

أثر

نموذج نقل المعرفة والخبرة المؤسسية

منظومة مؤسسية لالتقاط الخبرة العملية أثناء العمل، وتحويلها إلى معرفة قابلة للنقل، والتحقق من انتقالها

أثر — في خمس نقاط

كيف يعمل؟

التقاط ← مراجعة ← تحويل المعرفة ← توجيه ← تجربة ← تطبيق ← تحقق.

ما المشكلة؟

جزء مهم من الخبرة يبقى داخل الأشخاص، ولا يظهر في السياسات والإجراءات.

ما هو أثر؟

منظومة تلتقط الخبرة العملية التي تظهر أثناء العمل، وتحولها إلى معرفة قابلة للنقل.

ملاحظة

الذكاء الاصطناعي يساعد في التنظيم والتصنيف والتحليل، لكنه لا يحل محل الإنسان في اعتماد المعرفة.

كيف يبدأ؟

تجربة بسيطة على ثلاثة موظفين وموقف حقيقي واحد.

لمن؟

لكل جهة لديها معرفة حرجة، أو اعتماد على خبرات أشخاص محددين.

أثر ليس مكتبة معرفة، ولا نظام تدريب

أثر منظومة مؤسسية تلتقط المعرفة والخبرة العملية التي تظهر أثناء العمل وتتحقق منها، ثم تحولها إلى معرفة قابلة للنقل وتوجهها لمن يحتاجها، وتقيس هل انتقلت فعلا وأصبحت قابلة للتطبيق.

أثر لا ينقل القرار فقط

بل ينقل طريقة قراءة الموقف التي صنعت القرار.

أثر لا يحفظ النتيجة فقط

بل يحفظ طريقة التفكير التي صنعت النتيجة.

ليس منصة مقالات

ليس مكتبة معرفة

ليس مستودع ملفات

ليس نظام تدريب

مثال يفهمه أى شخص فى أول قراءة

أربعة أسئلة لم تجب

١ ما الذى لفت انتباه المدير؟

٢ لماذا شك أصلاً؟

٣ ما الذى تحقق منه؟

٤ متى يجب أن يتوقف الموظف مستقبلاً عند موقف مشابه؟

١ أخصائى ينفذ معاملة

٢ المدير يراجعها

٣ يكتشف نقطة تحتاج تعديلاً

٤ يطلب من الموظف التعديل

٥ الموظف يعرف الخطأ، لا يعرف كيف اكتشف

تم تصحيح العمل — لكن الخبرة التى اكتشفت الخطأ لم تنتقل.

الفرق بين نقل المهمة، ونقل الخبرة

نقل الخبرة

- ما الذى ألاحظه؟
- متى أتوقف؟
- ما الإشارة؟
- ما الخطر؟
- كيف اتخذ القرار؟

أثر يلتقط الطبقة
التي لا تظهر في
الملف

نقل المهمة

- الملف
- الإجراء
- الخطوات
- المواعيد
- جهات التواصل

نفس الفكرة تتكرر في كل مكان تبني فيه القرارات على خبرة

١ الموارد البشرية

مدير يراجع عقدا ويلاحظ نقطة لم ينتبه لها الأخصائي.

٢ الصحة

مختص خبير يلاحظ مؤشرا لا يبدو خطيرا لغير الخبير.

٣ الصيانة

فني يربط بين إشارة صغيرة وعطل قادم من خبرة سنوات.

٤ المشاريع

مدير مشروع يعرف أن قرارا مناسبا الآن قد يؤخر لاحقا.

٥ الرقابة والامثال

خبير يربط مؤشرات صغيرة تستحق مراجعة أعمق مجتمعة.

٦ القيادة

قائد يعرف متى يصعد قرارا ومتى ينتظر بلا دليل مكتوب.

المعرفة موجودة — لكنها لا تتحرك بالشكل المطلوب



الأدوار الأساسية في سطر واحد لكل دور

مسؤول أثر

الدور المركزي الذي يتابع التشغيل والتغطية والتقارير.

