

The Need for Knowledge Management in Armed Forces

Abstract

The widespread and continuous transformation of the present age has caused large hierarchical organizations, such as the armed forces, which were once powerful and invulnerable due to their physical and infrastructure facilities. Today, in response to unstable and variable conditions, it is necessary to maximize the use of its existing knowledge. Knowledge management in a military, powerful, precise, timely arena is based on technology-focused solutions, cognitive, cultural and social issues. An effective and contributing factor in confronting the challenges of defense systems in the face of recent developments in the world. Therefore, the present article addresses the necessity of using knowledge management in defense organizations. This research has been done descriptively and using existing information in the field of knowledge management and its use in defense organizations. The results of the research indicate that defense organizations, like other organizations in today's society, need to develop and develop their military and defense technologies and knowledge management in the field of knowledge production and its application in different fields.

Keywords: Knowledge Management, Defense Organizations, Technology, Information, Armed Forces

ضرورت کاربرد مدیریت دانش در نیروهای مسلح

محمدعلی آدیش، کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، psharif71@yahoo.com، ۰۹۱۱۱۱۵۰۶۴۷

چکیده

تحولات گسترده و پیوسته عصر حاضر سبب شده است که سازمان‌های سلسله‌مراتبی بزرگی همانند نیروهای مسلح نیز که زمانی به لحاظ امکانات فیزیکی و زیرساخت‌های گسترده خویش قدرتمند و رسوخ‌ناپذیر بودند. امروز در پاسخ به شرایط ناپایدار و متغیر موجود نیازمند استفاده بیشینه از دانش موجود خود باشند. مدیریت دانش در عرصه‌ی نظامی، قدرتمند، دقیق، بهنگام، مبتنی بر راهکارهای متمرکز بر فناوری، مباحث شناختی، فرهنگی و اجتماعی است. عاملی مؤثر و یاری‌کننده برای رویارویی با چالش‌های سامانه‌های دفاعی در مواجهه با تحولات دنیای اخیر خواهد بود. از این رو مقاله حاضر به ضرورت کاربرد مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی پرداخته است. این تحقیق به روش توصیفی و با استفاده از اطلاعات موجود در زمینه مدیریت دانش و استفاده آن در سازمان‌های دفاعی انجام گرفته است. نتایج تحقیق بیانگر آن است که سازمان‌های دفاعی همچون سایر سازمان‌ها در جامعه امروز بر رشد و توسعه فناوری‌های نظامی و دفاعی خود نیازمند مدیریت دانش در زمینه تولید دانش دفاعی و کاربرد آن در عرصه‌های مختلف می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت دانش، سازمان‌های دفاعی، فناوری، اطلاعات، نیروهای مسلح

مقدمه

موفقیت در سیاست امنیت ملی مستلزم هم افزایی مولفه‌های قدرت نظامی و مجموعه ابزارهای غیر قهری به منظور پیشبرد اهداف و کار ویژه‌ی دفاعی و امنیتی است. در این مسیر، بهره‌گیری از ابزارهای غیرنظامی برای کسب بالاترین اهداف دفاعی و در نهایت هدف‌های ملی از جمله وظایف غیر قابل اجتناب بخش دفاعی بوده و پیگیری آن متضمن افزایش کارایی و اثربخشی سیاست امنیت ملی می‌باشد. در طول سال‌های گذشته روند سازماندهی و هدفمندسازی فعالیت‌های تحقیقاتی تولیدی، صنعتی، خدماتی و عمرانی در مجموعه نیروهای مسلح بویژه در وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح در چارچوب سیاست‌های دفاعی کشور با بهره‌گیری شایسته از ظرفیت‌های ملی، دستاوردهای قابل توجهی را در حوزه‌های مختلف تولید قدرت نظامی به دنبال داشته است. گستردگی ماموریت‌های حوزه دفاعی در بخش‌های مختلف عملیاتی و رزمی، فرماندهی و کنترل، فناوری، ساخت و نگهداری تجهیزات و ادوات نظامی و حتی پشتیبانی، لجستیک و خدمات اداری و مالی، ضرورت به کارگیری مدیریت دانش در حوزه دفاعی را از اهمیت مضاعفی برخوردار نموده است. و نیز مهمترین هدف مدیریت دانش در سازمان‌ها، انطباق سریع با تغییرات محیط پیرامون به منظور ارتقا به بهره‌وری و سودآوری بیشتر می‌باشد. هدف نهایی مدیریت دانش، شامل تسهیم دانش میان کارکنان به منظور ارتقا ارزش افزوده دانش موجود در سازمان بوده و نقش کلیدی در توسعه و بهبود خلاقیت، نوآوری، بهره‌وری و سود دهی سازمان ایفا می‌نماید (امینی و انعامی، ۱۳۷۴).

مدیریت دانش نظامی راهبردی برای تبدیل شدن به یک سازمان دانش محور و شبکه محور است که به عنوان یکی از مهمترین مراحل در تحولات دفاعی محسوب می‌شود. به عبارت دیگر مدیریت دانش نظامی، بر آن است تا حاکمیت تصمیم‌ها را در میدان نبرد سازمان‌های نظامی و ماموریت‌ها و تجربیات با کمک نیروها و مشاوران نظامی ارتقا دهد و به لحاظ مفهومی ریشه در ضرورت تحول ارتش، الگوهای جهانی و کار الکترونیک و لزوم پیاده سازی دولت الکترونیک دارد (فیروز شاهی، ۱۳۹۱). در آینده جوامعی به توسعه و پیشرفت نائل خواهند شد که سهم بیشتری از دانش را به خود اختصاص داده باشند و سازمان دانشی به توانمندی‌هایی دست می‌یابد که قادر است از نیروی اندک، قدرتی عظیم بسازد (الوانی، ۱۳۸۰).

