



آنچه در این خبرنامه می خوانید :

- مقاله دانشی

- دانش سازمانی از روایت کهنه کاران

- معرفی کتاب

- اجرای موفق جشنواره امسال (جشنواره شهید رجایی)



متخصصان مدیریت دانش قادر به حل چه مشکلی از کسب و کارها هستند؟

متخصصان مدیریت دانش به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا در اقتصاد دانش محور، از طریق مدیریت مؤثر اطلاعات، رشد کنند. با وجود اینکه فناوری به‌طور فزاینده‌ای عملیات را خودکار کرده و بهره‌وری را افزایش می‌دهد، این انسان‌ها و دانش آن‌ها هستند که همچنان نقش محوری در موفقیت پایدار سازمان ایفا می‌کنند. با این حال، چالش اصلی آن است که اطمینان حاصل شود درس‌آموخته‌ها، تجربیات و دانش ارزشمند از بین نرود، نادیده گرفته نشود یا کمتر از حد مورد استفاده قرار نگیرد. سازمان‌ها در صنایع مختلف با تکه‌تکه شدن دانش، حجم بالای اطلاعات و کاهش همکاری مواجه‌اند. چالش‌هایی که با ابزارها یا پلتفرم‌ها به‌تنهایی قابل حل نیستند. آن‌ها به تخصص انسانی نیاز دارند که بتواند جریان، کیفیت و دسترسی به دانش را در سراسر سازمان سامان‌دهی کند. اینجاست که نقش متخصص مدیریت دانش معنا پیدا می‌کند.

ده چالش مهم کسب و کار که تنها با مهارت‌های تخصصی یک کارشناس مدیریت دانش می‌توان آن‌ها را به‌طور مؤثر حل کرد:

۱. حفظ دانش سازمانی هنگام جابه‌جایی کارکنان

سازمان‌ها سرمایه‌گذاری زیادی در آموزش و توسعه کارکنان انجام می‌دهند، اما زمانی که کارکنان ترک کار می‌کنند، بخش بزرگی از این سرمایه‌گذاری نیز همراه با آن‌ها از دست می‌رود. به‌ویژه «دانش ضمنی» (یعنی دانش مبتنی بر تجربه که مستند نشده) در معرض خطر زیادی برای از بین رفتن در هنگام جابه‌جایی، استعفا یا بازنشستگی قرار دارد. متخصصان مدیریت دانش نقش ویژه‌ای در کاهش این ریسک ایفا می‌کنند. آن‌ها سامانه‌ها و فرایندهایی طراحی می‌کنند که دانش صریح و ضمنی را پیش از آن‌که از دسترس خارج شود، ثبت و ذخیره می‌کند. با انجام مصاحبه‌های دانشی، راه‌اندازی برنامه‌های منتورینگ و مربی‌گری، و ترویج مستندسازی بهترین تجربیات، این متخصصان اطمینان حاصل می‌کنند که پایگاه دانش سازمان، صرف‌نظر از تغییرات نیروی انسانی، پیوسته رشد کند.

۲. جزیره‌ای شدن اطلاعات در بخش‌های مختلف سازمان

در بسیاری از سازمان‌ها، واحدها به‌صورت مجزا عمل کرده و سیلوهای اطلاعاتی پراکنده‌ای ایجاد می‌کنند. این سیلوها مانع از جریان آزاد دانش بین بخش‌ها شده، همکاری را مختل می‌کنند، نوآوری را کند می‌سازند و تلاش‌ها را تکراری می‌کنند. متخصصان مدیریت دانش این مشکل را صرفاً با ابزارهای همکاری حل نمی‌کنند، بلکه با ایجاد فرهنگ و استراتژی مبتنی بر اشتراک دانش به مقابله با آن می‌پردازند. آن‌ها معماری‌های دانشی‌ای توسعه می‌دهند که دسترسی و مشارکت بخش‌های مختلف در یک مخزن دانشی مشترک را ممکن می‌سازد. با استفاده از پلتفرم‌های اشتراک دانش بین‌بخشی یا مخازن متمرکز دانش، این متخصصان موانع را از میان برمی‌دارند و ارتباط بین واحدهای سازمانی را تسهیل می‌کنند.