الكنترول

المدير أو المشرف الذي يرشح ويراجع ويسند ويتابع.

صاحب الأثر

الشخص الذي ظهرت لديه المعرفة — وليس شرطاً أن يكون مديراً.

أثر

وحدة معرفة عملية مستخرجة من موقف أو قرار أو خطأ يستحق النقل.

التغطية المعرفية

نسبة المعرفة الحرجة المغطاة والقابلة للنقل فعلياً.

لحظة أثر

موقف ظهر فيه شيء لا يجب أن يختفى بانتهاء الموقف.

مستقبل الأثر

الشخص أو الفريق الذي يحتاج هذه المعرفة تحديداً.

مالك أثر

مالك المنهجية والحوكمة والسياسات على مستوى الجهة.

المعرفة لا تتحرك في اتجاه واحد



المعرفة تبدأ من أقرب نقطة للعمل، وتراقب مركزياً على مستوى المنظومة.

خمس بوابات لدخول المعرفة إلى المنظومة

٥

تنبيه تقني (اختياري)

٤

حدث تنظيمي

٣

تكليف مباشر

٢

ترشيح المدير

١

التسجيل الذاتي

أمثلة على الحدث التنظيمي

استقالة

تقاعد

ترقية

نقل

تعاقب وظيفي

تهيئة موظف جديد

نهاية مشروع

تسليم مسؤولية

ست أسئلة فقط — لا تقرير طويل

١ ماذا حدث؟

٢ ما أول شيء لفت انتباهك؟

٣ لماذا كان مهما؟

٤ ما الذى تحققت منه؟

٥ ما المخاطرة التى توقعتها؟

٦ ما الذى يجب أن يعرفه شخص أقل خبرة؟

٣- ٥ دقائق

مدة التسجيل

كتابة أو صوت

طريقة الإدخال

AI

يرتب المحتوى تلقائيا

ليست كل معرفة حالة — ثمانية أشكال مختلفة

٤

أثر خطأ

خطأ، سببه، وكيف يمنع.

٣

أثر إشارة

مؤشر يعرف الخبير أنه مهم.

٢

أثر ممارسة

طريقة فعالة لتنفيذ العمل.

١

أثر موقف

سيناريو يحتاج حكماً أو قراراً.

٨

أثر انتقال

معرفة تسليم مسؤولية أو دور.

٧

أثر قرار

منطق القرار والمفاضلات.

٦

أثر مهارة

تقنية تنفيذ عملية محددة.

٥

أثر استثناء

حالة رمادية غير اعتيادية.

رقابة تصاعدية تمنع تكاسل الكنترول



المعرفة تدار قريبا من العمل، وتراقب مركزيا على مستوى المنظومة.

لا تجعل عدد الآثار مؤشر النجاح

نقيس أربعة أبعاد

- ١ التغطية
- ٢ الجودة
- ٣ الانتقال
- ٤ التطبيق

لا نقيس الإنتاج الكمي (عدد الآثار) فقط.

مثال — دور وظيفي واحد

١٥ مجال معرفة حرج

٥ موثقة بالكامل

٦ جزئية

٤ تعتمد على أشخاص

أولوية أثر : تغطية الأربعة المعتمدة على أشخاص أولاً.

ثلاث طرق لوصول الأثر إلى صاحبه الجديد

٣

المسار المعرفي للقسم

مجموعة آثار مرتبطة ترسل لفريق كامل
كخطة معرفة ربعية.

٢

الإسناد المباشر

المدير يعرف أن موظفا محددًا يحتاج هذا
الأثر، فيسندّه مباشرة.

١

التوجيه الذكي

يقترح النظام المستخدمين بناءً على البيانات
المسموح بها.

