

حقيبة تدريبية

خبير في إدارة المعرفة الاستراتيجية وتعزيز منظوم الابتكار والأداء المؤسسي الحكومي

Expert in strategic knowledge management and promotion Government innovation and institutional performance system



دليل المتدرب

لا يجوز نسخ أو إعادة نشر الوثيقة أو أي من محتوياتها لأي غرض دون موافقة خطية من صاحب حقوق الطبع

محفوظة لصالح البورد الدولي الخليجي للجودة

/http://www.b2bpartnership.com

mail to: Info@b2bpartnership.com-

(+20) 01285323438 / (+966) 551715783



قال تعالى :

{وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ}

التوبة (١٠٥)

الفهرس

م	الموضوع	ص
١.	مقدمة	١٥
٢.	مفهوم إدارة المعرفة	١٧
٣.	فكرة ونشأة إدارة المعرفة	١٩
٤.	مراحل تطور إدارة المعرفة	٢2
٥.	أنواع المعرفة (الضمنية – الصريحة)	٢٥
٦.	دورة إدارة المعرفة (الخلق، التنظيم، المشاركة، التطبيق)	٢٧
٧.	أهمية إدارة المعرفة في القطاع الحكومي	٣١
٨.	استراتيجيات إدارة المعرفة (الاستيعاب، الإبداع، النشر)	٣٤
٩.	أدوات وتطبيقات إدارة المعرفة (الخرائط المعرفية، البوابات الذكية، المجتمعات المعرفية)	٤١
١٠.	تحديات تطبيق إدارة المعرفة في البيئة الحكومية	٤٥
١١.	نماذج وتجارب من مؤسسات حكومية	٤٨
١٢.	مفهوم الابتكار في القطاع الحكومي.	٥٣
١٣.	أهمية الابتكار في القطاع الحكومي.	٥٦
١٤.	الابتكار في العمليات - المنتجات - الخدمات - النماذج التشغيلية	٥٨
١٥.	الابتكار في القطاع العام مقابل القطاع الخاص	٦٠
١٦.	محفزات ومعوقات الابتكار الحكومي	٦٣
١٧.	أدوات الابتكار المؤسسي (التفكير التصميمي – العصف الذهني – مختبرات الابتكار).	٦٦
١٨.	الحوكمة الرشيقة ودورها في دعم الابتكار	٦٩
١٩.	منهجيات إشراك الموظفين والمستفيدين في تطوير الأفكار	٧٢

٢٠.	نماذج وأمثلة لتجارب حكومية رائدة في الابتكار	٧٥
٢١.	مفهوم الأداء المؤسسي وأهدافه	٧٧
٢٢.	مؤشرات قياس الأداء (KPIs) في المؤسسات الحكومية	٨٠
٢٣.	العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء	٨٢
٢٤.	نماذج عالمية وإقليمية للتميز المؤسسي.	٨٥
٢٥.	كيفية ربط الأداء المؤسسي بالابتكار والمعرفة.	١٠٢
٢٦.	أدوات تحليل الفجوات والتحسين المستمر.	١٠٣
٢٧.	إدارة الأداء المرتبط بالأهداف الاستراتيجية والنتائج	١٠٦
٢٨.	كيفية بناء استراتيجية مؤسسية متكاملة تشمل: إدارة المعرفة- الابتكار- الأداء.	١١٠
٢٩.	التكامل بين الوظائف الإدارية لتحقيق التميز.	١١٣
٣٠.	مؤشرات التمكين المعرفي ومؤشرات الابتكار	١١٥
٣١.	دور القيادة في تعزيز الابتكار المؤسسي.	١١٧
٣٢.	مبادرات التميز الحكومي: تعريف وأهمية.	١٢١
٣٣.	فوائد مبادرات التميز الحكومي	١٢٣
٣٤.	الفرق بين المبادرة والمشروع والبرنامج	١٢٦
٣٥.	أنواع مبادرات التميز الحكومي دورة حياة المبادرة (تحليل - تصميم - تنفيذ - تقييم)	١٢٨
٣٦.	مصادر توليد مبادرات التميز الحكومي (الخطط الوطنية، رؤية الدولة، ملاحظات المستفيدين، بيانات الأداء)	١٣٣
٣٧.	التحديات التي تواجه تنفيذ مبادرات التميز الحكومي.	١٣٦
٣٨.	التعريف بمواصفات الايزو ذات صلة في إدارة المعرفة الاستراتيجية وتعزيز منظومة الابتكار والأداء المؤسسي الحكومي	١٣٩
٣٩.	ورشة عمل : تصميم مبادرة حكومية متكاملة قائمة على المعرفة والابتكار	١٥٩
٤٠.	المراجع والمصادر	١٦٦