۳. ناکارآمدی در فرایند آموزش و آشنایی کارکنان جدید

یکی از حوزه‌های بسیار مهم اما اغلب نادیده‌گرفته‌شده در عملکرد سازمانی، سرعت و کیفیت آشنایی کارکنان جدید با سازمان است. بدون یک فرایند ساختاریافته برای ورود به دانش سازمانی، کارکنان جدید وقت زیادی را صرف یافتن مدارک، درک فرایندها و شناسایی افراد مناسب برای دریافت راهنمایی می‌کنند. متخصصان مدیریت دانش با طراحی پورتال‌های دانشی مبتنی بر نقش، مسیرهای یادگیری ساختاریافته و دسترسی به خبرگان، این فرایند را بهینه می‌سازند. آن‌ها با فراهم کردن دانش درست، در زمان مناسب و به‌شکلی کاربردی، زمان رسیدن کارکنان جدید به بهره‌وری را کاهش می‌دهند.

۴. تکرار اشتباهات و کارهای زائد

وقتی دانش به‌درستی مستندسازی و منتشر نشود، تیم‌ها معمولاً اشتباهات مشابه را تکرار می‌کنند یا بدون اطلاع از راه‌حل‌های موجود، دوباره آن‌ها را از نو می‌سازند. این موضوع منجر به اتلاف منابع و از دست رفتن فرصت‌ها می‌شود.

متخصصان مدیریت دانش بر توسعه و نگهداری سامانه‌هایی تمرکز می‌کنند که یادگیری از تجربیات گذشته را ترویج می‌دهند. آن‌ها جمع‌آوری و انتشار «درس‌آموخته‌ها» را از طریق مطالعات موردی، بازمینی‌های دانشی و حلقه‌های بازخورد ساختاریافته هدایت می‌کنند. با قابل‌دسترس و قابل‌استفاده کردن این بینش‌ها، سازمان می‌تواند به‌صورت مستمر بیاموزد و بهبود یابد.

۵. تصمیم‌گیری کند به‌دلیل دسترسی دشوار به دانش

تصمیم‌گیری مؤثر نیازمند دسترسی به‌موقع به اطلاعات دقیق و غنی است. با این حال، بسیاری از مدیران در دریافت بینش‌های موردنیاز خود با تأخیر مواجه می‌شوند، چراکه اطلاعات پراکنده، قدیمی یا ساختاریافته هستند.

متخصصان مدیریت دانش با طراحی اکوسیستم‌های دانشی که داده، تحلیل و تخصص را در قالب‌های مناسب تصمیم‌گیری یکپارچه می‌کنند، این چالش را رفع می‌کنند. آن‌ها از طریق ایجاد داشبوردها، نقشه‌های دانشی و مخازن محتوای گزینش‌شده، اطلاعات را متناسب با نیاز تصمیم‌گیرندگان ارائه می‌کنند. این کار نه‌تنها تصمیم‌گیری را تسریع می‌کند، بلکه کیفیت و اثربخشی آن را نیز بهبود می‌بخشد.

۶. کاهش ظرفیت نوآوری

نوآوری در انزوا اتفاق نمی‌افتد؛ بلکه از ترکیب مجدد دانش موجود، دیدگاه‌ها و تجربیات شکل می‌گیرد. زمانی که دانش درون افراد یا بخش‌ها محصور بماند، توانایی سازمان برای نوآوری به‌شدت محدود می‌شود.

متخصصان مدیریت دانش شبکه‌های اشتراک دانش را ایجاد و پرورش می‌دهند که تبادل ایده‌ها را میان بخش‌های مختلف تسهیل می‌کند. آن‌ها انجمن‌های خبرگی تخصصی، چالش‌های نوآوری و تبادلات داخلی دانش را سازمان‌دهی می‌کنند تا دیدگاه‌های متنوع را به سطح بیاورند. با ترویج جریان آزاد دانش، آن‌ها به آزادسازی پتانسیل خلاقیت در سراسر سازمان کمک می‌کنند.

۷. تجربه ناهماهنگ

امروزه همگان انتظار دارند که در همه نقاط تماس، خدماتی یکپارچه و با کیفیت بالا دریافت کنند. اما زمانی که کارکنان خط مقدم به دانش به‌روز، از جمله اطلاعات محصولات، تغییرات سیاست‌ها یا روش‌های رفع اشکال، دسترسی نداشته باشند، تجربه شخص آسیب می‌بیند.