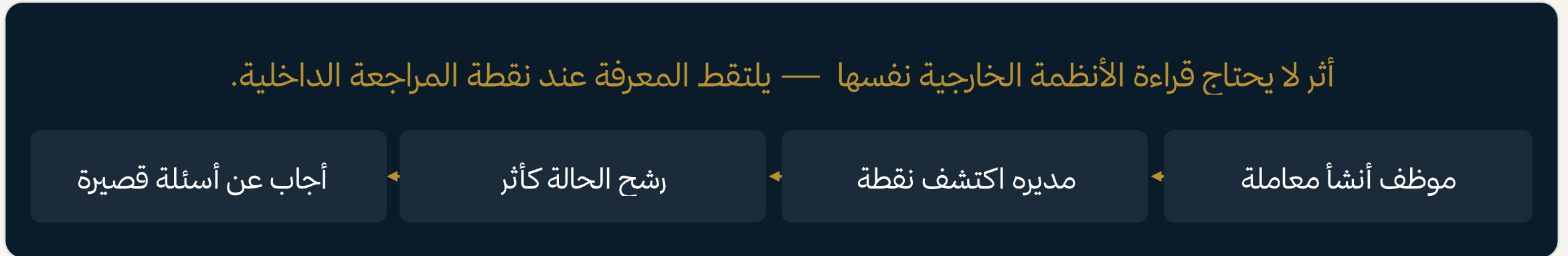
الذكاء الاصطناعي يقترح — الإنسان يعتمد.

أثر

أثر يبدأ بسيطاً، ولا يحتاج تكاملاً ضخماً



أثر لا يحتاج قراءة الأنظمة الخارجية نفسها — يلتقط المعرفة عند نقطة المراجعة الداخلية.



ليس كل أثر يحتاج موافقة مركزية

أثر فريق

يعتمد محليا من الكنترول.

أثر إدارة

يحتاج مراجعة أوسع من مالك المعرفة.

أثر مؤسسي

قد يؤثر في إجراء أو سياسة، ويحتاج اعتمادا أعلى.

آثار متكررة

ملاحظة مؤسسية

توصية

مالك السياسة

قرار رسمي

أثر لا يحول الرأي الشخصي إلى سياسة — ولا يعدلها تلقائيا.

بسيط أمام الموظف — تجربة تحاكي تطبيقا حقيقيا

ابدأ الآن

المدة المتوقعة : ٤ دقائق

لديك أثر جديد مرتبط بدورك

الخطوة الثانية — المقارنة

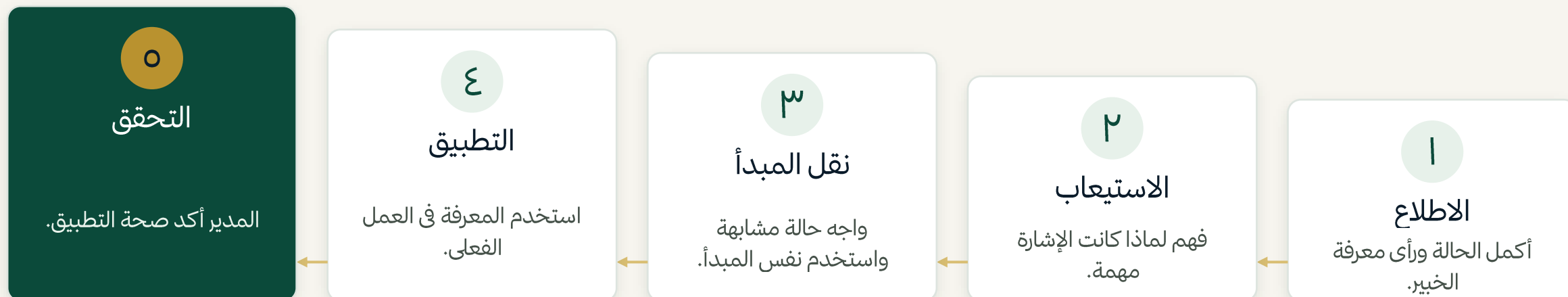
- ما الذى انتبه له الخبير؟
- ما الذى فاتك؟
- لماذا كانت الإشارة مهمة؟
- ما المبدأ القابل للنقل؟

الخطوة الأولى — المواجهة

- ماذا لاحظت؟
- هل المعلومات كافية؟
- ما الخطر؟
- ماذا ستفعل؟

الموظف لا يحتاج أن يتعلم نظاما معقدا جديدا.

