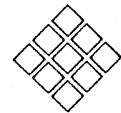


اقتصاد دانش مدار



منبع: AP.O NEWS, APRIL 2001

مترجم: فرهاد عظیمی طالقانی

اشاره

مدیریت دانش مدار موضوع جلسه برنامه ریزی استراتژیک برای صنعت و خدمات در چهل و یکمین اجلاس کارگاهی تدوین استراتژی مدیران و روسای سازمانهای بهره‌وری عضو سازمان بهره‌وری آسیا در آغاز هزاره سوم میلادی بود. این اجلاس در سال ۲۰۰۱ در سنگاپور برگزار شد و در این برنامه دو گزارش مهم مطرح شد که یکی از آنها توسط لی سوان هیانگ، مدیر اجرایی مرکز بهره‌وری و استاندارد سنگاپور ارائه شد. آنچه در پی می‌آید چکیده مطالبی است که هیانگ در این اجلاس مطرح کردند.

مدیریت کارکنان دانش مدار مبحث تازه‌ای است که مطالعات زیادی در مورد آن انجام شده است. سنگاپور کماکان در حال آموختن بیشتر در این راه گام بر می‌دارد. سنگاپور در سیر گذر از اقتصاد صنعت مدار به اقتصادی است که پایه‌های آن بر دانش‌مداری استوار شده باشد ارزشهای این اقتصاد، دانش و تخصصهایی است که کارکنان به آن دست یافته و توانا شده‌اند چنین‌گذاری نیاز به تغییر در نگرشها و ایجاد پارادایم‌های تازه دارد. بحث دیدگاههایی است که متحول شده‌اند و به نوعی دیگر نگاه به مسایل دارند. بنابر اظهار نظر مدیر عالی اجرایی سازمان بهره‌وری و استاندارد سنگاپور، این گذار نیاز به سه تغییر در دیدگاهها دارد:

تغییر اول، از منابع محوری به خلاقیت‌مداری
این اولین تغییری است که در نگرشها باید

تحقق پیدا کند و آن بدین معنی است که اقتصادهای صنعتی و کشاورزی به اقتصاد دانش‌مدار متحول شود. این باور باید به وجود بیاید که رشد و توسعه از طریق خلاقیتهاست که شکل می‌گیرد. درست است که نمی‌توان نیروی کار و سرمایه‌گذاری را نادیده گرفت ولیکن مهمتر از آنها خلاقیتها هستند که سبب توسعه می‌شوند. برای مثال می‌توان شرکتهای داروسازی و فعالیتهای اینترنتی را برشمرد که ۷۰ تا ۷۵ درصد سود از طریق سرمایه‌های عقلانی کارکنان عاید می‌شود و بقیه آن یعنی در حدود ۳۰ درصد باقیمانده از سود حاصل از منابع و نیروی کار تحقق پیدا می‌کند.

تغییر دوم، از محدودیت در منابع به وفور دانش

در گذشته، توسعه تا حد زیادی از طریق منابع بیشتر تحقق می‌یافت، ثروتمندترین افراد در دنیا آنهایی بودند که منابع بیشتری در اختیار داشتند، نظیر راکفلر و سلطان برونشی مثالهای خوبی برای معرفی ثروتمندان جهان به شمار می‌روند. امروزه، ثروتمندترین مردم دنیا یک فرد دانش‌مدار است نظیر بیل گیتس، مدیر شرکت مایکروسافت در آمریکا. در گذشته، منابع محدودتر و کمیاب‌تر می‌شدند ولی امروز ما به دانش‌مداری متکی هستیم که بدون پرداخت هزینه در دسترس ماست. هر قدر بیشتر مورد استفاده قرار گیرد و به دیگران انتقال پیدا کند از آن کاسته نمی‌شود و دستاوردهای بازارش تری ایجاد می‌کند. برای مثال می‌توان اقتصاد اینترنتی را مثال زد.