متخصصان مدیریت دانش اطمینان حاصل می‌کنند که کارکنان به‌صورت لحظه‌ای به تازه‌ترین و دقیق‌ترین اطلاعات دسترسی داشته باشند. آن‌ها پایگاه‌های دانشی پویا، سیستم‌های جست‌وجوی هوشمند و چارچوب‌های تحویل محتوا طراحی و نگهداری می‌کنند تا کارکنان بتوانند با سرعت، اطمینان و یکنواختی پاسخگو باشند.

۸. فرسایش دانش و محتوای منسوخ

با تحول کسب وکارها، دانش آن‌ها نیز باید به‌روزرسانی شود. با این حال، بسیاری از سازمان‌ها با انباشت حجم زیادی از اطلاعات منسوخ، نامربوط یا تکراری مواجه می‌شوند. این موضوع نه‌تنها سامانه‌ها را دچار ازدحام می‌کند، بلکه اعتماد به منابع دانشی داخلی را نیز کاهش می‌دهد.

متخصصان مدیریت دانش مدل‌های قوی حکمرانی بر محتوا را پیاده‌سازی می‌کنند و اطمینان می‌دهند که دانش به‌طور منظم بازمینی و به‌روزرسانی شده و در صورت عدم ارتباط، بایگانی شود. آن‌ها با معرفی استانداردهای فراداده، کنترل نسخه و چارچوب‌های مالکیت محتوا، اطلاعات را به‌روز، معتبر و هماهنگ با نیازهای جاری کسب‌وکار نگه می‌دارند.

۹. چابکی محدود در هنگام تغییر و تحول

تحولات سازمانی، چه در قالب ادغام، تحول دیجیتال یا تغییر مدل کسب‌وکار، اغلب باعث اختلال در نحوه ایجاد و مصرف دانش می‌شود. در چنین شرایطی، نبود یک استراتژی یکپارچه مدیریت دانش می‌تواند چابکی سازمان را به‌شدت تحت تأثیر قرار دهد.

متخصصان مدیریت دانش نقش حیاتی در ابتکارات تحول‌آفرین ایفا می‌کنند؛ با هدایت انتقال دانش، هم‌راستا کردن تیم‌ها با فرایندهای جدید و یکپارچه‌سازی سامانه‌های دانشی پراکنده، آن‌ها اطمینان می‌دهند که یادگیری سازمانی با سرعت تغییر پیش برود و کارکنان با اطمینان و سرعت، خود را تطبیق دهند.

۱۰. چالش‌های رعایت مقررات و مدیریت ریسک

در صنایع تحت نظارت شدید، ناتوانی در یافتن اطلاعات درست در زمان مناسب می‌تواند منجر به نقض مقررات، جریمه‌های سنگین یا آسیب به اعتبار شود. در بسیاری از موارد، مشکل کمبود مستندسازی نیست، بلکه دسترسی دشوار و ساختار نامناسب اطلاعات است.

متخصصان مدیریت دانش با تطبیق دارایی‌های دانشی با الزامات انطباقی، پیچیدگی را مدیریت می‌کنند. آن‌ها اطمینان حاصل می‌کنند که مستندات به‌درستی فهرست‌بندی، قابل جست‌وجو و آماده برای ممیزی باشد. با ادغام شیوه‌های مدیریت دانش در جریان‌های کاری انطباقی، نه‌تنها ریسک کاهش می‌یابد بلکه فرایندهای نظارتی نیز بهینه می‌شود.