كلمة الترحيب بالحضور

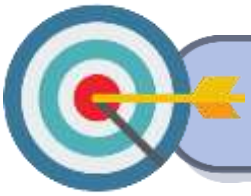
أخي المشارك، نرحب بك معنا فى هذا البرنامج التدريبي، ويسعدنا أن نبدأ معك هذا البرنامج التدريبي الذي نرجو أن تكتسب من خلاله مهارات وخبرات جديدة في مجـال عملـك،

- ✓ فكن مستمعاً جيداً لاكتساب المعلومة التي نود أن تصل إليك.
- ✓ وكن مناقشاً جاداً لاكتساب مهارة التفاعل مع البرنامج .
- ✓ وكن متدرباً نشطاً لاكتساب مهارة الممارسة الجيدة .

وذلك في ضوء مفهومنا للعمليات التدريبية وهو :

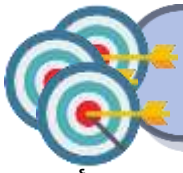
إكسـاب المعرفة والمهارات المتميـزة .

Gulf International Board for Quality
البورد الدولـي الخليجي للجودة



الهدف العام من الحقيبة

تهدف هذه الحقيبة إلى إعداد خبراء قادرين على بناء وتفعيل استراتيجيات إدارة المعرفة في المؤسسات الحكومية، وتحفيز منظومات الابتكار المؤسسي، وربطها بأطر التميز الحكومي، من خلال تمكين المشاركين من أدوات حديثة، ونماذج عالمية، وتطبيقات عملية تعزز الأداء المستدام والابتكار في القطاع العام.



الأهداف التفصيلية للحقيبة

- التعرف على مفهوم إدارة المعرفة ونشأتها وتطورها.
- التعرف علي أنواع المعرفة والتمييز بين المعرفة الضمنية والصريحة.
- القدرة علي تطبيق دورة إدارة المعرفة (خلق، تنظيم، مشاركة، تطبيق) في سيناريو حكومي.
- القدرة على تحليل دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة الأداء الحكومي.
- التعرف على تقييم تأثير إدارة المعرفة على جودة الخدمات الحكومية
- القدرة على ابتكار مقترحات لتفعيل إدارة المعرفة وتطوير تطبيقها في القطاع العام.
- التمييز بين الابتكار في القطاع الحكومي والخاص، وفهم الحوكمة الرشيقة وإشراك الموظفين.
- التعرف على مفهوم الأداء المؤسسي، ومؤشرات قياس الأداء (KPIs)، وعلاقته بالتخطيط الاستراتيجي.

- التمييز بين نماذج التميز المؤسسي (EFQM – جائزة الملك عبدالعزيز – النموذج الإماراتي).
- التعرف على مفهوم الابتكار وأهميته في القطاع الحكومي.
- التعرف على مجالات الابتكار (العمليات، المنتجات، الخدمات، النماذج التشغيلية).
- التمييز بين الابتكار في القطاعين العام والخاص.
- القدرة على تحليل دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة الأداء الحكومي.
- التعرف على تقييم تأثير إدارة المعرفة على جودة الخدمات الحكومية
- التعرف على المفاهيم الأساسية للحوكمة الرشيقة، أدوات الابتكار، التجارب الحكومية، الأداء المؤسسي، ومؤشرات الأداء.
- التميّز تطبيق الحوكمة الرشيقة، واستخدام أدوات الابتكار، وتحليل النماذج الرائدة، وتحسين الأداء المؤسسي، وتطوير مؤشرات الأداء.
- القدرة على ممارسة التفكير التطبيقي للحوكمة الرشيقة، إشراك أصحاب المصلحة، تقييم التجارب الناجحة، تحسين الكفاءة المؤسسية، وقياس النتائج باستخدام KPIs.
- التعرف على أبرز نماذج التميز المؤسسي، مثل نموذج EFQM، وجائزة الملك عبدالعزيز للجودة، والنموذج الإماراتي للتميز الحكومي.
- القدرة على فهم المبادئ والمعايير الأساسية التي تقوم عليها هذه النماذج.
- القدرة على تحليل الفروقات بين النماذج المختلفة، من حيث الأهداف، والتطبيقات، وأوجه التميز.
- القدرة على توضيح كيف تساهم هذه النماذج في تحسين الأداء المؤسسي ورفع جودة الخدمات الحكومية..
- القدرة على تحليل الفجوات والتحسين المستمر تعزز فعالية التطوير المؤسسي.