مبانی نظری پژوهش

دانش ارزشمندترین و راهبردی ترین منبع برای سازمانها می‌باشد و شایستگی‌های محوری نیز از اجزای کلیدی دستیابی به برتری سازمانی است. بنابراین شناخت نسبت به چگونگی روابط بین این دو عامل تأثیرگذار بر رشد و برتری سازمانی اهمیت دارد. (پورسعید و همکاران، ۱۳۹۱).

برای بررسی مدیریت دانش تعریف دانش از ضروریات است. چرا که بدون چنین تعریفی مدیران متوجه نخواهند شد که به دنبال مدیریت چه چیزی هستند. کارل اسوویی در تعریف دانش آن را به ۲ دسته تقسیم می‌کند.

۱- دانش پژوهانی که وی آنها را جمعیت دانش - شیء می نامد. دانش را بر حسب نظریه اطلاعات تعریف می کنند. بر این باورند که دانش اطلاعات مدار است و از طریق مدیریت اطلاعات توصیف می شود.

۲- گروه دانش - فرایند؛ دانش موجودیتی که در کارکنان سازمان و فرایندهای تجاری تجسم یافته است(رادینگ، ۱۳۸۸).

در تعریف دانش باید به مفاهیم کانونی و ضمنی توجه کرد. دانش کانونی به عنوان دانش در خصوص هدف یا پدیده ای که مد نظر و کانون توجه قرار دارد.

دانش ضمنی؛ دانشی است ابزاری برای مدیریت یا بهبود آنچه در کانون توجه قرار دارد. دانش ضمنی به عنوان دانش زمینه ای کارکرد دارد و کاری می کند که آنچه مورد نظر و توجه است محقق شود(رادینگ، ۱۳۸۸). مزیت رقابتی برای سازمان هنگامی حاصل می شود که سازمان علاوه بر دانش صریح، به دانش ضمنی موجود در درون خود بها بدهد و تدابیری به کار بندد تا افراد دانش خود را با دیگران در میان بگذارند و آن را توسعه دهند. مدیریت دانش در سازمانها، منابع و توانمندی های دانشی سازمان را مهار می کند تا سازمان بتواند به یادگیری و انطباق با محیط متغیر بپردازد. مدیریت دانش بهترین راه حل را برای گسترش، پرورش و بهره برداری از دانش فردی و تبدیل آن به دانش سازمانی فراهم می کند، و با به اشتراک گذاشتن دانش در بین افراد به بهبود عملکرد سازمان کمک می کند(محمد نظری، ۲۰۰۵).

در نگاه استراتژیک به مفهوم مدیریت دانش در سازمان، سیستم مدیریت دانش به عنوان یکی از سیستم های اصلی سازمان تلقی شده است که هم خود سیستم و زیر سیستم های آن متناسب با اهداف، استراتژی ها و مأموریت های سازمانی می توانند از استراتژیهای متفاوت برای رسیدن به اهداف کلان سازمان که همانا بهبود و افزایش بهره وری سازمانی و اجرای اثر بخش مأموریت سازمانی است استفاده کنند. آنچه باعث تفاوت و تمایز عملکرد سازمانها در بعد اجرای استراتژی های مدیریت دانش می شود هماهنگی بین استراتژی هاست که در مجموعه سیستم مدیریت دانش در سازمان برگزیده می شوند(اعرابی و موسوی، ۱۳۸۸).

امروزه بیشتر سازمانها و بویژه مراکز آموزشی و پژوهشی رمز موفقیت و ادامه حیات خود را در گرو سرمایه های فکری خود و میزان خلاقیت و نوآوری های آنان می دانند. مدیریت دانش در حال حاضر به عنوان یک نیاز استراتژیک سازمانها محسوب شده که می تواند توانایی تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات را به دانش بر سازمان ها فراهم نماید(بختیاری، ۱۳۸۷). مدیریت دانش ناظر بر مجموعه ای از اقدامات نظام مند است که دستیابی به بهره وری حداکثر، پایا و موثر از دانش را میسر می کند(کاریا و سارمنتو، ۲۰۰۳). بر این اساس می توان بیان داشت که در جوامع امروزی مدیریت دانش از اهمیت اساسی برخوردار است و هیچ سازمانی را نمی توان یافت که بدون بکارگیری مدیریت دانش بتواند در عرصه های رقابتی موفقیت کسب کند، آنچه امروزه باعث بهبود عملکرد سازمانها می شود دانش و مدیریت آن می باشد نه استفاده از فناوری های مختلف به کار گرفته شده، زیرا تا مدیریت استفاده از این فناوری های صورت نگیرد به کار بردن آنها کارایی چندانی ندارد.

در عرصه های نظامی نیز این امر مستثنی نیست، این سازمان ها هم برای موفقیت در حوزه های دفاعی باید از مدیریت دانش مناسب استفاده نموده تا بتوانند هرچه بیشتر به نوآوری و توسعه در عرصه فناوری های دفاعی دست یابند.

مدیریت دانش با ابزار دانش و کاربردی کردن آن و استفاده از منابع و ذخایر پنهان و آشکار دانش در سازمان و ایجاد فرهنگ مبتنی بر دانش در سازمان، می تواند ابزار و شیوه موفق در جهت هرچه کارآمدتر نمودن آنها به شمار رود. فرق اساسی سازمان های دانش محور با بقیه سازما نها در این است که در این گونه سازمان ها تولید دانش به عنوان یک مأموریت اصلی محسوب شده و بنابراین شیوه مدیریت دانش و مکانیز مهایی که برای عملیاتی کردن استراتژی های مدیریت دانش در این گونه سازمان ها، طراحی و اجرا می شود، با سایر سازمان ها که شیوه ها و الگوهای خاص مدیریتی، متناسب با نوع ماموریت شان دارند، تفاوت خواهد داشت .

وجه غالب تعاریف در این است که مدیریت دانش را به عنوان یک فرایند در نظر گرفته اند که این فرایند مجموعه ای از فعالیت ها را در ارتباط با سایر فرایندهای سازمانی انجام می دهد(حسینی صفا، ۱۳۹۱).

