



جایزه مدیریت دانشی
انجمن مدیریت ایران



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



Knowledge Management Austria



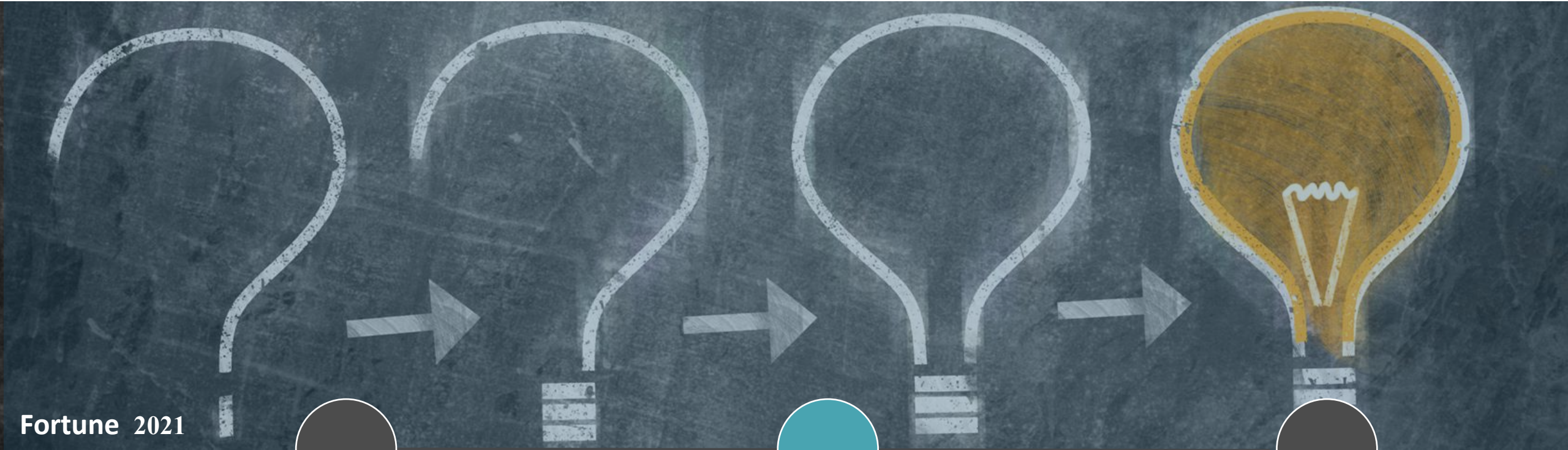
Knowledge For Development
Partnership

نهادینه سازی ابتکارات مدیریت دانشی در مسیر تجربه کارکنان
(تجربه همراه اول)

هاجر صداقت
رئیس اداره مدیریت دانش همراه اول

مهرماه ۱۴۰۲

اهمیت مدیریت دانش



Fortune 2021

اقتلاف ۲۶ روز در هر سال

بابت جستجوی اطلاعات موجود در سازمان

۳۰۰ هزار دلار ضرر

در سال بابت از دست دادن دانش و
تجارب خبرگانی که سازمان را ترک
می‌کنند

۳۱.۵ میلیارد دلار ضرر

در سال بابت عدم
به اشتراک گذاری دانش و تجارب

ترند مدیریت دانش



۲۰۱۴

درک اهمیت تسهیم دانش کارکنان در راستای موفقیت کسب و کار

۰۱

۲۰۱۶

توسعه برنامه‌های به اشتراک گذاری دانش داخلی

۰۲

۲۰۱۸

پیدایش سیستم‌های به اشتراک گذاری دانش و یادگیری جدید

۰۳

۲۰۱۹

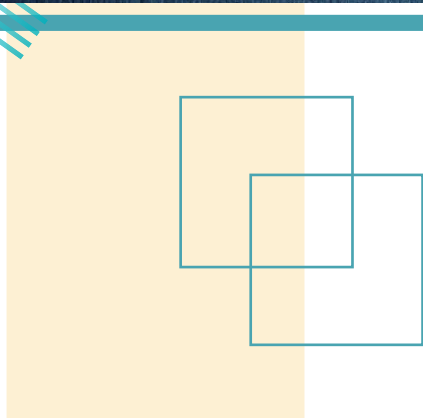
یادگیری حین انجام فرایندهای کاری

۰۴










۲۰۲۰

یادگیری از طریق نفوذ دانش و اطلاعات در تیم‌های کاری با هدف کمک به حل مسائل و خلق نوآوری

