

امتحان الدورة العادية في مقياس إدارة المعرفة

الفوج رقم.....

الاسم واللقب.....

السؤال الأول: ضع علامة (X) أمام الإجابة الصحيحة (4 نقاط)

س1: عندما تقوم شركة أدوية ببيع براءات الاختراع وتراخيص إنتاج الأدوية، فهذا يعكس نظرة المؤسسة للمعرفة على أنها ؟

الإجابة الصحيحة	الأجوبة
	(أ) أحد عوامل الإنتاج
X	(ب) المعرفة كمنتج
	(ج) ممتلكات مكونة لنوع معين من المنظمات

س2: من بين آليات إدارة المعرفة، ما هي الآلية التي تعتمد على اكتساب المهارة من خلال التجربة والخطأ والممارسة العملية بدلاً من التلقين النظري، لتحويل المعرفة إلى "خبرة تراكمية"؟

الإجابة الصحيحة	الأجوبة
	(أ) التعلم بالملاحظة
	(ب) اللقاءات الشخصية المباشرة
X	(ج) التعلم من خلال العمل

س3: أي من العمليات الفرعية التالية تعتمد على استخراج الأنماط، والتنبؤات، والعلاقات من قواعد البيانات والسجلات لإنتاج وتركيب معرفة صريحة جديدة؟

الإجابة الصحيحة	الأجوبة
	(أ) التجسيد (Externalization).
	(ب) التفاعل الاجتماعي (Socialization).
X	(ج) التجميع (Combination).

س4: من الآليات التنظيمية التي تسهل عملية "الروتين" لتطبيق المعرفة تلقائياً دون الحاجة للرجوع للخبر مراراً؟

الإجابة الصحيحة	الأجوبة
	(أ) عقد اللقاءات المباشرة وجلسات التعلم بالملاحظة
X	(ب) السياسات والإجراءات التنظيمية، وأفضل الممارسات، والمعايير.
	(ج) استخدام تقنيات مؤتمرات الفيديو وعروض تقديمية.

السؤال الثاني: في ظل العولمة ومنهج "تصغير المؤسسات"، كيف تصبح المعرفة الضمنية وإدارتها طوق النجاة للحفاظ على مرونة المؤسسة وجودتها رغم تقليص الموارد البشرية؟ (4 نقاط)

يؤدي "تصغير المؤسسات" (تقليص العمالة) إلى زيادة الأعباء والسرعة المطلوبة لإنجاز المهام على من تبقى من الموظفين، مما يهدد الجودة واستقرار العمل. تتدخل إدارة المعرفة هنا لاستخلاص ونشر المعرفة الضمنية وأفضل الممارسات، مما يمكن الموظفين الجدد والحاليين من العمل "بشكل أكثر ذكاءً" بدلاً من مجرد العمل بجهد أكبر. هذه المشاركة المعرفية تسرع حل المشكلات وتمنع الإسراف التكراري للمهام، مما يضمن استدامة التفوق رغم قلة الموارد.

السؤال الثالث: بناء على التفاعل بين مكونات أسس إدارة المعرفة، لماذا يُعتبر تبني أحدث "تقنيات" إدارة المعرفة غير كاف إذا لم يصاحبه تطوري "آليات" إدارة المعرفة؟ (4 نقاط)

تقنيات إدارة المعرفة وآلياتها لا تعملان في فراغ، بل تؤثر كل منهما في الأخرى بشكل تعاوني ومستمر. التطور السريع في التقنية (مثل منصات العمل الافتراضي) يفرض حتما تغييرات في الآليات الاجتماعية والتنظيمية (مثل طرق التقييم أو آليات اللقاءات المباشرة) للاستفادة القصوى منها. الفشل في تحقيق التوازن بين الأدوات التكنولوجية والآليات الإنسانية والتنظيمية سيؤدي إلى عزوف الموظفين عن استخدام هذه التقنيات، وهذا ما يفسر اعتماد بعض الشركات (كمجموعة دانون) بشكل أعمق على الآليات التفاعلية لضمان المشاركة الفعالة.

السؤال الرابع: ما هو الفرق الجوهرى بين "نظم مشركة المعرفة" و"نظم تطبيق المعرفة" من حيث الهدف وآلية نقل المعرفة للمستفيد النهائي؟ (4 نقاط)

نظم مشاركة المعرفة تركز على نقل المعرفة (الصريحة أو الضمنية) إلى الآخرين بهدف التبادل والتفاعل، ليتمكنوا من استيعابها وفهمها (مثل مجموعات النقاش والبرمجيات التعاونية). بالمقابل، نظم تطبيق المعرفة تهدف إلى جعل الأفراد يستخدمون معرفة يمتلكها آخرون لحل مشكلة ما، دون الحاجة لأن يكتسبوا أو يتعلموا هذه المعرفة بأنفسهم. يعتمد التطبيق على توجيه المستخدم لخطوات الحل الجاهز، أو دمج المعرفة في الروتين الآلي للعمل.

السؤال الخامس: كيف تتكامل عمليات "التجسيد" و"التنويب" و"التفاعل الاجتماعي" لخلق بيئة تعلم مستدامة للموظفين داخل المنظمة، وكيف يمكن تطبيقها عمليا؟ (4 نقاط)

يتكامل "التجسيد" من خلال توثيق المعرفة الضمنية المكتسبة من المشاريع وتحويلها لتقارير صريحة ومكتوبة؛ لتبدأ عملية "التنويب" حين يقرأ موظفون آخرون هذه التقارير ويكتسبون منها معرفة ضمنية جديدة لفهم التجارب السابقة. ثم يأتي دور "التفاعل الاجتماعي" لتعزيز هذا التعلم عبر الأنشطة المشتركة والمحادثات ضمن "مجتمعات الممارسة". هذه الحلقة المستمرة تضمن عدم ضياع خبرات الموظفين وتناقلها بفعالية بين فرق العمل المختلفة، مما يبني ذاكرة مؤسسية قوية ترفع من كفاءة الأداء العام للمنظمة.