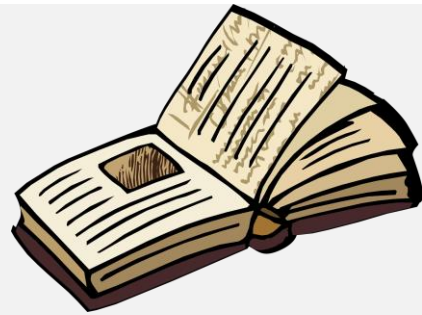
سخن پایانی

دامنه وظایف یک متخصص مدیریت دانش بسیار فراتر از کنترل اسناد یا گردآوری محتوا است. این افراد، توانمندسازان استراتژیکِ انعطاف‌پذیری کسب‌وکار، توانمندسازی نیروی کار و مزیت رقابتی هستند. متخصصان مدیریت دانش با منابع انسانی برای توسعه فرهنگ‌های یادگیری، با فناوری اطلاعات برای ادغام سیستم‌های هوشمند و با رهبری برای هم‌سو کردن ابتکارات دانشی با اهداف کسب‌وکار همکاری می‌کنند. کار آن‌ها هم سیستماتیک و هم انسان‌محور است و دانش را به چیزی بیش از یک دارایی تبدیل می‌کند؛ به یک قابلیت زنده و در حال تکامل برای سازمان بدل می‌سازد.

سازمان‌هایی که ارزش متخصصان مدیریت دانش را درک می‌کنند، صرفاً مشکلات عملیاتی را حل نمی‌کنند؛ بلکه پایه‌ای برای یادگیری مستمر، سازگاری با تغییرات و رشد بلندمدت بنا می‌گذارند.

منبع:گروه مشاوره مدیریت دانش دانا

www.danakm.com



معرفی کتاب



معرفی کتاب:

میچل پرینستین، استاد روان‌شناسی دانشگاه کارولینای شمالی، مدیر ارشد علمی انجمن روان‌شناسی آمریکا و پژوهشگر برجسته در زمینه تأثیر روابط اجتماعی نوجوانان بر سلامت روان، در این اثر، خلاصه‌ای از پژوهش‌های معاصر درباره محبوبیت را ارائه می‌دهد.

این کتاب به بررسی تأثیر محبوبیت بر موفقیت و سلامت روان می‌پردازد. بحث اصلی کتاب بر تمایز میان «دوست‌داشتنی بودن» و «خواستنی بودن» تمرکز دارد. «دوست‌داشتنی بودن» سلامت روان و روابط مثبت را ایجاد می‌کند، در حالی که «خواستنی بودن» بر قدرت و نفوذ تمرکز دارد. خطر این وجود دارد که «خواستنی بودن» از راه موقعیت، جای «دوست‌داشتنی بودن» را بگیرد، که این امر می‌تواند بسیار آسیب‌زا باشد.

در بخش‌هایی از کتاب به شبکه‌های اجتماعی و مسئله «لایک کردن» (تأیید کردن) اشاره شده است که می‌تواند جنبه اعتیادگونه داشته باشد و «لایک کردن» وابسته به جایگاه و موقعیت اجتماعی افراد می‌شود، نه دوست‌داشتنی بودن واقعی. کتاب توصیه می‌کند که به ارزش‌های دوران کودکی مانند همدلی و همافنگی بازگردیم تا بتوانیم شکلی پایدارتر از محبوبیت را ایجاد کنیم. این فرایند مستلزم خوداندیشی و رهایی از برداشت‌های مخرب دوران نوجوانی است. در پایان، نویسنده راهکارهایی را به والدین پیشنهاد می‌کند که به «دوست‌داشتنی شدن» کودکان کمک می‌کند.

منبع: انجمن روان‌شناسی ایران
<https://iranpa.org>

* عنوان دانش *

* از سری بسته‌های دانشی (مستندسازی تجربیات) جناب آقای غلامحسن خائفی *

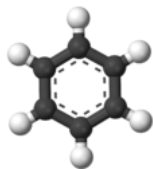
عنوان دانش

تغییر حلال واحد پلی بوتادین رابر از بنزن به تولوئن به منظور کاهش تأثیرات منفی آن بر سلامتی پرسنل

صورت مساله

خطرات کار با بنزن و مشکل یخ زدگی آن

بنزن یکی از حلال‌های پرکاربرد در صنعت و محیط‌های آزمایشگاهی می‌باشد. البته بسیاری از بخش‌ها به علت اثبات اثرات سوء آن بر سلامتی انسان سعی در جایگزین کردن و حذف آن نموده‌اند. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که ظاهراً خود بنزن سمی نیست بلکه به دنبال ورود آن به داخل بدن، بسیاری از متابولیت‌های آن در اندام‌ها از جمله کلیه ظاهر می‌شوند و تأثیرات مضر را ایجاد می‌کنند. بیشتر اثرهای بنزن از نوع تأثیرات شغلی و از راه تنفسی است ولی از راه پوستی و دهانی نیز باعث ایجاد اختلالاتی در بدن می‌شود. تماس طولانی مدت با بنزن باعث کاهش خون سازی بدن، ناتوانی در سیستم ایمنی بدن و همچنین سرطان خون، لوسومی، اختلال در سیستم تنفسی، تاخیر در استخوان بندی جنین انسان، صدمه به سیستم تولید مثل انسان، ناباروری، تولید تومورهای غدد لنفاوی و صدمه به کبد می‌گردد.