امروزه دو دیدگاه در مورد مدیریت دانش مطرح است : دیدگاه انسانگرا^۱ و دیدگاه جامعه گرا^۲

بر اساس این دو دیدگاه و بسته به پیش زمینه ها و نوع نگاه به مفهوم دانش، دو رویکرد در مدیریت دانش وجود دارد . رویکرد متمرکز بر فناوری اطلاعات که با پیش زمینه مهندسی و دانش اطلاعات، به دانش به عنوان موضوعی که باید شناخته، دسته بندی، نگهداری، بازیابی و تحلیل شود، نگاه می کند در حالیکه رویکرد متمرکز بر افراد با پیش زمینه روانشناسی، مدیریت تحصیلی، توسعه نیروی انسانی، و توسعه سازمانی به دانش به عنوان یک مفهوم اولیه که در مهارتهای افراد متخصص و فرایندهای مرتبط با آنها نهفته است نگاه می کند و به این منظور از ابزارهایی چون یادگیری گروهی کمک می گیرد(میرزاییگی، ۱۳۸۴). با توجه به این دو دیدگاه افراد متخصص با توجه به دانش و آگاهی شان در زمینه های مختلف در کنار یکدیگر به کارایی بیشتر سازمان کمک می نمایند. با استفاده از مدیریت دانش کارکنان زمان کمتری را برای جستجوی اطلاعات و کسب مهارت صرف کرده و بر اضطراب خود که ناشی از کمبود منابع و امکانات است غلبه می کنند. این مدیریت به سازمانها کمک می کند تا با استفاده از دانش جدید برای کاهش هزینه ها، افزایش سرعت و برطرف کردن سریع نیازهای مراجعه کنندگان به رقابت بپردازند(فتح الهی، ۱۳۸۴). تشدید تلاطم های محیطی و اوج یافتن نقش فناوری های نوین در جنگ های امروزی ضرورت تغییر و تحول در آموزه و شاکله سازمان های دفاعی را از جهات گوناگون مبرم و اجتناب ناپذیر نموده است. در چنین فضایی موضوع تولید و به کارگیری موثر دانش اهمیت فوق العاده ای یافته و کلید اصلی دست یافتن به مزیت های نوین راهبردی تلقی می گردد.

^۱ - Human-Oriented

^۲ - Cultural-Aspects

بدین سان سازمان‌های دفاعی برای مقابله با تهدیدات نوظهور و یا بهره‌گیری از فرصت‌های غیر مترقبه ناچارند تا در روندی پرشتاب و بی وقفه سطح موجود فرآیندها و توانمندی‌های خود را در معرض ارزیابی جدی و بهبود مستمر قرار دهند (امینی و انعامی، ۱۳۷۹). مدیریت دانش نظامی، راهبردی برای تبدیل شدن به یک سازمان دانش محور و شبکه محور است. که به عنوان یکی از مهمترین مراحل در تحولات دفاعی محسوب می‌گردد. به عبارت دیگر مدیریت دانش نظامی برآن است تا حاکمیت تصمیمات را در میدان نبرد، سازمان‌های نظامی و ماموریت‌ها و تجربیات با کمک نیروها و مشاوران نظامی ارتقا دهد و به لحاظ مفهومی ریشه در ضرورت تحول ارتش، الگوهای جهانی کسب و کار الکترونیک و لزوم پیاده سازی دولت الکترونیک دارد (شرکت پردازش، ۱۳۸۵).

پیشینه پژوهش

قصری (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان نظام مدیریت دانش در برنامه چهارم توسعه نیروی انتظامی ج.ا. ایران، مدیریت دانش را کلید موفقیت در عرصه راهبردهای نظامی می‌داند. مشتری مداری، یادگیری سازمانی، خلاقیت، تصمیم‌گیری دقیق و هوشمندانه، بازطراحی فرایندها، تبدیل دانش ضمنی به صریح و همچنین تولید دانش جدید از جمله کارکردهای کلیدی مدیریت دانش محسوب می‌گردد و نیروی نظامی برای افزایش توان خود در جهت انجام ماموریت‌های بهتر به شدت به آنها نیاز دارد.

امینی و انعامی علمداری (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان مدیریت دانش و راهبردهای نوآوری در سازمان‌های دفاعی، به اهمیت نقش مدیریت دانش در سازمان‌ها اشاره دارند. تلاطم‌های محیطی و اوج یافتن نقش فناوری‌های نوین در جنگ‌های امروزی، ضرورت تغییر و تحول در آموزه و شاکله سازمان‌های دفاعی را از جهات گوناگون مبرم نموده است. در چنین فضایی بکارگیری دانش اهمیت فوق العاده دارد و کلید اصلی دست یافتن به مزیت‌های نوین راهبردی تلقی می‌گردد. مدیریت دانش در قلب تمامی راهبردهای دفاعی جای گرفته و به مثابه موتور محرکه نوآوری‌های نظامی و عامل پیش برنده تمامی این عوامل است.

ابراهیمی قوام (۱۳۹۱) مدیریت دانش پالشی نو در نهادهای ساختن نوآوری در پلیس، سازمان پلیس به عنوان نهادی اجتماعی که حافظ جان و مال مردم است دارای وظایف و مسئولیت‌های متعددی است که تحقق هر کدام از آنها نیازمند به اخذ تصمیمات واقع‌گرایانه است که این امر تنها از طریق مدیریت دانش و اطلاعات تحقق پذیر است. مدیریت دانش با ساده سازی و اصلاح فرآیند مشارکت، توزیع، ابداع یا آفرینش، گردآوری و درک دانش می‌تواند به تصمیمات نوآورانه در سازمان پلیس کمک کند و آن را از یک سازمان بوروکراتیک به سازمانی دانش محور، نوآور و روزآمد تبدیل سازد.