۰۵

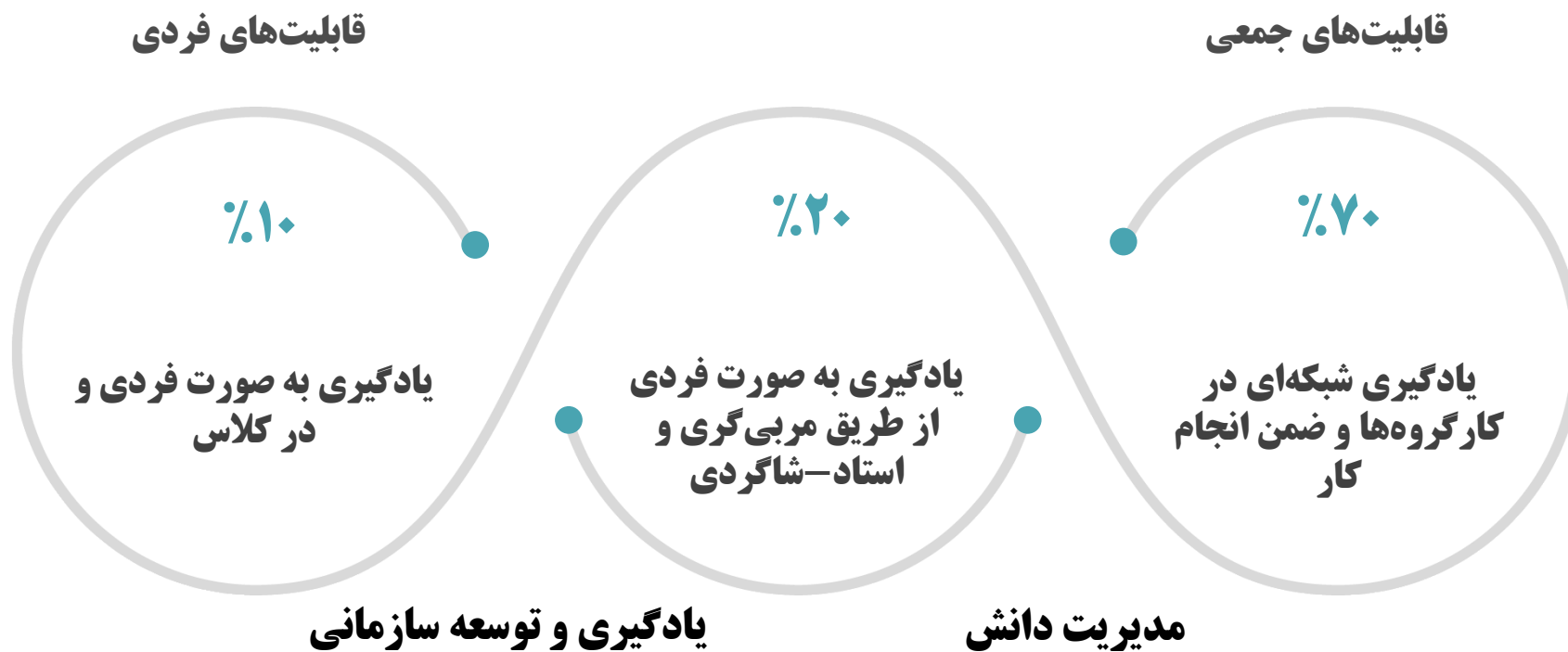


روندهای سرمایه انسانی طی دهه گذشته

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		Revolution/ evolution	Leap ahead	Resetting horizons	Engaging the 21st-century workforce	Leading in the new world of work	The new organization: Different by design	Rewriting the rules for the digital age	The rise of the social enterprise	Leading the social enterprise: Reinvent with a human focus	The social enterprise at work: Paradox as a path forward
	Diversity and inclusion	Diversity and inclusion: Driving business performance		Global diversity dividend	From diversity to inclusion			Diversity and inclusion: The reality gap	Citizenship and social impact		Belonging: From comfort to connection to contribution
	Culture, engagement, experience			Branding the workplace/ Organization acceleration	The overwhelmed employee	Culture: The naked organization	Shape culture: Drive strategy/ Engagement: Always on/Crafting employee experience	The employee experience	Well-being: A strategy and a responsibility/Hyper-connected workplace	Employee experience to human experience	Designing work for well-being: Living and performing at your best
	Talent	Talent in the upturn		Aging workforce/ Leading talent from BRIC	Talent acquisition revisited/Beyond retention	Workforce on demand		Talent acquisition: Cognitive recruiter	The longevity dividend	Accessing talent/ talent mobility	The post-generational workforce: From millennials to perennials
	Future of work	Contingent workforce	#Social #Mobile @Work	Open talent economy/ Workplaces of the future		Simplification of Work/ Machines as talent	The gig economy/ Org design: Rise of teams	Future of work/ Org of the future	Workforce ecosystem/ AI, robotics, automation	From jobs to superjobs/ Alternative workforce/ Org performance	Superteams: Putting AI in the group