- التميز في بناء استراتيجية متكاملة يعكس وضوح الرؤية وفاعلية التكامل بين المحاور الحيوية.
- القدرة على تحقيق التكامل الإداري تسهم في رفع كفاءة العمل المؤسسي وتعزيز التعاون الداخلي.
- التميز في قياس التمكين المعرفي والابتكار يُعد مؤشرًا على جاهزية المؤسسة للنمو والتطور.
- القدرة على فهم مفهوم مبادرات التميز الحكومي، وأهميتها في تحسين الأداء وجودة الخدمات الحكومية.
- القدرة على التمييز بين المبادرة والمشروع والبرنامج من حيث النطاق، والهدف، ومدى الشمول.
- القدرة على الإلمام بأنواع المبادرات ومراحل دورة حياتها (التحليل، التصميم، التنفيذ، التقييم .
- القدرة على التعرف على مصادر توليد المبادرات مثل الرؤى الوطنية.
- التعرف على أهم مواصفات الأيزو التي تدعم إدارة المعرفة، الابتكار، الجودة، الحوكمة، وأمن المعلومات في السياق الحكومي.
- القدرة على فهم كيفية توظيف هذه المواصفات الدولية لتحسين الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في القطاع الحكومي.
- القدرة على ربط المعايير الدولية (ISO) بالرؤية الوطنية وأسس التميز المؤسسي لتحقيق التكامل في الأداء.
- القدرة على تطوير مهارات تصميم مبادرات حكومية مبتكرة تستند إلى المعايير الدولية وتعزز جودة العمل الحكومي.
- تطبيق عملي عبر ورشة عمل تشمل مراحل المبادرة: التحليل، التصميم، التنفيذ، التقييم.

استراتيجيات التدريب المتبعة بالحقيبة



مقاطع مرئية تدريبية



عصف ذهني



ورش عمل



دراسات حالة



الحوار والمناقشة

المدة الزمنية للحقيبة



عدد الأيام	٤أيام
عدد ساعات اليوم	٤ ساعات
إجمالي عدد الساعات	١٦ساعة تدريبية



المستهدفون من البرنامج

- القيادات العليا والوسطى في الجهات الحكومية
- مدراء إدارات الجودة، المعرفة، والابتكار
- فرق التميز والتحسين المستمر
- الكوادر الفنية والاستشارية
- المهتمون بالشهادات المهنية والتطوير المؤسسي