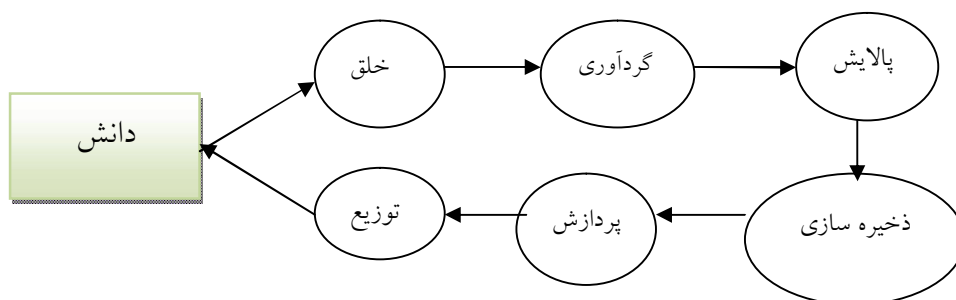
باباغبی (۱۳۹۰) در تحقیق ارزیابی و بررسی وضعیت استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها با بررسی معاونت فناوری اطلاعات و ارتباطات نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، مدیریت مؤثر دانش، با تمرکز بر راه حل‌هایی که کل سیستم را در بر می‌گیرد، از مهم ترین ابزارها برای حل مشکلات موجود در سازمانهاست.

الگوی نوناکچی برای بررسی وضعیت مدیریت دانش و فناوری اطلاعات و ارتباطات نیروی انتظامی انتخاب شده است. نتایج تحقیق بیانگر آن است که امتیاز معاونت فناوری اطلاعات و ارتباطات نیروی انتظامی در مدیریت دانش ۲/۷۵ است. یعنی وضعیت کلی به لحاظ دانش محور بودن و بهره‌گیری از سرمایه‌های دانشی ضعیف است و معاون فناوری اطلاعات به طور زیربنایی احتیاج به اجرای پروژه‌ها و زیرساخت‌های دانشی دارد.

فیروزشاهی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان ارائه الگویی فرایندی - عملیاتی به منظور اجرای نظام مدیریت دانش در سازمان‌ها با تمرکز بر سازمان‌های دفاعی - نظامی، با توجه به تغییر و تحولات اخیر در عرصه‌های مختلف جهانی نیاز به الگویی فرایندی و عملیاتی ضروری می‌باشد تا به شکلی کامل و همه‌جانبه به موضوع مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی بپردازد تا از این طریق در جهت بهبود فناوری نوآورانه جنگی در شرایط ملی و بین‌المللی تلاش نمایند.

از جمله مسائل مهمی که پیش از این بهره‌گیری از دانش سازمانی را در ناجا با چالش مواجهه می‌ساخته وجود یک چرخه مدیریت دانش به صورت ناقص بوده است. بنابراین کامل نبودن چرخه مدیریت دانش یکی از موضوعاتی است که کارایی و اثر بخشی فعالیت‌ها و مأموریت‌های نیروی انتظامی را در بهره‌گیری از دانش موجود سازمانی کاهش می‌دهد. یکی از کاملترین چرخه‌های مدیریت دانش که تناسب بیشتری با مأموریت‌های نیروی انتظامی دارد در (شکل شماره ۱) نشان داده شده است.

شایان ذکر است که این چرخه مدیریت دانش از سوی ستاد کل نیروهای مسلح نیز تصویب و به کلیه نیروهای مسلح ج.ا.ایران برای اجرا ابلاغ شده است.



شکل شماره ۱ - چرخه مدیریت دانش نیروهای مسلح ج.ا.ایران (ابلاغیه ستاد کل نیروهای مسلح در خصوص نظام مدیریت دانش، ۱۳۸۸) (قصری، ۱۳۹۱).

روش پژوهش

در این پژوهش و به منظور دستیابی به اهداف آن تلاش خواهد شد تا با استفاده از روش تحلیلی-اسنادی به بررسی نقش مدیریت دانش بر توسعه فناوری در سازمان های دفاعی بپردازیم. روش‌های اسنادی در زمره روش‌ها یا سنجه‌های غیر مزاحم و غیر واکنشی به شمار می‌آیند. شیوه کار هم از این قرار است که از آنجایی که در این روش از تحقیق اطلاعات و داده‌ها از قبل موجود می‌باشند وظیفه پژوهشگر دسته بندی اطلاعات موجود، انتظام، استخراج و استفاده از آن‌ها می‌باشد. (ساروخانی، ۱۳۸۵).

تجزیه و تحلیل داده ها

از آنجا که دانش تماماً در مستندات یک سازمان ضبط و ثبت نمی گردد، لازم است به منظور تبدیل دانش ضمنی به دانش صریح، از طریق مدیریت دانش اقدام نمود. در این راستا سازمان های دفاعی به عنوان سازمان های یادگیرنده (پویا) از این امر مستثنی نیستند. در سال های اخیر مدیریت دانش نظامی، جهت تسریع در تحولات فناوری اطلاعات و نیز یاری رساندن به ستاد های فرماندهی عملیاتی که از امکانات و توانمندی های فناوری اطلاعات استفاده می کنند، به کار گرفته شده است (طراهانی و همکاران، ۱۳۸۶).

در سازمان دفاعی به ویژه در کشور ایران با توجه به شرایط بین المللی، ابتکار و نوآوری در راستای تولید محصولات، فناوری و رهنما های جدید در عرصه دفاعی یک اصل مهم می باشد. اگر یک سازمان دفاعی نتواند دانش و تجربه ای را که با صرف هزینه و زمان زیاد به دست آورده را در سازمان نگاه دارد و خود را مالک آن نماید، مهمترین سرمایه خود را از دست می دهد، در این شرایط دانش در سینه کارشناسان می ماند و بخش عمده ای از تجارب آنان به فراموشی سپرده می شود (فیروزشاهی، ۱۳۹۱). بنابراین لازم است که دانش و تجارب کارکنان سازمان به طور مناسب در سازمان بر مبنای یک برنامه مدیریتی مناسب به کار گرفته شود تا از این طریق هزینه و سرمایه سازمان به طور متناسب در زمینه های مختلف مورد استفاده قرار گیرد.