	Learning/careers	Ladder to lattice		War to develop talent	Corporate learning redefined/ Quest for workforce capability	Learning and development: Into the spotlight	Learning: Employees take charge	Careers and learning: Real time, all the time	From careers to experiences	Learning in the flow of life	Knowledge management: Creating context for a connected world ----- Beyond reskilling: Investing in resilience for uncertain futures
	Performance management and rewards			Performance management puzzle	Performance management is broken	Performance management: Secret ingredient		Performance management: Winning hand	New rewards: Personalized, agile, and holistic	Rewards: Closing the gap	The compensation conundrum: Principles for a more human approach
	People analytics	Workforce analytics	Seeing around corners/ People risk	Thinking like an economist	Talent analytics in practice	HR and people analytics/ People data everywhere	People analytics: Gaining speed	People analytics: Recalculating the route	People data: How far is too far?		Measuring workforce strategies: New questions for better results
	Leadership	Next-generation leaders/ Collective leadership/ Leading in a regulated world	Fast track to the top/ Growth is job #1/ Operation globalization	Leadership next	Leaders at all levels	Leadership: A perennial issue	Leadership awakened	Leadership disrupted	The symphonic C-suite	Leadership for the 21st century	Ethics and the future of work: From "could we" to "how should we"
	Evolving HR	HR in the cloud/ COOs for HR / Employer health care reform / Emerging markets	Clouds in the forecast	Transforming HR/Boards changing the HR game	Reskilled HR team/ Global and local HR/ Race to cloud	Reinventing HR	HR: New mandate/ Digital HR: revolution	Digital HR		HR cloud: A launch pad	A memo to HR: Expand focus and extend influence