القراءة لا تساوي التعلم، والتعلم لا يساوي التطبيق



التطبيق + التحقق = معرفة انتقلت

ماذا يعرف الموظف فعلا؟ (أرقام توضيحية)

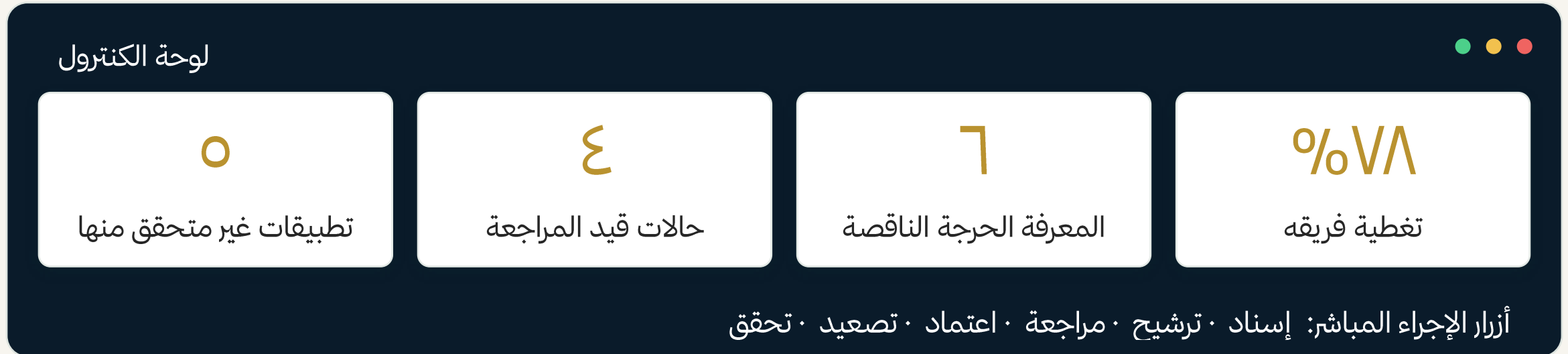
مثال : أخصائي عمليات — ٢٤ أثرا مرتبطا بدوره



خريطة أثر أحد مؤشرات الجاهزية — وليست تقييما وحيدا لكفاءة الموظف.

المستوى الأول — المدير المباشر

رؤية يومية محدودة بفريقه فقط، مع أضرار إجراء مباشرة.



كل الأرقام في هذه اللوحة توضيحية لشكل اللوحة، وليست نتائج فعلية.

المستوى الثاني والثالث — عبر الإدارات، وعلى مستوى القيادة

المستوى الثالث — القيادة

- التغطية المعرفية المؤسسية
- المخاطر المعرفية
- الوظائف الحرجة المعرضة للخطر
- الاعتماد على شخص واحد
- جاهزية البدلاء

المستوى الثاني — مسؤول أثر

- التغطية عبر الإدارات
- التكاليف المتأخرة
- المساهمون النشطون
- مخاطر تركيز المعرفة

أهم مؤشرات أثر

معدل انتقال المعرفة

تغطية المعرفة الحرجة

التغطية المعرفية

جاهزية معرفة البدلاء

الاعتماد على شخص واحد

معدل التطبيق المتحقق

كل الأرقام أعلاه توضيحية لشكل اللوحات، وليست نتائج فعلية.

مساعد قوى عبر السلسلة — وليس صاحب القرار

اقتراح التصنيف

يقترح نوع الأثر، المجال، والحساسية.

استخراج الإشارة والمخاطرة والقرار

يحدد عناصر الخبرة الجوهرية من الحالة.

ترتيب التسجيلات والنصوص

يحول الصوت أو النص الخام إلى مسودة منظمة.

اكتشاف الأنماط والفجوات

يرصد تكرار المشكلات عبر الفرق.