ساختار شیمیایی بنزن

همچنین بنزن دارای نقطه انجماد بالایی است و با سرد شدن هوا به سرعت یخ می‌زند. البته در اثر یخ زدن بنزن حجم آن افزایش پیدا نمی‌کند و منجر به ترکیدگی تاسیسات نمی‌شود ولی موضوع یخ زدگی سریع آن نیز مشکلاتی را برای واحدی که همواره در حدود ۶۰ تن حلال در چرخش دارد ایجاد می‌کند.

از طرفی تولوئن با فرمول $C_6H_5CH_3$ مایعی شفاف و بی‌رنگ، قابل اشتعال و خوش بو می‌باشد. تولوئن به طور گسترده‌ای به عنوان یک ماده خام صنعتی و به عنوان حلال استفاده می‌شود. این ماده در صنایع تولید پلاستیک، شیشه نوشابه، داروسازی، جوهر و وسایل آرایشی، رنگ ساختمان، دخانیات، چسب، مواد شوینده و پاک کننده، شیشه نوشابه، داروسازی، جوهر و وسایل آرایشی، رنگ ساختمان، دخانیات، چسب، مواد شوینده و پاک کننده، آبکاری و لاک بکار می‌رود. تولوئن میتواند همچنین به منظور افزایش عدد اکتان و به عنوان ماده مکمل به بنزین اضافه شود.

توضیحات تجربه

چالش‌های مرتبط با تغییر حلال

در پتروشیمی اراک در زمان مواجهه با این مشکلات، اطلاع حاصل شد که ژاپنی‌ها حلال خود را از بنزن به تولوئن تغییر داده‌اند. با توجه به اینکه آنتی اکسیدانت مصرفی پس از حل شدن در بنزن به سیستم تزریق می‌شد، با پیشنهاد لایسنس‌سور از جایگزینی تولوئن در مرحله تهیه آنتی اکسیدانت به جای بنزن مصرفی اقدام شد. بدین صورت که به تدریج میزان بنزن در سیستم کاهش و بجای آن تولوئن افزوده می‌شد. با شروع این اقدامات به تدریج مشکلات و چالش‌های این عملیات پیچیده نمایان شدند. بطور مثال متوجه شدیم که همزمان با کار کردن همزن، در بخش‌هایی از تاسیسات، مقدار زیادی پلیمر بهم چسبیده انباشته شده است. لذا می‌بایست فرآیند متوقف شده و داخل ظروف مربوطه از پلیمرهای انباشته تمیز می‌شد. مهندسان واحد برای حل این مشکل به این نتیجه رسیدند که می‌بایست دما را در فرآیند تولید افزایش دهیم لذا با افزایش دمای فرآیند، این مشکل نیز مرتفع شد. در نهایت خارج شدن کامل بنزن از سیستم، چندین ماه به طول انجامید و با همفکری، تلاش و همکاری پرسنل واحد به سرانجام رسید.

شواهد اثر بخش بودن تجربه

جایگزینی بنزن با تولوئن که خطرات سرطان‌زایی آن ۲۰۰ برابر کمتر است، خطرات زیست محیطی فرایند تولید لاستیک‌پلی بوتادین را برار به شدت کاهش می‌دهد. اجرای این تغییر باعث افزایش انگیزه پرسنل واحد و تقویت خودباوری آنها شد. همچنین طرح تغییر حلال بوتادین از بنزن به تولوئن توانست در جشنواره خوارزمی جایزه یکی از طرح‌های برتر را نصیب خود نماید.