Deloitte 2020

مدیریت دانش، یادگیری و توسعه سازمانی



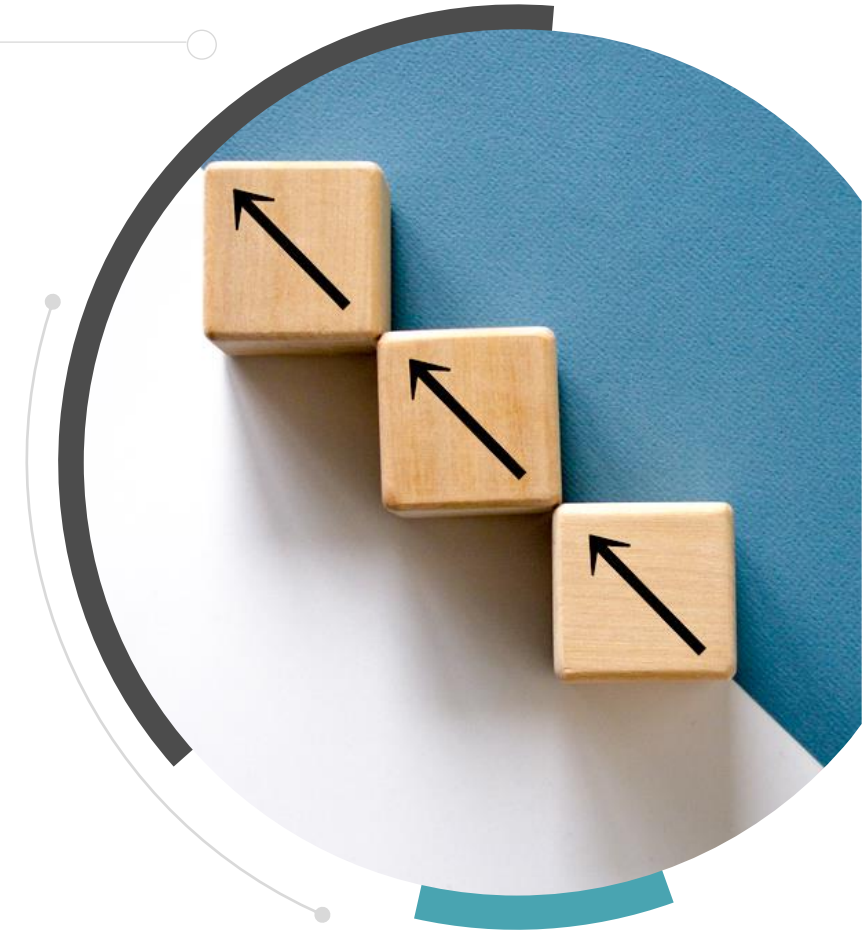
مدیریت دانش در نقش یک
فرآیند مجزا



نهادینه‌سازی مدیریت دانش در
فرآیندهای توسعه منابع انسانی

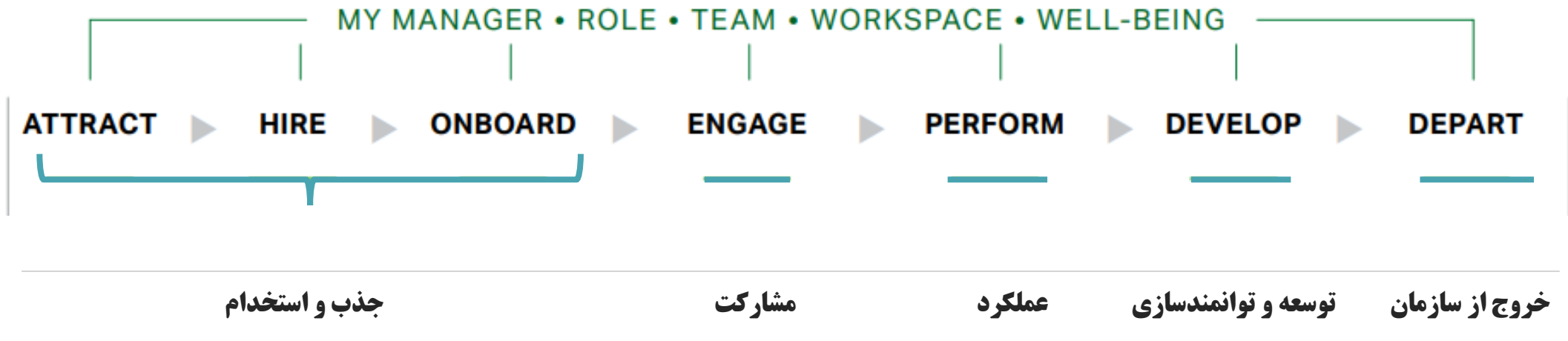


گام‌های اجرایی مدیریت دانش در همراه اول



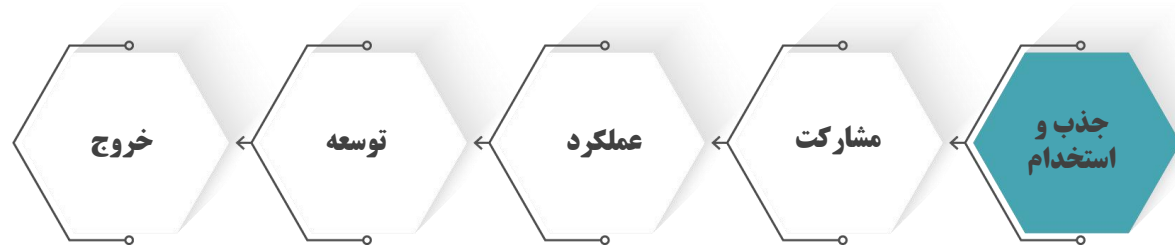
Employee Experience

The Journey With Your Organization



Join us
we are

H I R I N G



تدوین استراتژی جذب بر اساس شکاف تخصص

اثربخشی

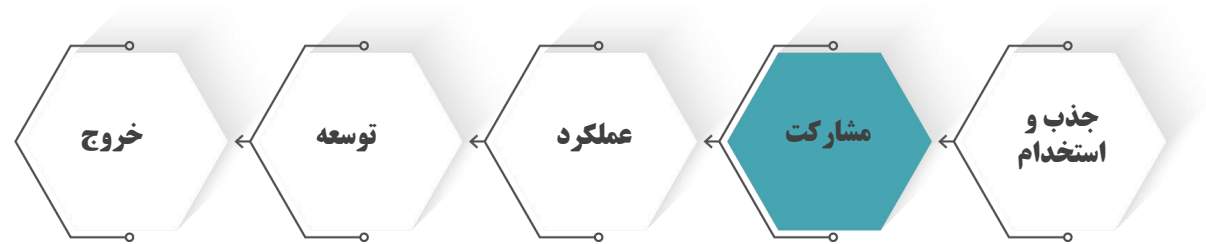


- جذب هدفمند در راستای کاهش شکاف قابلیت‌ها
- ایجاد توصیف واقع بینانه از شغل با کمک نقشه‌های دانشی
- تسریع در آنبوردینگ برای کاهش سردرگمی‌های افراد تازه وارد

راهکارها