کسب برتری دانشی در عملیات نظامی نیازمند آگاهی و شناخت کافی از میدان نبرد و تجسم و پیش بینی رویدادها و روندها است. به همان میزان که میدان نبرد دستخوش دگرگونی می شود و آهنگ جنگ شتاب بیشتری می گیرد، سرعت تولید اطلاعات و تصمیم گیری نیز در ابعاد گسترده تری رو به افزایش می گذارد. اساسی ترین مولفه ی جنگ های آینده، اطلاعات است و به همین دلیل سازمان های دفاعی برای ورود به این عرصه متکی به کسب اطلاعات از منابع متعدد هستند. اطلاعات گردآوری شده در فرایندی شتابان ارزیابی خواهند شد تا در نزدیکترین زمان ممکن تصمیم های ما را حمایت کنند. ایجاد سامانه ای برای گردآوری، تحلیل و کاربست اطلاعات در کوتاه ترین زمان ممکن، نیازمند کسب قابلیت های برتر در تمامی رده های فرماندهی و کنترل و سازوکارهای نیازسنجی است (اینیتیری، ۱۳۸۴).

عصر حاضر عصر اطلاعات و دانش، عصر تحولات شگرف در فناوری هاست، عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش گرا به جای نیروی انسانی عملگرا است، عصری که کلیه شئون زندگی بشری از تولید ثروت گرفته تا آموزش و بهداشت و حتی دفاع و امنیت تحت تأثیر دانش و کاربرد آن قرار گرفته و الگوی جدیدی را بر زندگی بشر حاکم کرده است. به عقیده صاحب نظران، در این الگوی جدید، سازمان ها باید به دو نکته اساسی توجه داشته باشند:

۱- دانش مهمترین دارایی سازمانی است که باید مدیریت شود و از آن بهره برداری لازم به عمل آید. این موضوع برای بخشهای دفاعی امنیتی هرکشوری از اهمیت فزون تری برخوردار است.

۲- کلیه فعالیتهای سازمان باید مبتنی بر دانش و آگاهی باشد.

بدون تردید نیل به نوآوری و توسعه خود مستلزم درجه توفیق سازمان در زمینه تولید دانش جدید، بسط و توسعه آن در گستره سازمان و رسوخ آن در تمامی ابعاد می باشد در نتیجه سازمان های موفق سازمان هایی هستند که همواره به خلق دانش جدید اقدام می کنند. این مسائل باعث خلق مفهوم و دانشی جدید تحت عنوان مدیریت دانش گردیده است. مدیریت دانش کلید دستیابی به نوآوری، ارتقای بهره وری و توسعه توانمندی های سازمانی محسوب می شود (قصری، ۱۳۹۱: ۳۷). در حال حاضر مدیریت ارتش های مدرن، به عنوان مثال ارتش آمریکا، دانش آنلاین نظامی را اجرایی نموده اند؛ که کارمندان نظامی را برای دسترسی سریع تر به اطلاعات مهم نظامی، اخبار، آموزش ها و فرصت های آموزشی توانا می سازد. این سیستم همچنین قابلیت دسترسی به مراکز دانشی و پست های الکترونیکی را فراهم می سازد. سیستم دانش آنلاین نظامی برای دسترسی به اطلاعات، تعامل با محیط های کسب و کار و مدیریت عملیات مورد استفاده قرار می گیرد. برای پیاده سازی موثر مدیریت دانش، نیروهای مسلح، مدیریت دانش نظامی را به عنوان استراتژی برای تبدیل آن به یک شبکه مرکزی بکار گرفته اند تا بدین صورت نیروهای دانش محور بتوانند با روش های مدیریت دانش و اجرای موفقیت آمیز آن در این شبکه به فعالیت خود بپردازند (سانتاماریا^۳، ۲۰۰۲). سازمان های دفاعی هم اکنون در مسیر توسعه فناوری ها و سامانه های پیشرفته دفاعی چه در حوزه های نرم و چه در حوزه های سخت با قدرت پیش می روند؛ این رویکرد با بینش و رهنمودهای عمیق فرمانده محترم کل قوا و الزام مقام محترم وزارت در زمینه مدیریت دانش همراه گشته و موجب توسعه و گسترش روز افزون نگاه دانش محور در بخش دفاعی و نیاز مبرم به نهادینه سازی مدیریت دانش در سطح سازمان های دفاعی گشته است. مدیریت دانش در عرصه ی نظامی، قدرتمند، دقیق، بهنگام، مبتنی بر راهکارهای متمرکز بر فناوری، مباحث شناختی، فرهنگی و اجتماعی است. توسعه ی مدیریت دانش نظامی نیازمند پژوهش و توسعه ی بیشتر در زمینه ی مسایل علوم شناختی، فناوری اطلاعات، فرماندهی و کنترل و سایر حوزه های جانبی است تا از این رهگذر سامانه های عملیاتی مؤثر و کارآمدتری تدوین شود.

³ - Santamaria

کاربرد اصول و فنون مدیریت دانش در محیط‌های نظامی می‌تواند بر چگونگی به کارگیری فناوریهای نظامی نوین برای کسب برتری دانشی و همچنین بر تکامل دکترین‌های نظامی تأثیر فراوانی داشته باشد. به همین دلیل مدیریت دانش عاملی مؤثر و یاری کننده برای رویارویی با چالشهای سامانه‌های دفاعی در مواجهه با انقلاب در امور نظامی در قرن بیست و یکم خواهد بود و به عنوان عاملی اساسی در تغییر دکترین انقلاب در امور نظامی مورد توجه قرار خواهد گرفت.