التخطيط التفصيلي للبرنامج

	الجلسة الأولى: لليوم الأول	
١	التقييم القبلي	١٠ د
٢	مقدمة	١٠د
٣	نشاط (١) فيديو	5د
٤	مفهوم إدارة المعرفة	١٠د
٥	فكرة ونشأة إدارة المعرفة	١٠د
٦	مراحل تطور إدارة المعرفة	١٥د
٧	أنواع المعرفة (الضمنية – الصريحة)	٢٠د
٨	دورة إدارة المعرفة (الخلق، التنظيم، المشاركة، التطبيق)	١٠د
٩	نشاط (٢) حوار ومناقشة	٢٠د
١٠	أهمية إدارة المعرفة في القطاع الحكومي	١٠د
	الجلسة الثانية: لليوم الأول	
١	استراتيجيات إدارة المعرفة (الاستيعاب، الإبداع، النشر)	٢٠د
٢	نشاط (٣) ورشة عمل	٢٠د
٣	أدوات وتطبيقات إدارة المعرفة (الخرائط المعرفية، البوابات الذكية، المجتمعات المعرفية)	٢٠د
٤	تحديات تطبيق إدارة المعرفة في البيئة الحكومية	٢٠د
٥	نشاط (٤) حوار ومناقشة	٢٠د
٦	نماذج وتجارب من مؤسسات حكومية	٢٠د
	الجلسة الأولى: لليوم الثاني	
١	مفهوم الابتكار في القطاع الحكومي.	٢٠د
٢	نشاط (٥) عصف ذهني	١٥د
٣	أهمية الابتكار في القطاع الحكومي.	١٠د
٤	الابتكار في العمليات - المنتجات - الخدمات - النماذج التشغيلية	١٠د
٥	الابتكار في القطاع العام مقابل القطاع الخاص	١٠د
٦	نشاط (٦) ورشة عمل	٢٥د
٧	محفزات ومعوقات الابتكار الحكومي	٢٠د
٨	أدوات الابتكار المؤسسي (التفكير التصميمي – العصف الذهني – مختبرات الابتكار).	١٠د
	الجلسة الثانية: لليوم الثاني	

١	الحوكمة الرشيقة ودورها في دعم الابتكار	١د
٢	نشاط (٧) دراسة حالة	٢٥د
٣	منهجيات إشراك الموظفين والمستفيدين في تطوير الأفكار	١د
٤	نماذج وأمثلة لتجارب حكومية رائدة في الابتكار	٢٠د
٥	مفهوم الأداء المؤسسي وأهدافه	١د
٦	نشاط (٩) حوار ومناقشة	٢٠د
٧	مؤشرات قياس الأداء (KPIs) في المؤسسات الحكومية	١٥د
٨	العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وقياس الأداء	١د
الجلسة الأولى لليوم الثالث		
١	نماذج عالمية وإقليمية للتميز المؤسسي.	٢٥د
٣	نشاط ٩ ورشة عمل	١٥د
٤	نموذج EFQM للتميز المؤسسي	٢٠د
٥	نموذج جائزة الملك عبد العزيز للجودة هو إطار وطني موحد لتقييم وتحسين	٢٠د
٦	نشاط (١٠) لعبة تدريبية	٢٠د
٧	نموذج التميز الحكومي الإماراتي	٢٠د
الجلسة الثانية لليوم الثالث		
١	كيفية ربط الأداء المؤسسي بالابتكار والمعرفة.	١د
٢	أدوات تحليل الفجوات والتحسين المستمر.	١د
٣	نشاط (١١) عصف ذهني	١٥د
٤	إدارة الأداء المرتبط بالأهداف الاستراتيجية والنتائج	١د
٥	كيفية بناء استراتيجية مؤسسية متكاملة تشمل: إدارة المعرفة- الابتكار- الأداء.	٢٠د
٧	نشاط (١٢) حوار ومناقشة	٢٠د
٨	التكامل بين الوظائف الإدارية لتحقيق التميز.	١د
٩	مؤشرات التمكين المعرفي ومؤشرات الابتكار	١٥د
١٠	دور القيادة في تعزيز الابتكار المؤسسي.	١د
اليوم الرابع الجلسة الأولى		
١	مبادرات التميز الحكومي: تعريف وأهمية.	٢٥د
٢	فوائد مبادرات التميز الحكومي	١٥د
٣	نشاط (١٢) حوار ومناقشة	١٥د

٤	الفرق بين المبادرة والمشروع والبرنامج	١٠د
٥	أنواع مبادرات التميز الحكومي دورة حياة المبادرة (تحليل - تصميم - تنفيذ - تقييم)	١٠د
٦	نشاط (١٣) دراسة حالة	٢٥د
٧	مصادر توليد مبادرات التميز الحكومي (الخطط الوطنية، رؤية الدولة، ملاحظات المستفيدين، بيانات الأداء)	١٠د
٨	التحديات التي تواجه تنفيذ مبادرات التميز الحكومي.	١٠د
	اليوم الرابع الجلسة الثانية	
١	التعريف بمواصفات الايزو ذات صلة في إدارة المعرفة الاستراتيجية وتعزيز منظومة الابتكار والأداء المؤسسي الحكومي	٢٥
٢	نشاط (١٤) حوار ومناقشة	٢٠د
٤	نشاط (١٥) عصف ذهني	١٥د
٥	ورشة عمل : تصميم مبادرة حكومية متكاملة قائمة على المعرفة والابتكار	٥٠د
٦	التقييم البعدي	١٠د