- ✓ تدوین استراتژی جذب بر اساس شکاف تخصصی
- ✓ ترسیم نقشه دانش سازمان و شناسایی حوزه‌های دانشی بحرانی
- ✓ تدوین استراتژی انتقال دانش در دوران آنبوردینگ (منتورینگ و ...)
- ✓ طراحی مکانیزمی در راستای انتقال تجربه و دانش کارکنان جدیدالاستخدام به بدنه سازمان
- ✓ تدوین پروفایل خبرگی کارکنان
- تهیه پروفایل خبرگی کارکنان در بدو ورود
- تدوین استراتژی انتقال دانش طی یک بازه مشخص به کارکنان در بدو ورود



تدوین دستورالعمل جامع انگیزش دانش محور

اثربخشی

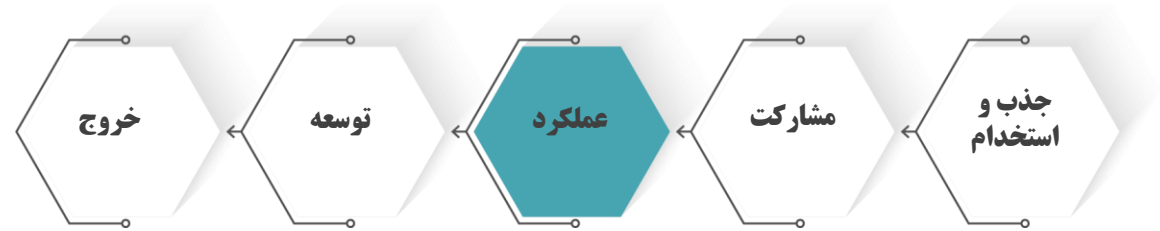


- افزایش انطباق پذیری کارکنان با ایجاد فرهنگ مشارکتی
- پشتیبانی از فرایند یادگیری و آموزش کارکنان و در نهایت افزایش رضایت شغلی
- فراهم کردن محیط کاری حمایتگر از طریق به اشتراک گذاری، ذخیره سازی و حفظ دانش