کاربست مدیریت دانش یکی از نیازهای ضروری سازمانهای دفاعی پیشین بوده و به دلیل نقش برجسته‌ی در آماده سازی و خلق تصاویر آینده‌ی صنایع و سامانه‌ها برعهده دارد، می‌توان آن را ابزاری برای کشف و معماری سازمانهای دفاعی آینده تلقی کرد؛ سازمانهایی که به آینده تعلق دارند ناچار هستند مدیریت دانش را مورد توجه قرار دهند (اینتری، ۱۳۸۴). مدیریت اطلاعات نظامی نیز مانند سایر حوزه‌های دفاعی نیازمند مدیریت دانشی است که دقیق، درست و به هنگام باشد تا در پرتو آن ترکیب، موقعیت، توانمندی‌ها و مقاصد نیروهای بالفعل دشمن را شناسایی کند تا از این طریق امکان غفلت زدگی راهبردی، عملیاتی، تاکتیکی و فناوریانه را به کمترین حد ممکن برساند. چرخه‌ی اطلاعاتی در این فرایند شامل چهار مرحله‌ی کسب، جمع بندی و ارزیابی داده‌ها، تبدیل آنها به اطلاعات و سپس انتشار آن است:

- مرحله نخست این فرایند تعیین مسیر است. در این مرحله فرماندهان نیازهای خود را تعیین و به ستاد ابلاغ می‌کنند. ستاد نیز به سهم خود مطالب موجود را جمع‌آوری کرده و سایر نواقص اطلاعاتی را از منابع دیگر درخواست می‌کند.

- در مرحله‌ی دوم عمل جمع‌آوری به انجام می‌رسد. در این بخش داده‌های حاصل از شناسایی و مشاهده‌ی درخواستی به همراه سوابق موجود در ستاد جمع‌آوری خواهد شد.

- گام سوم پردازش اطلاعات جمع‌آوری شده است. در فرایند پردازش، اطلاعات دسته بندی، ارزیابی، تجزیه و تحلیل، یکپارچه سازی و برآورد می‌شود.

- مرحله پایانی به انتشار اطلاعات اختصاص دارد. در بخش پایانی اطلاعات ناب و آماده در اختیار کاربران قرار داده می‌شود.

مدیریت دانش در چرخه‌ی اطلاعات رزمی میدان نبرد و در شناسایی و کسب اطلاعات پایشی نشان می‌دهد که چگونه فناوریهای پیشرفته می‌توانند فرایندهای جاری را از طریق مجسم سازی میدان نبرد و فراهم سازی شرایط آینده اندیشی برای فرماندهان، تقویت کنند. اهداف جانبی مدیریت دانش در عرصه‌ی اطلاعات نظامی، اثربخشی و تأثیرگذاری بر مفاهیم دکترین و قابلیت‌های فرماندهی و کنترل نیروهای زمینی آینده خواهد بود (اینتری، ۱۳۸۴).

واقعیت پیرامون سازمانهای پلیسی گویای این است که فضای فعالیت آنها حتی سازمانهای پلیسی سرعت تغییرات بیشتری را نسبت به گذشته تجربه می‌کند.

الگوهای کاری رقابتی چنین سازمانهایی که همان مجرمان و متخلفان از قوانین محسوب می شوند، تغییر یافته اند. افزایش جرایم سازمان یافته، توسعه جرایم یقه سفیدها، فرا رسیدن جرایم رایانه ای و نیز افزایش سرعت ارتکاب جرایم سنتی (به دلیل استفاده از فناوری های نوین) بخشی از تهدیداتی است که پیش روی سازمان های پلیسی قرار دارند. از طرفی سازمان های پلیسی به حفظ و افزایش اثر بخشی خود در ارتقای احساس امنیت عمومی شهروندان مشتاق اند و همواره به دنبال پاسخ سوال که چگونه می توانند امنیت عمومی شهروندان را افزایش دهند. در سایه شناخت و دانش پلیس نسبت به آنچه که باید انجام دهد و نیز چگونگی انجام آن و دلیل انجام آن هر کاری کامل می شود (احمدوند و روحانی، ۱۳۸۸). تغییر ناگزیر رویکرد پلیس در برقراری امنیت از اتکای صرف به ابزار و روش های سخت افزارانه به جامعه محوری و توسعه فرهنگ خود انضباطی نیازمند تامین زیرساخت های جنبش نرم افزارانه است که دست یابی به آن جز از مسیر توسعه و نهادینه شدن مدیریت مبتنی بر دانش به مثابه مقدمه آن ممکن نبوده است (بسرا^۴، ۲۰۰۰). دانش نقش یگانه در ایجاد ارزش افزوده برای سازمان های پلیس ایفا می کند، مدیریت دانش برای سازمان پلیس موضوع مهمی است، زیرا به مهم ترین سرمایه ارزشمند سازمانی یعنی سرمایه فکری مربوط می شود. و با تبدیل سرمایه انسانی به دارایی های فکری سازمان یافته برای پلیس ایجاد ارزش می کند و ابزار مهمی برای تقویت عملکرد سازمان ها به شمار می رود، از این رو پلیس ناگزیر است دانشوری را جزء سیاست های راهبردی خود قرار دهد.

به منظور بهره گیری از تغییرات مدیریت اطلاعات و دانش به عنوان ابزار دستیابی به اهداف مربوط به سازمان پلیس، استفاده از فناوری نوین باید با سازماندهی دوباره وظایف در یک سطح راهبردی، ارتباط نزدیکی داشته باشد. سازماندهی نیروهای پلیس در آینده، از لحاظ ساختار، رویکرد و روش ها به ویژه در حمایت از ارتباط با مردم، نیازهای فناوری اطلاعات را مشخص خواهد کرد و بر اولویت منابع اثر خواهد گذاشت. فرماندهان باید فرصت هایی را که مدیریت اطلاعات و دانش فراهم می سازد مورد توجه قرار دهند و تغییرات اصلی لازم برای دستیابی به وضعیت آینده را برانگیزند.

- برای هر چه اثربخش تر شدن راهبرد مدیریت اطلاعات و دانش باید تعهد قابل ملاحظه ای از طرف مسئولان ارشد برای حمایت و درگیر شدن در فرآیند وجود داشته باشد.