اقتراح المستفيدين

بناء على البيانات المسموح بها فقط.

طرح أسئلة متابعة

ذكرت أنك توقفت هنا، ما الذى جعلك تتوقف؟

الذكاء الاصطناعي يقترح — والإنسان يراجع ويعتمد.

مراجعة بشرية للمحتوى، وحماية صارمة للبيانات

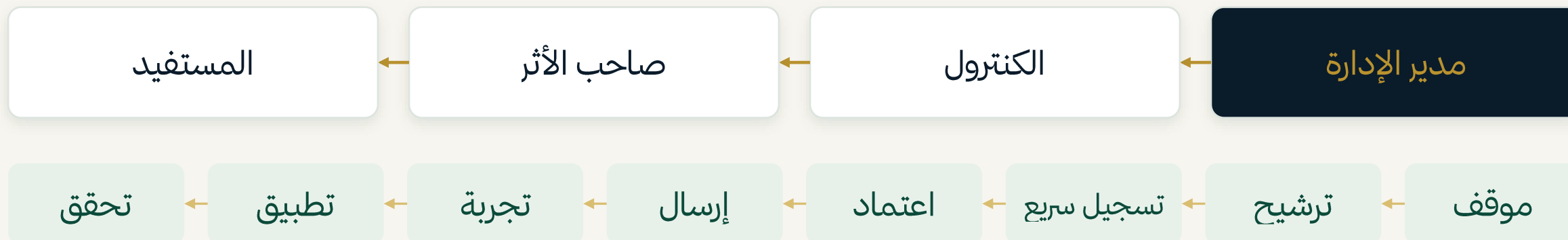
حماية البيانات

- صلاحيات حسب الدور
- تصنيف مستوى الحساسية
- سجل تدقيق (Audit Log)
- مدة احتفاظ محددة
- إزالة البيانات الشخصية عند الحاجة
- إخفاء الهوية داخل السيناريوهات

جودة المحتوى

- مراجعة صاحب الخبرة
- مراجعة المختص المهني
- إصدارات واضحة (Versioning)
- مالك محدد للمصدر
- سجل مراجعة كامل

كيف يعمل أثر في منظمة صغيرة؟



يمكن أن يبدأ بموقع مستقل أو بريد إلكتروني أو Teams بدون تكاملات معقدة.
خفيف، بسيط، وتكلفته التشغيلية أقل.

كيف يعمل أثر في منظمة كبيرة؟

ATHAR Connect

طبقة تكامل مستقبلية اختيارية
تستقبل Events من الأنظمة الأخرى.

التكامل ليس شرطاً لبدء أثر.

مالك أثر

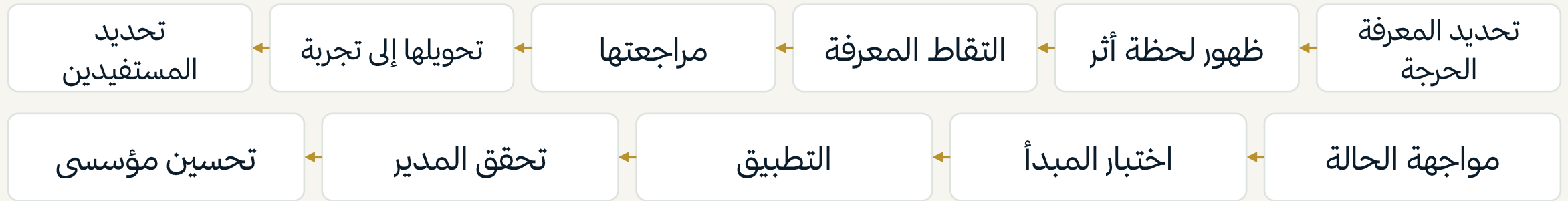
فريق أثر المركزى

قطاعات المؤسسة

كنترول داخل كل قطاع

أصحاب أثر ومستفيدون

من تحديد المعرفة الحرجة... إلى التحسين المؤسسي



محركات أثر الستة



المعرفة الحرجة لا تعتمد على التطوع فقط

في المعرفة الحرجة

تتحول المساهمة إلى تكليف واضح:

— موعدها نهائي محدد

— تذكير تلقائي

— تصعيد عند التأخير

الجودة أهم من العدد.