(۲)



دانش مدار

ایط در
وارد
حال
عمر
بدن
نال
وا
داز

به‌اندازه نیمی از دانش مهندسی که امروز از دانشگاه بیرون می‌آید توانایی دارد، زیرا که دنیا حرکتی سریع به جلو دارد و تکنولوژی‌ها تغییر یافته‌اند. آن دورانی که مردم مهارتی را در مدرسه می‌آموختند و تا پایان عمرشان از آن استفاده می‌بردند به سرآمده است. ما در دورانی به سر می‌بریم که همواره می‌بایستی دانش خود را به دانش روز برسانیم و باسرعتی بیش از سرعت تغییرها حرکت کنیم، «آموختن، بازآموختن، از یاد بردن و دوباره آموختن».

امروزه دیگر نمی‌توان چنین تصور کرد که به همه دانستنی‌ها به حد کمال احاطه داشت. مثل آنست که در ترنی نشسته باشیم و به مناظر زیبای خارج می‌نگریم. اگر بخواهیم از مناظر زیبا بنابه انتخاب خود عکس بگیریم. حرکت ترن فرصت آماده شدن برای انتخاب بهترین‌های مورد نظر را به ما نمی‌دهد و مناظر باسرعت در حال گذر هستند. لذا با توجه به شرایط متغییری که باسرعت زیاد هم توام است، می‌باید به جای کمال‌گرائیهای باثبات، توانایی خود را برای ربودن آنچه که می‌تواند به دست آید توسعه دهیم.

هیانگ این باور را که اقتصاد دانش‌مدار رویکردی منحصر به ارتقاء تکنولوژی اطلاعات و سایر تکنولوژی‌های پیشرفته و عالیترین مرزهای دانش تخصصی تلقی شود صحیح ندانسته و تاکید می‌کند، این رویکرد مقوله‌ای است برای همگان. به همان میزان که به تکنولوژی‌های پیشرفته مربوط می‌شود بر صنایع و کشاورزی سنتی نیز تاکید دارد. این رویکرد به معنی جستجو در عمق دانش، مدیریت دانش و به کارگیری دانش برای ایجاد تغییر در مسیر بهبود است.

ادراکات هیانگ در زمینه سناریوهای متغیری که در کشورها و سازمانها موثرند به شرح زیر در جدول آمده است:

باشد. افزایش دهند. او همچنین موارد زیرین را به عنوان ایده و خوراکی فکری ارائه کرد:

● محورهای فعالیتهای سازمان بهره‌وری آسیا می‌بایستی خیلی پیش از اینها حول کسب دانش، مدیریت دانایی و به‌کارگیری این داناییها متمرکز شود. سازمانهای ملی بهره‌وری در کشورهای عضو باید به سازمانهای یادگیرنده بدل شوند و سازمانهای بهره‌وری آسیا می‌باید در مورد استقرار سیستم‌های مدیریت دانایی اقدام کند. سازمانهای بهره‌وری در کشورهای عضو می‌باید با کمک یکدیگر به فرمولی که در آن همه سازمانهای ملی بهره‌وری به توفیق برسند دست یابند. همچنین این همکاری باید امکان ایجاد شبکه همکاری فی‌مابین را داشته و از یکدیگر تاثیرات متقابل بگیرند. از این طریق می‌بایستی همگان در مسیر ترقی و ایجاد تغییرات مثبتی قرار گیرند که به حرکت‌های بهره‌وری و توسعه کیفیت بهتر زندگی بینجامد و از دانشهای گردآوری شده بهره‌مند شوند.

● با توجه به تغییرات سریع در بروز تکنولوژی‌های نوین و کهنه‌شدن مهارتهای گذشته، آموزش کارکنان با هدف امنیت استخدام امر مهمی است که باید مورد توجه قرار گیرد.

● اینترنِت و شبکه اطلاع‌رسانی که تسهیلاتی بدون هزینه را در اختیار عموم قرار داده است موجب افزایش آگاهی و بیناتر شدن مشتریان گردیده و همین امر باعث شده است تا مشتریان قدرت بیشتری بر تامین‌کنندگان اعمال کنند. به همین دلیل، سازمانهای ملی بهره‌وری در کشورها می‌باید از طریق ایجاد ارتباطات موثرتر بین ذینفعان خود، بتوانند خواسته‌های خارج از توقعات مشتریان را شناسایی و پاسخگوی این نیازها باشند.