اليوم التدريبي الأول

الجلسة الأولى



أهداف الجلسة :

- التعرف على مفهوم إدارة المعرفة ونشأتها وتطورها.
- التعرف علي أنواع المعرفة والتمييز بين المعرفة الضمنية والصريحة.
- القدرة علي تطبيق دورة إدارة المعرفة (خلق، تنظيم، مشاركة، تطبيق) في سيناريو حكومي.
- القدرة على تحليل دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة الأداء الحكومي.
- التعرف على تقييم تأثير إدارة المعرفة على جودة الخدمات الحكومية

مقدمة

تُعد إدارة المعرفة الاستراتيجية أحد الركائز الحيوية التي تعتمد عليها المؤسسات الحكومية في سعيها نحو التميز والابتكار المؤسسي ؛ وتبرز أهمية ذلك بشكل خاص في القطاع الحكومي، الذي يُكلف به مسؤول تحقيق التطلعات المجتمعية وتلبية الاحتياجات المتغيرة بكفاءة عالية واستجابة سريعة، إن القدرة على مواكبة هذه التحولات والتكيف معها لا تتم إلا من خلال فهم عميق للمعلومات وتحويلها إلى معرفة قيمة تدفع عجلة التنمية.

كما تُشكل إدارة المعرفة الاستراتيجية أداة مهمة للمؤسسات لتحقيق الارتقاء بأدائها، وليست مجرد تخزين المعلومات، بل توليد المعرفة وتوثيقها ونشرها وتطبيقها لدعم الابتكار وتحسين الأداء، تتضافر جهود المتخصصين لتقديم حلول معرفية متكاملة تتيح للمؤسسات تحويل المعرفة إلى قيمة فعلية، ما يؤدي إلى تميز المؤسسات على أسس الإبداع والابتكار والاستدامة.

في ضؤ ما سبق تم إعداد الحقيبة بهدف تزويد المشاركين بالمعارف والمهارات اللازمة لفهم وتطبيق مفاهيم الابتكار، وإدارة المعرفة، وقياس الأداء المؤسسي بشكل تكاملي يواكب متطلبات التطوير المؤسسي في القطاع الحكومي.



نشاط (١)

مقطع مرئي

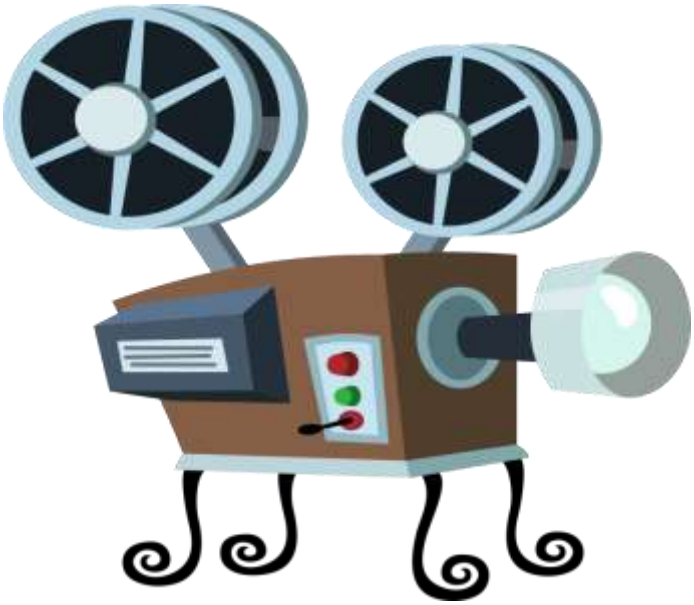
٥ دقائق

مجموعات

إدارة المعرفة

شاهد / شارك

https://www.youtube.com/watch?v=r6N5rW6lltQ&ab_channel=ShadARN



بالتعاون مع مجموعتك وبعد مشاهدتك للفيديو صف لنا من وجهة نظرك ما الذي استفادت؟:

.....