- فرآیند مدیریت اطلاعات و دانش ابزار و محرکی برای تغییر حوزه های کاری است. پیشرفت، توسعه اثربخش در مدیریت اطلاعات و دانش نیازمند مقصد، نظارت و منابع ویژه است.

- حصول اطمینان از این نکته که مدیریت اطلاعات و دانش تغییر حوزه های کاری را برمی انگیزد و همسو با راه حل ها و پروژه ها یا نظام های فناوری اطلاعات توسعه می یابند، هزینه های مالی آنها تأمین نموده و به اجرا در می آیند، از اهمیت ویژه ای برخوردار است (ابراهیمی قوام، ۱۳۹۰).

⁴ - Becerra

نتیجه گیری

تغییرات سریع در دنیای امروز، سازمان‌ها را با چالش‌های مختلفی روبرو کرده است. سازمان‌های پیشرو به کمک ابزارهای مدیریتی و فناوریهای نوین از فرصت‌های ایجاد شده در جهت نیل به اهداف سازمانی بهره‌برداری می‌نمایند. مدیریت دانش یکی از این ابزارهاست. مدیریت دانش، فرایند ایجاد ارزش از داراییهای نامرئی سازمان است. این دارایی ناملموس، یا دانش به عنوان یک عامل اساسی و منبع حیاتی سازمان‌ها محسوب می‌شود و مزیت‌های رقابتی آینده به شکل توانایی سازمان‌ها در مدیریت دانش جلوه‌گر خواهد شد و سرمایه‌های فیزیکی و مالی، جای خود را به سرمایه‌های فکری و ذهنی می‌دهند. امروزه سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که با پیاده‌سازی مدیریت دانش می‌توانند از ظرفیت‌های فکری‌شان در جهت بهبود عملکرد سازمانی استفاده کنند (نجف بیگی و دیگران، ۱۳۹۰).

سازمان‌های دفاعی هم اکنون در مسیر توسعه فناوری‌ها و سامانه‌های پیشرفته دفاعی چه در حوزه‌های نرم و چه در حوزه‌های سخت با قدرت پیش می‌روند؛ این رویکرد با بینش و رهنمودهای عمیق فرمانده محترم کل قوا و الزام مقام محترم وزارت در زمینه مدیریت دانش همراه گشته و موجب توسعه و گسترش روز افزون نگاه دانش محور در بخش دفاعی و نیاز مبرم به نهادینه‌سازی مدیریت دانش در سطح سازمان‌های دفاعی گشته است.

سازمان‌های دفاعی (اعم از صنعتی/خدماتی/پژوهشی و ...) که در راستای تحقق فرآیند ایده تا محصول تلاش می‌کنند باید بتوانند با تمرکز بر دارایی‌های دانشی خود و کل ساختار شبکه‌ای بخش دفاع، به خلق ارزش‌ها و شایستگی‌های پایدار دفاعی دست بزنند. مدیریت دانش با یک رویکرد مدیریتی، محیط و فضای نظامی با در نظر گرفتن حجم اطلاعات و گسترش روز افزون پیچیدگی و ابهام صحنه‌ی نبرد، به گونه‌ای مهیا می‌کند که فلسفه و روش‌شناسی نوینی را برای درک حقایق عملیاتی و توانایی افزایش دانش دفاعی طلب کند.

مدیریت دانش در عرصه نظامی، قدرتمند، دقیق، بهنگام، مبتنی بر راهکارهای متمرکز بر فناوری، مباحث شناختی، فرهنگی و اجتماعی است. توسعه مدیریت دانش نظامی نیازمند پژوهش و توسعه بیشتر در زمینه‌ی مسائل علوم شناختی، فناوری اطلاعات، فرماندهی و کنترل و سایر حوزه‌های جانبی است تا از این رهگذر سامانه‌های عملیاتی موثر و کارآمدتری تدوین شود. کاربرد اصول و فنون مدیریت دانش در محیط‌های نظامی می‌تواند بر چگونگی به کارگیری فناوریهای نظامی نوین برای کسب برتری دانشی و همچنین بر تکامل دکتترین‌های نظامی تأثیر فراوانی داشته باشد. به همین دلیل مدیریت دانش عاملی موثر و یاری کننده برای رویارویی با چالش‌های سامانه‌های دفاعی در مواجهه با انقلاب در امور نظامی مورد توجه قرار خواهد گرفت و در نتیجه باعث توسعه فناوری‌های لازم را در جهت نیل به پیروزی هر چه بیشتر در عرصه‌های دفاعی خواهد شد. لزوم به کارگیری دانش و مدیریت آن در سازمانهای مختلف و در عرصه‌های مختلف نشان دهنده توسعه و موفقیت بیشتر سازمان در میادین رقابتی بوده است. در سازمانهای دفاعی نیز این امر مستثنی نبوده است.



**Knowledge
Management**
Conference

همزمان با
نهمین جایزه ملی مدیریت دانش

دهمین کنفرانس بین المللی

مدیریت دانش



۸ و ۹ اسفند ۱۳۹۶، مرکز همایش‌های بین‌المللی شهید بهشتی، تهران، ایران ◆ Feb. 27-28/2018 Beheshti Intl. Conference Center, Tehran, Iran

فرماندهان سازمان‌ها با قبول بکارگیری مدیریت دانش در سازمان و به کارگیری نیروهای کارآمد و متخصص و هماهنگی این نیروها با یکدیگر تلاش می‌کنند تا از این طریق تجهیزات و فناوری‌های دفاعی خود را بیش از پیش توسعه داده و در مواقع خطر از امکانات لازم برای دفاع برخوردار باشند. لذا پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد.

