

**موانع استقرار مدیریت دانش در سازمانها:**

برخی از موانع استقرار و اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در سازمان‌ها به شرح زیر است:

۱ عوامل انسانی: یکی از موانع عمده مدیریت دانش این است که انسانها به دلایل گوناگون نمی‌خواهند دانش خود را تسهیم کنند و مایلند از آن منحصرأ برای پیشرفت شخصی خود استفاده کنند. ممکن است این تصور اشتباه وجود داشته باشد که چون دانش، قدرت است پس نباید آن را از دست داد.

۲ عوامل سازمانی: عمده این عوامل عبارتند از:

- عوامل ساختاری: ساختارهای سلسله مراتبی و غیر منعطف نمیتوانند محمل خوبی برای پیاده‌سازی دانش باشند.

۳ عوامل فرهنگی: مدیریت دانش بدون وجود فرهنگ مشارکتی

مناسب و مبتنی بر اعتماد نمی‌تواند به گونه‌ای موفق بکار گرفته شود اگر یک فرهنگ سازمانی، توزیع و تسهیم دانش را تقویت نکند. مدیریت دانش در آن سازمان با چالش‌های ناگوار روبرو خواهد شد.

۴ عوامل سیاسی: ثبات یا عدم ثبات فضای سیاسی کشور، به دلیل

اثرگذاری بفرایند خط‌مشی‌گذاری و ثبات مدیریت در سازمان‌های دولتی، مدیریت دانش را تحت تأثیر قرار خواهد داد. همچنین وجود فضایی باز در آن افراد به راحتی بتوانند ایده‌های خود را اظهار نمایند بر روند مثبت فعالیتهای مدیریت دانش اثرگذار خواهد بود.

۵ عوامل فنی و تکنولوژیکی: صاحب‌نظران در تقسیم دانش به دو

نوع دانش کلی اشاره میکنند دانش نهفته و دانش آشکار. دانش سازمانی، حاصل تعامل این دو نوع دانش است و این تعامل مستمر است. دانش ایجاد شده باید به طریقی مناسب نگهداری شود. مراکز دانش در سازمان‌ها در حقیقت کانون جمع‌آوری، سازماندهی و انتشار دانش هستند. ممکن است این مراکز فیزیکی یا مجازی باشند. هدف از ایجاد این مراکز، هدایت افراد به سوی منابع دانش در داخل یا خارج سازمان است. در این مراکز نقشه‌های دانش تهیه، نگهداری و بهنگام‌سازی می‌شوند.

دانش منبعی ارزشمند است که برای توانمندسازی سازمان‌ها در جهت نوآوری و رقابت می‌باشد. این دانش می‌تواند در میان کارکنان به آگاهی‌بخشی آنان منجر گردد. فرایند مدیریت داشتن نیز در واقع ایجاد یک سیستم در سازمان است که کار دانشی را نظام‌مند می‌نماید و برای تبدیل دانش به یک کالای سرمایه‌ای، سازمان‌ها باید جهت ایجاد تعادل میان فعالیت‌های مدیریت دانش بکوشند. فرایند مدیریت دانش می‌تواند بر ایجاد، انتشار و به کارگیری دانش در سازمان منجر شود. در حقیقت مدیریت دانش در هدف نهایی خود به دنبال افزایش هوشمندی و بالابردن بهره هوشی سازمان است.

در سازمان‌های دانشی، دانش به سادگی منتقل می‌شود و در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد. زمانی که کارکنان به دانش سازمانی دسترسی پیدا می‌کنند می‌توانند محیط خود را بشناسند و آن را معنی‌دار نمایند. آنها می‌توانند روش‌های جدید و بهتری در تخصص‌های خود بیابند و آن را معنادار و در اجرا احصا نمایند تا میزان بهره‌وری نیز در سازمان بالا برود.

لذا از توضیحات بالا می‌توان این تعریف را از مدیریت دانش کرد که: «فرایند، خلق، انتشار و به کارگیری دانش به منظور دستیابی به اهداف سازمانی است ما در عصری زندگی می‌کنیم که دانش یک قدرت است و سرمایه‌های دانشی به یک ابزار قدرت عمل می‌کنند. وظیفه مدیریت دانش، مدیریت سرمایه‌های دانشی هر سازمان است که یک فرآیندی را باید طی کند تا به اهداف خود برسد. انسان در مسیر تاریخ تکاملی خود و تکامل اجتماعی توانسته که تولید کننده دانش باشد و از آن در ایجاد تغییرات در جامعه استفاده نماید.

از جمله دلایلی که سازمان‌ها از مدیریت دانش بهره می‌گیرند می‌توان به تشخیص کمبودها (خلأها) در دانش سازمانی، بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های انسانی، یادگیری کارآمدتر و مؤثرتر کارکنان، ارایه کالاها و خدمات با ارزش افزوده بیشتر، رضایتمندی مشتریان و کارکنان، پیشگیری از تکرار اشتباهات، کاهش دوباره کاری، صرفه‌جویی در وقت، برانگیختن انگیزه خلاقیت و نوآوری، تقویت موقعیت رقابتی سازمان‌ها، اشاره کرد. از این رو، مدیریت دانش، فرایندی است که طی آن سازمان‌ها، به تولید ثروت از دانش یا سرمایه فکری خود می‌پردازد.