مراحل انجام این پروژه حائز اهمیت در زمینه اشتغال زایی، تاثیر اجتماعی و امنیت استان کرمان و رشد و شکوفایی منطقه توسط شرکت میدکو با مدیر عامل آقای مهندس خسروی راد و سایر مسئولین شرکت به بحث و تبادل نظر پرداختند.

عنوان

ارزیابی عملکرد مدیریت دانش با استفاده از روش تحلیل پوششی داده‌ها مطالعه موردی:
شرکت مادر تخصصی توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه (میدکو) مولف: آتامان نیکیان

هدف از این نوشتار مطالعه و ارزیابی عملکرد سیستم جامع مدیریت دانش در میان شرکت‌های تابعه شرکت مادر تخصصی توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه (میدکو) می‌باشد. تحقیق حاضر در راستای اندازه‌گیری میزان کارایی نسبی استقرار مدیریت دانش و همچنین اهمیت مدیریت دانش در فرایندهای سازمانی و نقش موثر آن در تولید دانش، صورت گرفته است. در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری کارایی نسبی با استفاده از روش تحلیل پوششی داده‌ها DEA از مدل پوششی CCR استفاده شده است. بدین منظور شاخص حجم سرمایه‌گذاری (میلیون ریال) و تعداد پرسنل (نفر) به عنوان ورودی و شاخص نسبت بسته دانشی ثبت شده به تعداد دانش به کار گرفته شده نیز به عنوان خروجی در نظر گرفته شده‌اند. نتایج بدست آمده حاکی از این است که از میان دوازده شرکت تابعه پنج شرکت کارا تر از بقیه می‌باشند. همچنین در ادامه براساس R.F بدست آمده برای آن دسته از واحدهایی که کارایی کمتری دارند، الگویی جهت رسیدن به مرز کارایی ارائه می‌شود. در این پژوهش جامعه آماری و نمونه‌های آماری همان شرکت‌های دوازده گانه تابعه میدکو می‌باشد. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از اطلاعات حاصل از نرم افزار جامع مدیریت دانش (MTAshare) استفاده شده است. مدیریت ارشد شرکت با آرزوی داشتن شرکتی پویا و متعالی و با اعتماد قلبی به اینکه بزرگترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی است، بر آن شد تا سیستم جامع مدیریت دانش را در سازمان نهادینه کند و شعار خود را «سازمانی یادگیرنده و یاد دهنده» قرار دهد.

عنوان

نوآوری‌ها در مدیریت دانش

مولف: روبرت نوآکی مترجم: مریم سلاجقه

در این مقاله به بررسی سه شاخه اصلی نوآوری‌ها در مدیریت دانش پرداخته شده است و چهار جنبه کارایی سازمانی شامل رقابت درون سازمانی، درآمد، رضایت مشتریان و خریداران و رضایت شرکای تجاری مورد توجه قرار گرفته است. امروزه نوآوری برای شرکت‌ها امری ضروری است. برای مواجه با چالش‌های اقتصادی سازمان‌ها دائماً در تلاش برای نگهداری و حفظ مزایای رقابتی‌شان هستند. سازمان‌ها بین تدوین و بکارگیری استراتژی‌های رشد و مبدع بودن و انجام فعالیت‌های با ریسک بالا باید تعادل برقرار کنند. رقابت سخت، ترجیحات و تمایلات در حال تغییر مصرف کنندگان، تکنولوژی‌های مخرب و مدل‌های تجاری جدید محیط سازمانی را شکل می‌دهند و سازمان‌ها را مجبور به بازنگری در فرآیندها و تمرین مدیریت دانش می‌نمایند. ظرفیت نوآوری در هر شرکتی با دانشی که جمع‌آوری می‌کند یا بدست می‌آورد ارتباط مستقیم دارد. انگیزه سازمان برای نوآوری بسته به سودی است که انتظار می‌رود از نوآوری‌ها بدست آید. تعاریف متنوعی برای نوآوری موجود است مثل فرآیند خلاقانه تولید محصولات مفید، هر چیز جدید که کیفیت و خصوصیاتش آن را از محصول موجود متمایز کند و ... که نشان می‌دهد نوآوری جنبه‌های گوناگونی دارد. بطور کلی سه جنبه اصلی نوآوری در مدیریت دانش شامل جنبه‌های اجتماعی، سازمانی و تکنولوژیکی هستند. نوآوری سازمانی به خواست و توانایی سازمان بستگی دارد و از سه منبع نشأت می‌گیرد. سرمایه‌های انسانی که قادر به ادراک و مدیریت دانش هستند و ساختارهای سازمانی مؤثر انفرادی و یا گروهی را بوجود می‌آورند و در نتیجه ابداعات اجتماعی به توسعه نیروی انسانی و تسهیم دانش بین کارکنان و فرهنگ سازمانی و کار تیمی بستگی دارد. چهار اثر اصلی که انتظار می‌رود پس از بکارگیری مدیریت دانش نوآورانه در سازمان ظاهر شوند رقابت درون سازمانی، درآمد بالاتر، رضایت خریداران و رضایت مندی شرکای تجاری هستند.