.....

مفهوم إدارة المعرفة

مفهوم إدارة المعرفة هو مجال متجدد ومتطور يهدف إلى تنظيم واستثمار المعرفة داخل المؤسسات لتحقيق أهداف متعددة مثل الابتكار، تحسين الأداء، واتخاذ قرارات أفضل؛و يمكن توضيح مفهوم إدارة المعرفة من خلال النقاط التالية :



- **تعريف إدارة المعرفة** :هي مجموعة من العمليات المنظمة التي تشمل جمع، توليد، تخزين، حماية، نشر، واستخدام المعرفة سواء كانت ضمنية (في عقول الأفراد) أو صريحة (موثقة) بهدف دعم اتخاذ القرار وحل المشكلات داخل المنظمة.

- **المعرفة (Knowledge) :**

– هي المعلومات والخبرات التي يمتلكها الفرد أو المؤسسة، والتي يمكن استخدامها لفهم الظواهر وحل المشكلات واتخاذ القرارات.

- **أنواع المعرفة:**

– *المعرفة الصريحة* :المعرفة التي يمكن توثيقها ونقلها بسهولة (مثل الكتب، التقارير).

– *المعرفة الضمنية* :المعرفة الكامنة في عقول الأفراد والخبرات الشخصية.

- **التعلم التنظيمي(Organizational Learning) :**

العملية التي من خلالها تكتسب المنظمة المعرفة والخبرات، وتقوم بتعديل سلوكها بناءً على هذه المعرفة لتحسين الأداء.

- **إدارة المعلومات(Information Management) :**

– عملية جمع، تخزين، ومعالجة البيانات والمعلومات بشكل منظم.

- **الابتكار(Innovation) :**

عملية تحويل الأفكار والمعرفة الجديدة إلى منتجات أو خدمات أو عمليات جديدة.

- **نظم دعم القرار:(Decision Support Systems)**

أنظمة تستخدم المعلومات والمعرفة لمساعدة صانعي القرار في اتخاذ قرارات أكثر فعالية.



فكرة ونشأة إدارة المعرفة

تتمحور فكرة إدارة المعرفة (Knowledge Management - KM) حول الاعتراف بالمعرفة كمورد استراتيجي حاسم للمنظمات، تماماً كرأس المال المادي أو البشري؛ و تهدف إلى تحديد، التقاط، تنظيم، مشاركة، واستخدام المعرفة الموجودة داخل المنظمة (ومصادرها الخارجية) لتحسين الأداء، وتعزيز الابتكار، وزيادة القدرة التنافسية، واتخاذ قرارات أفضل.



نشأة وتطور إدارة المعرفة :

لم تظهر إدارة المعرفة كمجال منظم بين ليلة وضحاها، بل تطورت عبر عقود نتيجة عوامل متشابكة:

١. **الجذور المبكرة (ما قبل التسعينيات)** :

- لطالما اعتمدت المنظمات على المعرفة والخبرة، لكن بشكل غير منظم (مثل التلمذة الصناعية، التوثيق، الأرشيف). مفكرون مثل بيتر دراكر في الستينيات والسبعينيات تنبأوا بظهور "عامل المعرفة" وأهمية المعلومات.
- أعمال كريس أرغيريس ودونالد شون في السبعينيات والثمانينيات حول "التعلم التنظيمي" و"المؤسسة المتعلمة" (أشهرها كتاب بيتر سينج "الانضباط الخامس" ١٩٩٠) وضعت الأساس لفهم كيف تتعلم المنظمات وتتطور.
- أكدت على أهمية تحسين العمليات والتعلم المستمر، مما يتطلب مشاركة المعرفة.