صاحب الخبرة يرى أثر مساهمته

٧

آثار معتمدة

١٤

تطبيقات متحقق منها

٣٢

موظف استفاد

٩

اعتراف مهني وقيادي

أثر لا يلغى التسليم — بل يضيف الطبقة الناقصة منه

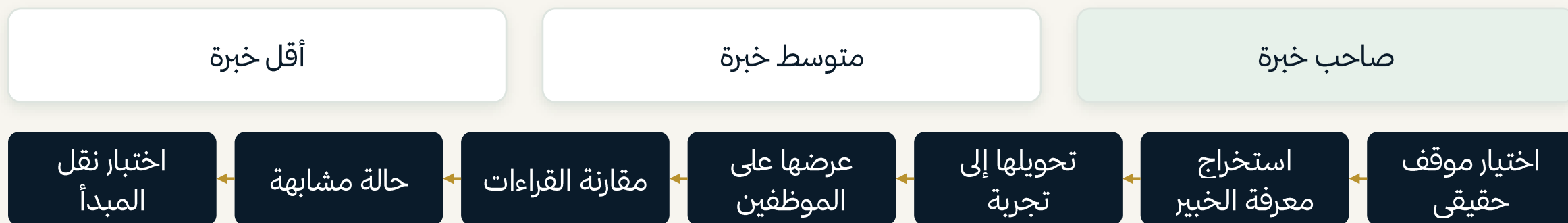
أثر يحاول أن ينقل

- لماذا؟ ومتى تنتبه؟ ومتى تتوقف؟
- ما الإشارات؟
- ما الاستثناءات؟
- ما الأخطاء الشائعة؟
- ما الذي يحتاج سنوات حتى يكتشف؟

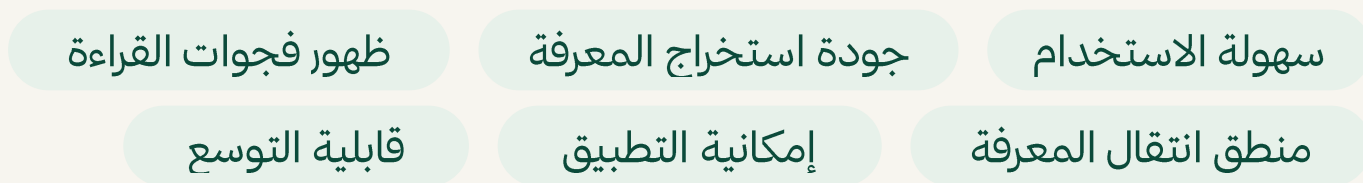
التسليم التقليدي ينقل

- المهام
- الملفات
- المواعيد
- الحالات المفتوحة
- جهات التواصل
- الإجراءات

إثبات المنهجية بثلاثة موظفين فقط



ماذا نقيس؟



التجربة الأولية تختبر الجدوى والمنهجية — ولا تثبت النتائج إحصائياً.

إذا كان الإنسان أصل التنمية، فإن الخبرة التي يبنها خلال سنوات عمله يجب ألا تنتهى بخروجه من الدور.

يسعى أثر إلى تحويل المعرفة الفردية إلى قدرة مؤسسية مستدامة، بما يدعم تنمية القدرات البشرية ورفع كفاءة الجهات.

