

קידום ניהול הידע דרך ההיבטים הפורמאליים שבארגון / גרינוולד ישראל

תקציר :

ניהול ידע מורכב מפעילויות ידע המבוססות על ערכים ותפיסות ארגוניות. ערכים אלו מוצגים במידת האפשר כהתפתחות מהתרבות הארגונית הקיימת. מוקד המחקר הוא עיצוב סביבת עבודה ומשוב שיתמוך בניהול הידע בארגון.

הידע הוא משאב פוטנציאלי ברובו, אי לכך חלק משמעותי מניהולו עוסק בהעצמת התקשורת בין העובדים, ובהגברת מחויבות העובדים להתפתחות הארגון. הגברה זו נעשית ע"י מגוון טכנולוגיות, אירועים חברתיים ושירותים שונים שהארגון עורך לעובדיו.

עיצוב סביבת העבודה מתבטא בהקדשת משאבים לטובת תהליכי הידע. כגון: מערכת הדרכה, רכישת והטמעת טכנולוגיות ידעיות העונות על צרכי הארגון ותומכות בלמידה, שיתוף, יצירה ותיעוד- ידע. מעבר להספקת האמצעים חיוני להגדיר זמן לעיסוק בהם, ולשלב את פעילויות הידע והשימוש בטכנולוגיות כחלק מובנה מתהליכי הארגון.

נמצא שחשוב במיוחד להטמיע את החשיבות והתועלת שבניהול הידע ואת ההשלכות היומיומיות לכך לדרג המנהלים הישירים, שהשפעת התנהגותם ביחס לנושא מכריעה ביחס לתפקוד עובדיהם. גורם נוסף הוא המשום שמתבטא בהכרה וציון לחיוב לעובדים על תרומתם לארגון שניתן באופן פומבי- יותר מבתגמול כלכלי.

תרומת המחקר: המחקר הוכיח את תרומתם של מרכיבי סביבת העבודה שהוצגו לעיל לקידום ניהול הידע בארגון. כמו כן הוא מכיל מגוון הצעות- אפשרויות לעידוד תהליכי הידע והמחויבות לארגון. לצד זה ישנם מספר מרכיבים בסביבת העבודה שהשפעתם פחות מכרעת לכאן או לכאן. כיוונים למחקרי המשך: מחקר זה נעשה בשישה ארגונים מנקודת מבטם של מנהלי הידע ומשאבי אנוש. אי לכך יש מקום להגדיל את מספר הארגונים במדגם או לבחון את עמדתם של העובדים ביחס למרכיבים אלו במסגרת חקר אירוע.

מס' מיון בספרייה :
658.4038 גרי.קד תשס"ז
מס' מערכת בספרייה :
1132490