٢. **الطفرة والاعتراف (التسعينيات)** :

- تحول الاقتصاد العالمي من الاعتماد على الموارد المادية إلى الاعتماد على المعرفة والابتكار كأهم مصادر القيمة والمنافسة. أصبحت المعرفة "الأصول غير الملموسة" الأكثر قيمة.
- ظهور الإنترنت، الإنترانت، قواعد البيانات المتقدمة، أدوات البحث، البريد الإلكتروني، ومجموعات العمل الجماعي، هذه التكنولوجيا وفرت البنية التحتية اللازمة لتخزين ومعالجة ونشر المعرفة على نطاق واسع.
- تطلب من المنظمات أن تكون أكثر مرونة وابتكاراً، مما يعتمد على الاستفادة المثلى من معرفتها الجماعية.
- تقاعد الخبراء القدامى ("الخبرة الزاحفة") خلق حاجة ملحة للالتقاط ونقل معرفتهم قبل رحيلهم.

- ويمن أشهر الرواد الذين أسهموا في تطوير مفاهيم المؤسسة خلال تلك المرحلة:

- إيكوجيرو نوناكا وهيروتاكا تاكيشي :قدم نموذج SECI الشهير لتحويل المعرفة (التجسيد، التوضيح، الدمج، والاستيعاب) في كتابهما "الشركة الخالقة للمعرفة" (١٩٩٥).
- توماس دافنبورت ولورانس بروساك :كتابهما "إدارة العملية: التوجه نحو الابتكار وإعادة هندسة الأعمال من خلال المعرفة" (١٩٩٨) ساعد في انتشار المفهوم.
- كارل إريك سفيبي :ركز على "الأصول المعرفية" وطرق قياسها.
- ظهور مصطلحات مثل "رأس المال الفكري.(Intellectual Capital) "

٣. التطور والنضج (منذ عام ٢٠٠٠ حتى الآن) :

- أصبح واضحاً أن التكنولوجيا وحدها لا تكفي. نجاح إدارة المعرفة يعتمد على الثقافة التنظيمية الداعمة (الثقة، المشاركة، التعاون، المكافآت) والقيادة الداعمة.

- اندماج إدارة المعرفة مع إدارة المواهب، إدارة الابتكار، إدارة التغيير، وإدارة المشاريع.
- صعوبة التقاط ونقل المعرفة الضمنية (الخبرة، الحدس، المهارات) أدى إلى تطوير طرق مثل مجتمعات الممارسة (Communities of Practice - COPs) ، وبرامج الإرشاد، ورواية القصص.(Storytelling)
- استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لاستخراج المعرفة من كميات هائلة من المعلومات، وتوصية المحتوى، وأتمتة بعض مهام إدارة المعرفة.
- استخدام منصات شبيهة بوسائل التواصل الاجتماعي داخل المنظمة لتسهيل التعاون ومشاركة المعرفة.
- تطبيق مبادئ إدارة المعرفة في القطاع الحكومي، المنظمات غير الربحية، والمجتمعات المحلية.



المصادر والمراجع:

- شبيب & ,عوض على. (٢٠٢٤). تطوير الاداء الادارى بمراكز إدارة الازمات بجامعة الكويت فى ضوء مدخل الذكاء الاستراتيجى .*المجلة التربوية لتعليم الكبار*.**6**(1), 56-90 ,
- البيحاني، نعيم، بالخير & ,بسام بن أحمد. (٢٠٢٥). القيادة التحويلية وأثرها على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية .*المجلة العربية للإدارة*.**45**(3), 253-270 ,
- السيد محمد سليمان & ,إيناس. (٢٠٢٣). متطلبات هيكلة التحالف الاستراتيجي لتعزيز التميز التنظيمي لمؤسسات التعليم قبل الجامعي .*مجلة كلية التربية (أسيوط)*.**39**(1), 1-58 ,

- Jabbour Al Maalouf, N., El Achi, S., & Balouza, M. (**2025**). Transformational leadership, innovation, and performance of SMEs in Europe. *Cogent Business & Management*, *12*(1), **2473683**.
- Abdul-Azeez, O., Ihechere, A. O., & Idemudia, C. (2024). Transformational leadership in SMEs: Driving innovation, employee engagement, and business success. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, *22*(3), 1894-1905.
- Iqbal, S., Moleiro Martins, J., Nuno Mata, M., Naz, S., Akhtar, S., & Abreu, A. (2021). Linking entrepreneurial orientation with innovation performance in SMEs; the role of organizational commitment and transformational leadership using smart PLS-SEM. *Sustainability*, *13*(8), 4361.