نهادینه سازی سازمان در جهت پذیرش مدیریت دانش در سازمان

شناخت چالش‌ها و مشکلات مدیریت دانش در حوزه‌های دفاعی

انجام تحقیقات گسترده و عمیق در مورد لزوم بکارگیری مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی

جهت‌گیری سیاست‌های منابع انسانی سازمان در جهت افزایش مهارت و خلاقیت کارکنان با بهره‌گیری از تولید دانش

ارزیابی‌های دوره‌ای وضعیت مدیریت دانش در سازمان‌های دفاعی

برنامه‌ریزی راهبردی در جهت به کارگیری دانش دفاعی

ارزیابی آمادگی استقرار مدیریت دانش در سازمان

◆ www.kmiran.com ◆

منابع

- ابراهیمی قوام، صغری (۱۳۹۰). مدیریت دانش چالشی نو در نهادینه ساختن نوآوری در پلیس، فصلنامه توسعه، سال ششم، شماره ۲، صص ۱۵۹ - ۱۸۷.
- احمد وند، علی محمد و روحانی، احمد (۱۳۸۸). به سوی پلیس دانش محور، فصلنامه دانش انتظامی، سال نهم، شماره ۲، صص ۸۷ - ۱۰۷.
- اعرابی، سید محمد و موسوی، سعید (۱۳۸۸). الگوهای استراتژیک مدیریت دانش برای ارتقای عملکرد پژوهشگاهها، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۱، صص ۱ - ۲۶.
- الوانی، سید مهدی؛ حبیبی، محبوبه؛ محمدی مقدم، یوسف (۱۳۹۱). بهره وری دانش. تهران: انتشارات سمت.
- امینی، آرمن و انعامی علمداری، سهراب (۱۳۸۹). مدیریت دانش و راهبردهای نوآوری در سازمان های دفاعی، فصلنامه تخصصی علوم سیاسی، شماره دهم، صص ۷۳ - ۹۰.
- اینتیری، اس. جی و همکاران (۱۳۸۴). مدیریت دانش در عرصه نظامی؛ کارراهه ای برای انقلاب در امور دفاعی، ترجمه سعید خزائی، نشر مرکز آینده پژوهی علوم و فناوری دفاعی.
- باباغبی ازغندی، علیرضا (۱۳۹۰). ارزیابی و بررسی وضعیت استقرار مدیریت دانش در سازمان ها (بررسی معاونیت فناوری اطلاعات و ارتباطات نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۹، صص ۷۳ - ۱۰۶).
- بختیاری، تقی (۱۳۸۷). مدیریت دانش و توسعه آموزش عالی پلیس زن، مدیریت دانش و توسعه آموزش عالی پلیس زن، سال دوم، شماره ۶، صص ۷۲ - ۹۴.
- پورسعید، مسعود و همکاران (۱۳۹۱). الگوی شایستگی های محوری دانشگاه علوم انتظامی با تاکید بر مدیریت دانش، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی / سال هفتم، شماره دوم، صص ۱۹۷ - ۲۱۸.
- حسنوی، رضا و جنیدی جعفری، یاسر (۱۳۸۶). اهمیت و کارکرد مدیریت دانش در حوزه دفاعی، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال پنجم، شماره ۱۶.
- شرکت پردازش سیستم های مجازی (۱۳۸۵). مدیریت دانش: تولید دانش سازمانی، نشریه الکترونیکی فناوری اطلاعات، شماره ۵.
- طهرانی، فرزاد و همکاران (۱۳۸۶). نقش مدیریت دانش در راهبردی سازمان های دفاعی، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال پنجم، شماره ۱۶.
- غلامی، علیرضا (۱۳۹۱). تاثیر مدیریت دانش بر حوزه های کلیدی سازمان پلیس، فصل نامه دانش انتظامی فارس، دوره اول، شماره چهارم، صص ۶۳ - ۸۶.
- فتح الهی، سعید (۱۳۸۴). مدیریت دانش و لزوم توجه به آن در دانشگاه علوم انتظامی، سال هفتم، شماره ۲ (پیاپی ۲۶)، صص ۱۰۹ - ۱۲۴.

فیروزشاهی، محسن (۱۳۹۱). ارائه الگویی فرآیندی - عملیاتی به منظور اجرای نظام مدیریت دانش در سازمان ها با تمرکز بر سازمان های دفاعی، فصلنامه راهبرد دفاعی، سال دهم، شماره ۳۶، صص ۱۰۵ - ۱۳۹.

قصری، محمد (۱۳۹۱). نظام مدیریت دانش در برنامه چهارم توسعه نیروی انتظامی ج.ا.ایران، فصلنامه نظم و امنیت انتظامی، سال پنجم شماره اول، پیاپی ۱۷.

متقی، ابراهیم (۱۳۹۰). عناصر مؤثر بر استراتژی دفاعی جمهوری اسلامی ایران با تاکید بر برنامه اول توسعه (قسمت دوم)، فصلنامه بررسیهای نظامی، شماره ۲۳ و ۲۴.

محمدی مقدم، یوسف و همکاران (۱۳۹۱). الگوی جامع دانش آفرینی در سازمان های پلیسی، فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی / سال هفتم، شماره چهارم، صص ۴۷۹: ۵۰۰.

میرزا بیگی، جهانشاه (۱۳۸۴). انتقال دانش و حفظ مهارت : نیاز پیوسته فرایند جهانی شدن، مجله مدیرساز، شماره .

رادینگ، آلن (۱۳۸۸). مدیریت دانش موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات، ترجمه محمد حسین لطیفی، تهران نشر سمت.

حسینی صفا، صدیقه (۱۳۹۱) مدیریت دانش و ارتقای بهره وری در سازمان، دو ماهنامه الکترونیکی دانش و کاربرد شماره ۱، سال اول

(key competences and :). Knowwledge management ۲۰۰۳ Correia Ann.M, sarmento anabela , (skills for innovation and copetitiveness, the technology and HRM conference on the dual interaction between technology and human resource , france

Becerra, Fernandez, i(2000). the role of artifical intelligence technologies in the implementation of people – finder knowledge management systems, in aaai workshop on bringing knowledge to business processes.

Mohamad nazar and other(2005). preliminary study: knoeledge management practice in small medium software companies, internashnal journal of knowleg management practice, vol 6(1).