

نقاط مهمة ذكرت في أسئلة الاختبارات 1434 (من خلال مقارنتي)

تحليل الفجوة للمعرفة بالمنظمة :

١. **الفجوة الداخلية :** (بين الأداء **الفعلي** والأداء **المستهدف**). نقاط القوة والضعف
٢. **الفجوة الخارجية:** (بين الفرص والتهديدات وصناعة الفرص والقدرة على تجنب التهديدات) . الفرص والتهديدات

(الفرق بين **المتاح والقدرة على صناعة الفرص وتجنب التهديدات**)

..كلها ذكرت في الاختبارات..

مراجعة القدرات المعرفية :

١. **تقييم مخزون المعرفة** **ذكرت في الاختبارات**
٢. الحصول على المعرفة الضمنية
٣. تحديد المعرفة عن الأفراد الذين يعرفون محتويات **التغذية العكسية** عن العملاء
٤. البحث عن الفرص **وتقييم البيانات**

أهداف مراجعة القدرات المعرفية:

١. إعطاء نظرة شاملة لنطاق وطبيعة وهيكل المعرفة في قسم محدد بالمنظمة
٢. التزود بالحالة الفعلية عن الخصائص الكيفية للمقادير المتوفرة من المعرفة
٣. **التزود بالحالة الفعلية عن الخصائص الكمية للمقادير المتوفرة من المعرفة** **ذكرت في الاختبارات**
٤. التزود بمعنى واضح لمدخلات البيانات الخام للخطة الإستراتيجية لتشغيل المعرفة

الطرق المختلفة لتحليل المعرفة:

١. خرائط التدفق
٢. نماذج المدخلات والمخرجات
٣. دراسة قوائم المعرفة ----- استبيان
٤. جلسات المجموعة القائمة على المراجعة ----- الإدارة الوسطى
٥. التحليل البيئي ----- فهم المعرفة الحالية ودورها
٦. نظام التحليل الشفهي ----- المعارف البسيطة
٧. تحليل المعرفة الأساسية ----- المعرفة الكلية - الأكثر تفضيلاً
٨. وضع خريطة للمعرفة ----- المستويات التنظيمية - شبكات الأعمال
٩. **التحليل الحرج لوظيفة المعرفة ----- المجالات الأكثر حساسية** **ذُكرت في الاختبارات**
10. تحليل واحتياجات واستخدام المعرفة ----- تقييم الوضع الراهن - كيف نحسن المواقف
11. وضع وتوصيف نموذج المعرفة ----- تفاصيل المعرفة كثيفة العمل
12. تحليل تدفق المعرفة ----- توفير - مكاسب - خسائر - مدخلات العمليات

الأداة المستخدمة في مراجعة القدرات المعرفية ----- **استبيان المعرفة** **ذُكرت في الاختبارات**

أول وأكثر الابتكارات نجاحاً في إدارة المعرفة ----- **خرائط المعرفة** **ذُكرت في الاختبارات**

لكي تبني المنظمة أطلس المعرفة عليها ----- **أنشاء الارتباطات** --- **إيجاد الفهم المبدئي بين جهات الارتباط والذي يزداد مع الوقت**

مميزات أطلس المعرفة :

ذكرت في الاختبارات

١. وثائق الشركة
٢. خرائط العمليات
٣. شجرة التساؤلات التي تحدد احتياجات العميل

الخطوات العملية لتكوين أطلس المعرفة:

١. تحديد نشاط الأعمال الأكثر أهمية - التحسين، وتحديد الهدف
٢. تحديد العملاء الأكثر أهمية للمنظمة
٣. تحديد وتخطيط الحاجات الأساسية للعملاء.
٤. تكوين فريق من الخبراء الداخليين.
٥. تجميع جميع خرائط العمليات، وقواعد البيانات، وخرائط المعرفة ومعالجتها لتحقيق المشاركة.
٦. **نشر نتائج الاجتماع للتحضير لمناقشات أخرى.** **ذكرت في الاختبارات**
٧. تحديد هياكل المعلومات الخارجية وكيفية التعامل معها من قبل فريق المعرفة.
٨. شرح أطلس في تصميمه الأولي وإبراز مدى وضوحه وسهولته في الوصول للمعرفة المتاحة.
٩. تشجيع ومساندة استخدام أطلس.
١٠. جعل الأطلس كامل وتحديثه بشكل دوري من خلال التحسين المستمر

مبررات لعدم الحاجة لأطلس المعرفة في (حالات خاصة):

١. الشركات المتعددة الجنسية
 ٢. المواقف التي تعتمد بشكل أساسي على الحكم الموضوعي أو على صراعات
 ٣. في حالة الاندماج بين وحدة وأخرى
 ٤. المواقف التي تعتمد على فهم العميل
 ٥. تغيير ثقافة المنظمة
- ذُكرت في الاختبارات
- ذُكرت في الاختبارات

أطلس المعرفة غير فعال :

١. المساندة غير كافية من الإدارة
٢. التركيز على المنتج أكثر من العملية
٣. المبالغة في أهمية أطلس
٤. المعرفة تمثل قوة وربما تفسد القوة الأمر

ذُكرت في الاختبارات

أشكال تحول المعرفة :

١. العملية الاجتماعية الاجتماعية ذكرت في الاختبارات

- التحول من المعرفة الضمنية إلى المعرفة الضمنية
- اكتساب المهنة من خلال قضاء الوقت في التعلم مع المعلم

تراكم المعرفة - نقل المعرفة الضمنية

٢. العملية التجسيدية التجسيدية ذكرت في الاختبارات

- التحول من المعرفة الضمنية إلى معرفة واضحة (صريحة)
- عملية تطوير المنتج

٣. العملية التوافقية التوافقية ذكرت في الاختبارات

- التحول من المعرفة الواضحة إلى المعرفة الواضحة (الصريحة) الأكثر تعقيدا
- جمع المعرفة الواضحة من داخل وخارج المنظمة ويتم توحيدها وطباعتها وتشغيلها وتحويلها في شكل معرفة جديدة

٤. العملية الذاتية الذاتية ذكرت في الاختبارات

- التحول من المعرفة الواضحة إلى المعرفة الضمنية

خصائص عملية الابتكار (المعرفة)

- ١ . غير مؤكدة.
 - ٢ . تركز على المعرفة.
 - ٣ . مثيرة للجدل.
 - ٤ . لها حدود متباينة.
 - ٥ . غالبًا ما تغير في علاقات العمل وترتيبات الهيكل الوظيفي.
- ذكرت في الاختبارات

قيادة عملية صناعة المعرفة

- ١ . لا يمكن إدارة عملية صناعة المعرفة بالمفهوم التقليدي للإدارة
 - ٢ . مديرو الإدارة العليا والإدارة الوسطى: دور حيوي لمنتجي المعرفة
 - ٣ . مديرو الإدارة العليا: عليهم دورًا أساسيًا في تحديد رؤية المنظمة تجاه المعرفة
 - ٤ . مديرو الإدارة الوسطى: تحقيق التواصل بين التدفق الراسي والأفقي – التفاعل المشترك مع الآخرين لصناعة المعرفة
- ذكرت في الاختبارات

فهد العجائز