مؤلف : کاژ یوکاسکینن و پکا پیلانتو

مترجم : عبدالکریم پهلوانی و علی بیاتی

مؤلف : علی ربیعی و محیا هوشیان ثابت لاهیجانی

پارادایم مفهومی قدرت و تبدیل شدن دانش به عنصر اصلی قدرت در هزاره سوم و نیز افزایش حجم اطلاعات و به دنبال آن افزایش دانش و سرمایه های فکری در سازمان ها و لزوم استفاده مؤثر از آن ها در تصمیمات سازمانی، موجب ضرورت مدیریت نمودن دانش شده است.

هزاره سوم هزاره تشدید روندهای جهانی شدن و عصر انفجار اطلاعات و انقلاب ارتباطات نامیده شده است. اگر قرن هجدهم با انقلاب صنعتی، دنیا متحول شده و صورت بندی جدیدی از رشد و توسعه، پیشرفت و قدرت در جهان شکل گرفت، در آستانه قرن بیست و یکم، انقلاب ارتباطات صورت بندی و شکل جدیدی از ابعاد مختلف زندگی بشر اعم از رشد، توسعه، سبک زندگی، نگرش ها، گرایش ها و... را به وجود آورد.

در دهه های اخیر دستیابی به دانش، زمینه اصلی قدرت را در جهان رقم زده است. به تعبیر مارشال مکلوهان در دوره های تسلط بر زمین و در دوره های تسلط بر دریا و نیز در دوره های تسلط بر آسمان پایه قدرت را تشکیل می دادند. در هزاره سوم تسلط به شاهراه های اطلاعاتی پایه های قدرت را تشکیل می دهند. به یک مفهوم دیگر حرکت از قدرت سخت به قدرت نرم پارادایم دوره اخیر شناخته می شود.

در این کتاب می خوانیم: در دو دهه اخیر، مدیریت پروژه تنها مورد توجه علوم مهندسی بوده است. اما امروزه در علوم اجتماعی نیز به این موضوع پی برده اند که پژوهش در مورد پروژه ها و سازمان های موقتی از اهمیت بسیاری برخوردار است. با توجه به اینکه در دنیای کسب و کار کنونی، اغلب فعالیت های اقتصادی مهم، در قالب پروژه ها اجرا می گردند، بنابراین وجود این حوزه مدیریتی انکار ناپذیر است.

پروژه ها نهادهایی موقتی هستند، به همین دلیل حفظ و استفاده مجدد از دانش خلق شده در آنها از اهمیت حیاتی برخوردار است. تبدیل تجربیات کسب شده در یک پروژه به دانش، همیشه به سختی محقق می شود. این موضوع خصوصاً در سازمان های پروژه محور، جایی که دست اندرکاران پروژه ها پس از اتمام یک پروژه، به پروژه های جدید منتقل می شوند، دشوارتر است.

بنابراین در صورتی که دانش در پروژه ها و سازمان های پروژه محور مدیریت شود اجرای پروژه های آتی با هزینه، ریسک و به طور کلی دشواری کمتری همراه خواهد بود. گزافه نیست اگر بگوییم موفقیت سازمان های پروژه محور در گرو توانایی آنها در مدیریت دارایی های دانشی است؛ دارایی هایی که بتوانند اثر بخشی و کارایی مدیریت پروژه را بهبود دهند.





MIDHCO