راهکارها



- ✓ ایجاد مکانیزم های انگیزشی برای افزایش فعالیت های دانشی
- ✓ به اشتراک گذاری و انتقال تجربیات در قالب داستان سرایی، جلسات انتقال دانش و ...
- ✓ ایجاد شبکه های دانشی با ابزارهایی چون پرتال مدیریت دانش و انجمن های خبرگی
- ✓ برگزاری رویدادهای مشارکتی (جشنواره مدیریت دانش، جلسات انتقال دانش و ...)
- ✓ تدوین دستورالعمل جامع انگیزش دانش محور
- ✓ جاری سازی دستورالعمل پاداش در بازه های سه یا شش ماهه
- تدوین استراتژی ها و نقشه راه ارتقا مشارکت دانشی



مدیریت دانش پروژه‌ها، تخصیص شاخص‌های مدیریت دانش در ارزیابی عملکرد و افزایش تاثیر شاخص مدیریت دانش در ارتقا افقی

اثربخشی

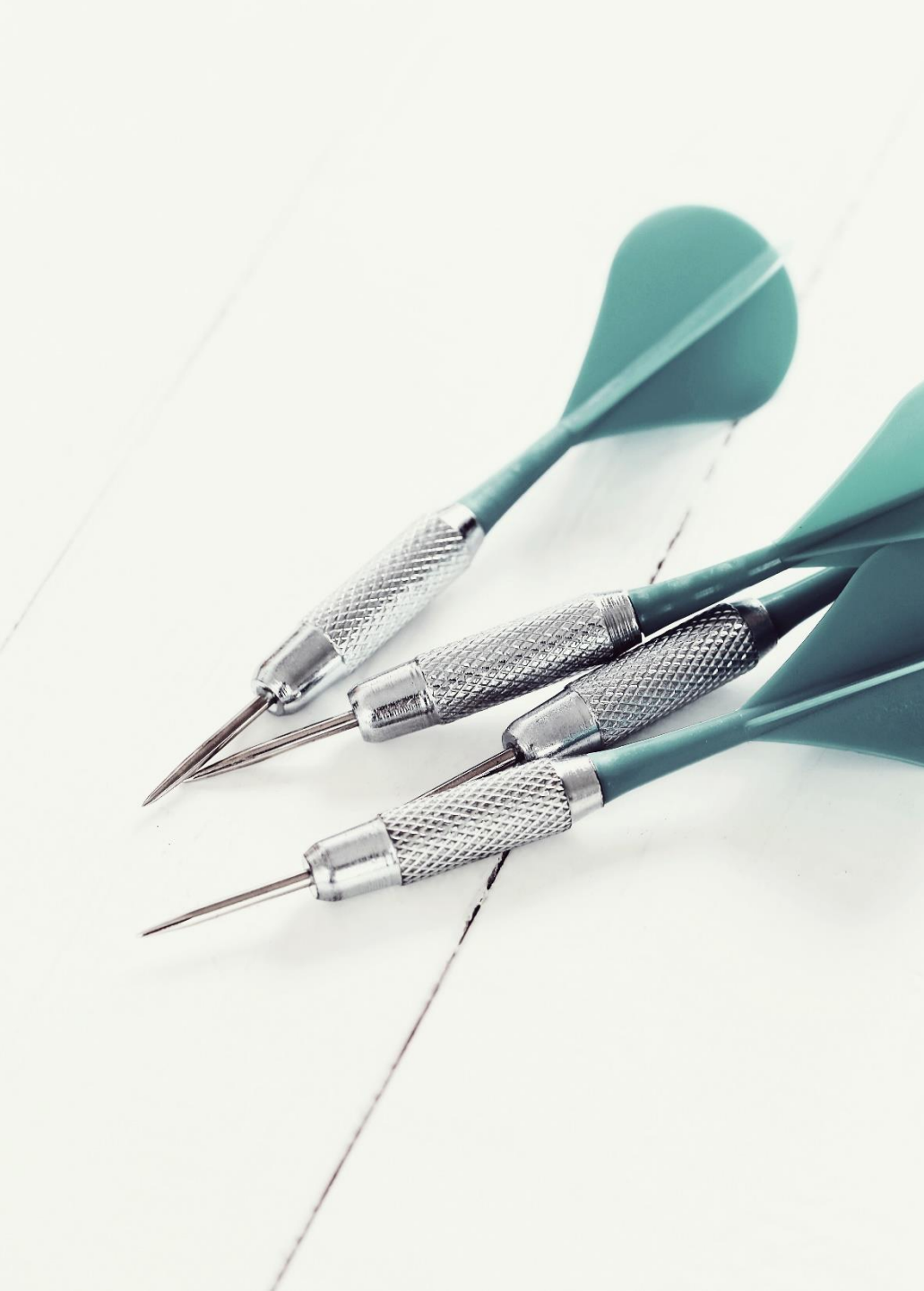


- تعیین و ارزیابی مهارت‌های مورد نیاز برای انجام کار
- ارتقا بهره‌وری و کیفیت با جلوگیری از دوباره‌کاری و تکرار خطاها
- نوآوری و خلق دانش با به اشتراک‌گذاری تجربیات در تیم‌ها و گروه‌های دانشی

راهکارها



- ✓ برقراری تعامل سیستمی و یکپارچگی مدیریت دانش با نظام‌های مدیریت منابع انسانی، مدیریت دانش پروژه‌ها و مدیریت دانش مشتری
- ✓ اثرگذاری فعالیت‌های مدیریت دانش در شاخص‌های مدیریت عملکرد
- ✓ افزایش تاثیر شاخص مدیریت دانش در ارتقا افقی کارکنان
- ✓ پروژه یکپارچه‌سازی نقشه دانش و ارائه راهکارهای جامع در راستای بهبود شکاف توسعه مدل و جاری‌سازی فرایند مدیریت دانش پروژه در سطح شرکت
- مدیریت دانش مشتری





شناسایی افراد کلیدی و مستندسازی دانش خبرگان

اثربخشی

