



## نظام مدیریت استاد-شاگردی؛ سازوکاری برای مدیریت دانش سازمانی در صنعت نفت

میثم کریمخانی<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی؛ meisamkarimkhani@gmail.com

### چکیده

دانش، مهارت‌ها و تجارب نیروی انسانی مجرب و کارآموده‌ی صنعت نفت با خروج آن‌ها از حافظه‌ی صنعت نفت نیز پاک می‌شود. اجتناب از کوتاه‌مدت شدن حافظه‌ی تاریخی صنعت نفت و مستندسازی، انباشت، نگهداری و انتقال دانش‌ها، مهارت‌ها و تجاربی از این دست به نسل‌های بعدی شرط لازم و کافی ارتقا روزافزون توان‌مندی‌های نیروی‌انسانی آینده صنعت نفت است که عهده‌دار توسعه، نوسازی و بهره‌برداری آن خواهند بود. بدیهی است که عدم توجه به انتقال ساخت‌یافته و سازمان‌یافته دانش و مهارت‌های گران‌قدری که از گذر سال‌ها تجربه و هزینه اندوخته شده، گردیدن بر دور باطل اختراع مجدد چرخ خواهد بود. از طرف دیگر، تغییرات پی‌درپی فضای کسب‌وکار و عدم قطعیت‌های روزافزون در همه ابعاد تکیه و اتکا سازمان‌ها را به نیروی انسانی خود صدچندان کرده است. از این‌رو، سازمان‌ها ناگزیر از تمهید سازوکارهایی برای ارتقا توان‌مندی نیروی انسانی خود هستند. این مقاله بر آن است ضمن طرح ضرورت موضوع انتقال سازمان‌یافته دانش و مهارت‌های نیروی‌انسانی مجرب صنعت نفت به اعضای جوان‌تر و تازه واردتر این صنعت، نظامی را پیشنهاد دهد که بر مبنای آن، این انتقال صورتی سازمان‌یافته و روش‌مند به خود بگیرد.

### کلمات کلیدی

مدیریت دانش، نظام مدیریت، استاد، شاگرد، استاد-شاگردی.

## Mentoring Management System; a Mechanism for Organizational Knowledge Management in Iran oil Industry

Meisam Karimkhani

Shahid Beheshti University

### ABSTRACT

Knowledge, skills and experience of Iran oil industry's veteran human resources are wiped off the memory of this industry by their exit such as retirement. Avoidance of short-term memory and shaping a long lasting one by documenting, maintaining and transferring the precious Knowledge, skills and experience of such veterans to next generation of personnel is a necessary precondition of enabling and empowering of future human resources of Iran oil industry who will be in charge of development, renovation and operation of it. It is crystal clear that overlooking to contrive a structured and organized mechanism for transferring invaluable knowledge, skills and experience gathering through many years is like reinventing the wheel. On the other hand, incessant changes of business sphere and increasing uncertainties in all dimensions has forced organizations to lean on their human resource more than ever. Dependence of organizations to their human resources has required them to boost their human resources capabilities. This article is to articulate the necessity of organized transfer of knowledge and experience of veterans to new members and propose a mechanism for ensuring it.

### KEYWORDS

Knowledge management, management system, mentor, mentee, mentoring.

<sup>۱</sup> میثم کریمخانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، گروه مدیریت مالی، ۰۹۱۲۶۷۷۰۹۵۵.