«جشنواره شهید رجایی»

ارتقای رتبه شرکت ملی صنایع پتروشیمی در ارزیابی عملکرد دستگاه های اجرایی

شاخص های عمومی سال ۱۴۰۳

شرکت ملی صنایع پتروشیمی، به عنوان یکی از ارکان اصلی و پیشران اقتصاد مقاومتی کشور، همواره عزمی راسخ برای ارتقای جایگاه خود در تمامی عرصه ها دارد. در این مسیر، سرمایه انسانی متعهد و خلاق، گران بهاترین دارایی این شرکت محسوب می شود.

این گزارش، حاکی از ارتقای رتبه شرکت ملی صنایع پتروشیمی از **رتبه پنجم به رتبه چهارم** در "ارزیابی شاخص های عمومی سال ۱۴۰۳" در میان شرکتهای صنعت نفت و وزارت خانه است. این موفقیت، مرهون تلاش های جمعی و پیگیری های مستمر و هدفمند است.

با مسرت اعلام می داریم در جشنواره شهید رجایی، در برخی از سنجه های کلیدی حوزه منابع انسانی موفق به کسب امتیاز کامل ۱۰۰ از ۱۰۰ شده ایم، این موفقیت را مرهون تلاش و تعهد همکاران محترم و تدبیر مدیریت ارجمند توسعه منابع انسانی می دانیم. در اینجا به سنجه هایی که در حوزه مدیریت منابع انسانی امتیاز بالای ۹۰ کسب نموده ایم اشاره می نمائیم:

شاخص های نظام اداره - محور رضایتمندی:

- تشویق شایسته کارکنان تازه ازدواج کرده و یا دارای فرزند تازه متولد شده (۱۰۰)
- استفاده مادران باردار از حداقل ۴ ماه دورکاری (۱۰۰)
- تخصیص ۹ ماه تمام مرخصی زایمان با پرداخت تمام حقوق و فوق العاده های مرتبط (۱۰۰)
- دسترسی به مهد کودک برای فرزندان کارکنان (۱۰۰)
- میزان رضایت مردم از کارکنان (بر اساس رضایت سنجی از طریق کد دوبعدی) (۹۲)

شاخص های نظام اداره - محور شفافیت:

- انتشار عمومی اطلاعات تحصیلات و سوابق مدیران (۱۰۰)

شاخص های نظام اداره - محور مدیریت سرمایه انسانی:

- میزان کیفیت دوره های آموزشی برگزار شده (۹۵)
- نیازسنجی و طراحی دوره های آموزشی مشاغل اختصاصی و تهیه شناسنامه آموزشی شغلی (۹۵)
- میانگین فاصله زمانی میان بازنشتگی و دریافت کامل پاداش بازنشتگی (۱۰۰)
- نسبت دریافت کامل پاداش بازنشتگی (۱۰۰)
- نسبت تخصیص صحیح مشاغل و پست های سازمانی به کل پست های مصوب (۹۰)

شاخص های نظام اداره - محور توسعه دولت هوشمند:

- بارگذاری به موقع و کامل اطلاعات احکام/قراردادها/ابلاغ کارکنان در سامانه پاکنا (۱۰۰)
- تطابق اطلاعات کارکنان در سامانه ثبت حقوق و مزایا با سامانه پاکنا (۱۰۰)
- بارگذاری به موقع و کامل اطلاعات حقوق و مزایای کارکنان در سامانه ثبت حقوق و مزایای کارکنان (۱۰۰)

شاخص های نظام اداره - ارتقاء نظام مدیریت عملکرد و بهبود کیفیت خدمات:

- ترویج فرهنگ ایثار و شهادت (۹۳)
- تأکید بر ارزش های رفتاری و فرهنگی بر اساس مناسبت های ملی و مذهبی (۱۰۰)

شاخص های نظام اداره محور ارتقاء بهره وری:

- استاندارد سازی ساختمان ها و فضاهای اداری (۹۶)
- ثبت اسناد مالکیت تک برگ دولتی در سامانه سادا نوین (۹۵.۷)
- ثبت اموال غیرمنقول در سامانه سادا نوین (۹۶.۵۵)
- مدیریت پسماند (۱۰۰)
- کاهش مصرف کاغذ (۱۰۰)
- کاهش مصرف آب (۱۰۰)
- کاهش مصرف گاز (۱۰۰)
- کاهش مصرف برق (۱۰۰)