الاستدامة

المعرفة

الكفاءة

الإنسان

أثر لم يبدأ كنظام — بدأ من موقف عمل حقيقى

بدأت الفكرة من موقف تسليم مسؤولية بين موظف صاحب خبرة ومن سيخلفه .تم نقل الملفات والمهام والخطوات — لكن ظهر سؤال:

هل نقلنا فعلا كل ما يعرفه؟ أم أن جزءا من الخبرة بقى داخل الشخص؟

ومن هنا بدأ السؤال :كيف ننقل الخبرة نفسها، لا الملفات فقط؟

ثامر الشهرى — صاحب فكرة أثر

عشرة مبادئ لا يجب أن تضيع أثناء التطبيق

١ الخبرة ليست الإجراء

٢ المعرفة قد تأتي من أى مستوى

٣ الإنسان يعتمد، والذكاء الاصطناعي يساعد

٤ المعرفة الحرجة لا تعتمد على المبادرات الفردية

٥ المعرفة تراجع قبل نشرها

٦ القراءة لا تعنى انتقال المعرفة

٧ التطبيق المتحقق هو أقوى دليل

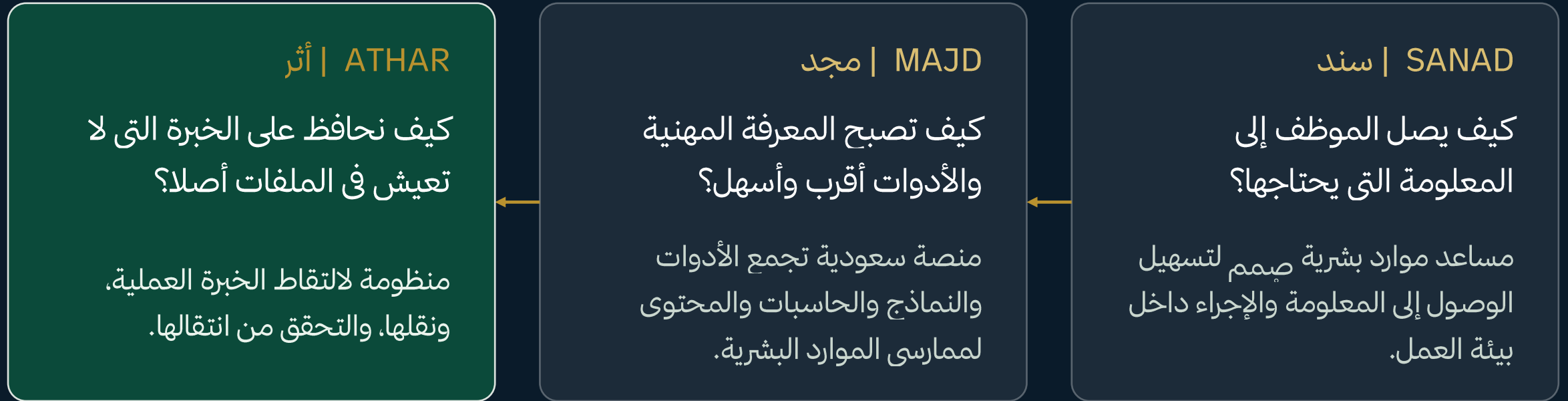
٨ الجودة أهم من عدد الآثار

٩ أثر لا يغير السياسات تلقائياً

١٠ يبدأ بسيطاً ويتوسع مع الحاجة

لم تكن أثر أول محاولة لفهم مشكلة في العمل — كانت المرحلة الثالثة.

ثلاث محطات، وسؤال واحد يتطور



كل مشروع بدأ من مشكلة ظهرت في العمل، وكل مرحلة فتحت سؤالاً قاد إلى المرحلة التي بعدها.

المؤسسات لا تفقد المعرفة عندما تضيع الملفات فقط.
تفقدتها عندما يغادر الشخص، ومعه الطريقة التي كان يرى بها العمل.

أثر لا يحاول أن يحتفظ بكل ما يعرفه الأشخاص. بل يحدد المعرفة التي لا تستطيع المنظمة تحمل فقدانها، يلتقطها، ينقلها، ثم يتحقق أنها أصبحت موجودة لدى شخص آخر.

أثر لا يحفظ المعرفة فقط.
أثر يحفظ أثر الخبرة.

أثر

الخبرة لا يجب أن تبدأ من الصفر كل مرة.

ثامر الشهري

مسودة أولية قابلة للتطوير

17 أغسطس 2026