

# پندی از تایتانیک برای نظام بازنشستگی



میکائیل عظیمی  
پژوهشگر اقتصاد

## به جای مقدمه

کشتی معروف تایتانیک در ۱۵ آوریل ۱۹۱۲، در هنگام سفر از بندر ساوت همپتون بریتانیا به نیویورک آمریکا به علت برخورد با کوه یخ غرق شد و هزار و ۵۱۴ نفر از مسافران و خدمه آن، جان خود را از دست دادند. مطالب منتشر شده درباره کشتی تایتانیک حکایت از آن دارد که کل ۲۰۵ ساعتی که آن کشتی دچار آسیب و در نهایت غرق شد، به ریز و با دقیقه ثبت شده است؛ اما این همه ماجرا نیست. چراکه از همان سال ۱۹۱۲ تا حتی سال‌های ابتدایی هزاره سوم میلادی، تلاش برای یافتن علت غرق شدن بزرگ‌ترین کشتی بخار آن زمان ادامه داشته است. در برخی اسناد آمده که مقامات دریانوردی و هواشناسی آمریکا، همان‌زمان اعلام کرده بودند که زمستان گرم آن سال باعث شده که توده بزرگی از کوه‌های یخ در آب‌های اقیانوس اطلس به حرکت درآیند؛ حتی اشاره کرده‌اند که در روزها و هفته‌های پیش از وقوع این حادثه، جهت باد و دما در شمال اقیانوس اطلس باعث شده که تعداد زیادی از کوه‌های یخ به سمت جنوب حرکت کنند.

خواننده گرامی توجه کند که بیش از یک قرن پیش جهت باد و حرکت کوه‌های یخ نه فقط شناسایی، بلکه ثبت و اعلام شده و امروز این اطلاعات در دسترس است. در تلاشی دیگر، برخی از پژوهشگران به وسیله یکصد هزار! عکس که به وسیله ربات‌های زیردریایی گرفته شده، توانسته‌اند نقشه‌ای از جایگاه لاشه کشتی غرق شده ترسیم کنند!

این‌همه برای چه؟ تنها برای یافتن علت غرق شدن کشتی تایتانیک! این همه هزینه و استخدام متخصصان زبده و تجهیزات گران‌قیمت و پیچیده فقط برای یافتن علت غرق شدن یک کشتی! بالاتر از آن، صرف وقت و زمان بسیار برای این مسئله! تمام اینها زمانی معنا دار خواهد بود که به «بهره و استفاده صنعت کشتی‌سازی یا دانش دریانوردی» در کاهش آسیب‌ها و در نهایت افزایش توان مواجهه با مخاطرات توجه کرد. این‌همه برای «پندگیری و توشه‌برداری از گذشته» است. در یک کلام، برای آموختن از خطاها و یادگیری از گذشته است.

## صندوق‌های بازنشستگی و عاشقانه تایتانیک!

اگر تایتانیک برای ما یادآور فیلمی عاشقانه است از قرار برای برخی در این کره خاکی، تایتانیک مخزنی برای یادگیری است. یادگیری از خطاهایی که نباید تکرار شوند و آموختن که زمینه افزایش توان بشر در کنترل مخاطرات طبیعی است. اگر گذشت

یک قرن از غرق شدن یک کشتی، مخزنی برای یادگیری بوده، آیا فعالیت صندوق بازنشستگی کشوری که پیشینه آن به ۱۲۸۷ می‌رسد و حضور سازمان تأمین اجتماعی که فعالیت آن به ۱۳۰۹ برمی‌گردد، در چشم و ذهن ما ایرانیان به اندازه تایتانیک بوده است؟ شناخت ما از فراز و فرود این دو سازمان مدرن و بسیار کلیدی چه میزان است؟ آیا فرایندی برای ثبت تحولات این دو سازمان وجود دارد؟ بگذریم از یادگیری که در این زمینه جایی برای بحث درباره آن باقی نمی‌ماند.

این‌همه در شرایطی است که هم‌زمان با روند فزاینده تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در عصر حاضر، ابعاد و ارکان سازمان‌ها نیز متأثر از این تحولات، دستخوش دگرگونی‌های گسترده‌ای شده‌اند. این تحولات بنیادین در سازمان‌ها موجب پیدایش اصول، روش‌ها و مهارت‌های مدیریتی نوینی شده است که یکی از مهم‌ترین آنها «مدیریت دانش» است. تاکنون از این مفهوم تعاریف متعددی از سوی کارشناسان ارائه شده است و هریک از زاویه‌ای خاص آن را مدنظر قرار داده‌اند؛ اما پیش از بیان تعریف و مفهوم مدیریت دانش، لازم است که طبقه‌بندی مفهوم دانش به عنوان عنصر بنیادین و محوری این موضوع، به صورت دقیق‌تر مورد بررسی قرار گیرد.

دانش عبارت از ایده‌ها، فهم و درس‌های آموخته‌شده در طول زمان است. صاحب‌نظران بر آنند که دانش فهمیده می‌شود و فرد دانش را از طریق تجربه، استدلال، بصیرت، یادگیری، خواندن و شنیدن به دست می‌آورد. هنگامی که افراد، دانش خود را با دیگران تسهیم می‌کنند، سطح و عمق آن گسترش می‌یابد و زمانی که دانش فرد با دانش دیگران ترکیب شود، دانشی جدید پدید می‌آید. به‌طور کلی دانش در دو دسته طبقه‌بندی می‌شود: «دانش صریح» و «دانش ضمنی». دانش صریح دانشی است که قابل بیان به طرق مختلف باشد. این دانش در سازمان‌ها در قالب کتب، مدارک، نوشته‌ها، دستورالعمل‌ها، چارچوب‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی وجود دارد و با سهولت بیشتری قابل دستیابی است. در مقابل، دانش ضمنی در ذهن افراد سازمان وجود دارد و به سهولت قابل بیان نیست. طبق بررسی‌های صورت‌گرفته، تقریباً ۸۰ درصد دانش سازمان‌ها به‌صورت دانش ضمنی‌اند که به‌سادگی قابل انتقال و تشریک نیست. از این‌رو مدیریت دانش، فراتر از مدیریت اطلاعات مطرح شده و ابعاد انسانی و ضمنی دانش سازمانی را مدنظر قرار می‌دهد.

به‌طور کلی، تبدیل داده به اطلاعات و سپس به دانش، محور اصلی مدیریت دانش است. این کار با این فرضیه اساسی آغاز می‌شود که گردآوری داده تحت تأثیر ارزش‌های اصلی سازمان قرار دارد و داده‌ها از طریق فرایندهای تعامل انسانی و فناوری اطلاعات به عنوان اطلاعات معنا می‌یابند. سپس از طریق

تحولات  
بنیادین در  
سازمان‌ها  
موجب پیدایش  
اصول، روش‌ها  
و مهارت‌های  
مدیریتی نوینی  
شده است که  
یکی از مهم‌ترین  
آنها «مدیریت  
دانش» است.