- ارتقا اثربخشی یادگیری و توسعه در راستای بهبود قابلیت‌های دستیابی به دانش استراتژیک
- شناسایی خبرگان دانشی و کمک به ترسیم خط مشی جهت ارتقا کارکنان

راهکارها

- ✓ تدوین برنامه‌های توسعه فردی (IDP) بر اساس نقشه دانش و ریسک تخصص
- ✓ یکپارچگی شایستگی‌های تخصصی با نقشه دانش
- ✓ جانشین پروری و مدیریت استعدادها با شناسایی افراد خبره و کلیدی
- ✓ تسهیل فرایند گردش شغلی با مستندسازی دانش آشکار و ضمنی
- ✓ تدوین دستورالعمل اکتساب دانش فرآیندها و افراد کلیدی
- ✓ خرید گزارشات بین‌المللی و
- ✓ برگزاری وبینارهای دانشی با هدف انتقال دانش کاربردی و عملیاتی و برگزاری مستمر پنل‌های تخصصی
- ✓ مستندسازی تجارب مدیران ارشد
- ارائه چارچوب نظام‌مند جهت مستندسازی دانش ذینفعان کلیدی (پیمانکاران، وندورها و ...)





راه اندازی باشگاه خردمندان با هدف حفظ و نگهداشت دانش خبرگان در آستانه بازنشستگی

اثربخشی



- کوتاه کردن منحنی یادگیری کارکنان تازه کار
- تدوین شناسنامه نیروی جایگزین جهت تسهیل جذب نیروی کارآمد
- شناسایی و برنامه ریزی جهت حفظ دانش کارکنان در شرف خروج از سازمان

راهکارها



- ✓ منتورینگ نیروهای جایگزین
- ✓ انجام مصاحبه های خروج
- ✓ مستندسازی تجارب خبرگان / و افراد در آستانه بازنشستگی
- ✓ دستورالعمل اکتساب دانش افراد در حال بازنشستگی
- ✓ راه اندازی باشگاه خردمندان
- طراحی نقشه راه یادگیری، توسط خبرگان هر شغل
- جانشین پروری و برنامه ریزی بازنشستگی افراد کلیدی با هدف حفظ دانش ضمنی خبرگان