● چنانچه دانش نزد معدودی نگهداری شود دامنه بهره‌گیری از آن محدود می‌شود. بهره‌گیری از دانش زمانی مفید است که گسترش پیدا کند. به همین منظور، اشتراک زمینه‌های توسعه دانش‌مداری بین سازمانهای ملی بهره‌وری در کشورهای عضو از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است تا بتوان از آن دانش برای ایجاد تحولات لازم در برنامه‌ها و فعالیتهای بهره‌مند شد. در پایان هیانگ چنین نتیجه‌گیری می‌کند: «ما نباید از تغییر هراسی پیدا کنیم، بلکه باید منتظر تغییر باشیم، به آن خوشامد بگوییم، جلوتر از آن حرکت کنیم و از آن به عنوان یک فرصت تازه استفاده کنیم.» □

مدیریت کارکنان دانش‌مدار مبحث تازه‌ای است که مطالعات زیادی در مورد آن انجام شده است.

ارزشهای اقتصاد دانش‌مدار، محصول تخصصهایی است که کارکنان به آن دست یافته و از این طریق توانا شده‌اند.

برای رفتن به سوی اقتصاد دانش‌مدار، نگرشهای سنتی باید تغییر کند.

مهمتر از نیروی کار و سرمایه‌گذاری، این خلاقیتها هستند که سبب توسعه می‌شوند.

ما از دورانی تقریباً باثبات به زمانه‌ای وارد شده‌ایم که تغییرات آن سریع است.

تغییر سناریوها برای کشورها و سازمانها

فردا	امروز	دیروز
خلاقیت و کیفیت	مدیریت کیفیت	کنترل کیفیت
بهبود از طریق میان‌برزدن	بهبود مستمر	بهبود جهشی
خلق ارزشها	مدیریت هزینه‌ها	کاهش هزینه
استفاده از دانایی‌ها	استفاده از اطلاعات	استفاده از داده‌ها
حلقه‌های کیفیت به پرداختن	حلقه‌های کیفیت به پرداختن	حلقه‌های کیفیت به پرداختن
مسایل سازمانها	مسایل بخشی	مسایل کوچک
نیروی کار در سطح جهانی	نیروی کار با کیفیت	نیروی کار متعدد
آموزش برای امنیت استخدام	آموزش برای توسعه	آموزش برای استخدام
ذهنیت برای خلاقیت	ذهنیت برای کیفیت	ذهنیت برای حل مشکل

دانش‌مدار یعنی فکرکردن و انجام دادن مستمر و مداوم چیزهای نوین، یعنی «بهتر از بهترین‌ها» و این اشتیاق عمومی را برای اینکه سطح استاندارد و بهره‌وری سازمانی را به سطح جهانی رسانید برمی‌انگیزد.

در مورد تحقق توسعه اقتصادی با تاکید بر دانش‌مداری در سازمان بهره‌وری آسیا و سازمانهای بهره‌وری کشورهای عضو، هیانگ می‌گوید. آنها از این پس نخواهند توانست امور را مثل گذشته راهبری کنند. اینان می‌بایستی درک و آگاهی خود را در زمینه تغییرات و اختیارکردن عکس‌العملهای مناسبی که پاسخگوی نیازها

در مورد عکس‌العملی که سنگاپور در زمینه اقتصاد دانش‌مدار از خود نشان می‌دهد باید گفت در این کشور فعالیت در سطح ملی و نیز در سطح سازمانها در حال تکوین است.

سنگاپور در صدد خلق انقلاب در تفکر است به نحوی که هدفگذارهای ذهنی عمومی را به سمت اقتصادی بر پایه دانش‌مداری سوق می‌دهد. دانش و دانش‌مداری چیزی نیست که منحصر به مدیران سازمانها شود. منزلگاه دانش در ذهن یک‌یک افراد جامعه است و هرکس می‌بایستی زمینه‌ساز تغییری به سوی بهبود باشد. به گفته هیانگ، خلاقیت و مدیریت