

۱۸ ۱۷ ۱۶ ۱۵ ۱۴ ۱۳ ۱۲ ۱۱

۱۰ ۹ ۸ ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱

مدیریت دانش

مؤلف:

آمنه بیات

حسن آخوندی



انتشارات پلکان

سرشناسه	:	بیات، آمنه، ۱۳۵۹ -
عنوان و نام پدیدآور	:	مدیریت دانش / مولفان آمنه بیات، حسن کاظمی.
مشخصات نشر	:	تهران: پلیکان، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	:	۱۷۶ ص.: جدول، نمودار.
شابک	:	۷۰۰۰ ریال ۹-۵۶-۸۶۹۰-۹۶۴-۹۷۸
وضعیت فهرست‌نویسی	:	فیا
موضوع	:	مدیریت دانش
شناخت افزوده	:	کاظمی، حسن، ۱۳۶۵ -
رده‌بندی کنگره	:	۱۳۹۴ م ۸۵ ب ۲ / HD۳۰
رده‌بندی دیویی	:	۶۵۸/۴۰۳۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۳۵۹۳۴۸۷



انتشارات پدیده

مدیریت دانش

مؤلفان: آمنه بیات، حسن کاظمی

صفحه‌آرایی: فرشید اعرابی

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۴ / شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹-۵۶-۸۶۹۰-۹۶۴-۹۷۸

قیمت: ۷۰۰۰ تومان

آدرس: خیابان انقلاب، خیابان فخررازی، کوچه شهدای ژاندارمری

پلاک ۵۸، واحد ۱۴

۶۶۹۷۲۰۹۴ - ۰۹۱۲۵۳۳۳۸۰۰ - ۰۹۱۹۴۸۲۸۵۴۴

فهرست

۷	پیشگفتار
۱۲	فصل اول: کلیات
۱۲	مقدمه
۱۵	سیر تکاملی مدیریت دانش
۲۱	داده
۲۱	اطلاعات
۲۲	تعاریف و مفاهیم دانش
۲۴	ارتباط داده، اطلاعات و دانش
۲۸	طبقه‌بندی دانش
۲۹	دانش صریح
۳۰	دانش ضمنی
۳۳	دانش سازمانی و انواع آن
۳۴	ویژگی‌های دانش سازمانی
۳۵	تعاریف و مفاهیم مدیریت دانش
۳۷	مدیریت دانش از دیدگاه صاحب‌نظران
۴۴	فصل دوم: مدل‌های استقرار مدیریت دانش
۴۴	مدل یکمن به نقل از افرازه (۱۳۸۴)
۴۶	مدل دَمرست (۱۹۹۷)

۴۷	مدل بکوویتز و ویلیامز به نقل از افرازه (۱۳۸۴)
۵۰	مدل چرخه عمر دانش
۵۱	مدل اسکاندیا
۵۲	مدل نوناکا و تاکوچی (۱۹۹۵)
۵۶	استفاده از فناوری در چهارچوب مدل نوناکا و تاکوچی
۵۶	مدل پایه‌های ساختمان دانش
۵۸	تعیین هدف‌های دانش
۵۸	شناسایی دانش
۵۹	کتاب دانش
۵۹	توسعه دانش
۵۹	تسهیم دانش
۵۹	استفاده از دانش
۶۰	نگهداری دانش
۶۰	ارزیابی دانش
۶۰	مدل مک‌الروی
۶۱	تولید دانش
۶۱	پیوسته کردن دانش
۶۱	مدل VC
۶۲	مدل میتره
۶۴	مدل هیسینگ
۶۴	ایجاد دانش
۶۴	ذخیره دانش
۶۵	نشر دانش
۶۵	بکار بردن دانش
۶۵	مدل آمادگی سازمانی سیمینوچ و سینکлер (۲۰۰۴)
۶۸	مدل آمادگی سازمانی تیلور و رایت (۲۰۰۴)
۷۰	مدل آمادگی سازمانی هولت (۲۰۰۴)
۷۲	تشریح مدل عمومی دانش نیومن (۱۹۹۹)
۷۲	خلق دانش
۷۳	ذخیره دانش
۷۵	تسهیم دانش

۷۶		بکارگیری دانش
۷۷		الگوی SECI: فرآیند خلق و تبدیل دانش
۷۹		الگوی فرآیند مدیریت دانش
۸۲		فصل سوم: رویکردهای مختلف به مدیریت دانش
۸۸		فصل چهارم: عوامل بنیادی موفقیت مدیریت دانش
۸۸		فناوری اطلاعات
۸۹		فرآیندها
۸۹		مردم
۸۹		تعهد سرانجام
۹۰		محرکهای موفقیت مدیریت دانش
۹۰		رهبری در مدیریت دانش
۹۱		فرهنگ در مدیریت دانش
۹۲		وجود کانونهای دانش
۹۳		تقویت بازار دانش
۹۴		روش اندازه گیری
۹۵		افزایش تعداد افراد درگیر و سهرابی آنان
۹۵		هشت عامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش
۹۶		عوامل موفقیت مدیریت دانش از دیدگاه بینگ و پروساک
۹۶		عوامل کلیدی توفیق مدیریت دانش در سازمانهای مختلف
۹۷		دسته بندی انجام شده توسط داوِنپورت و همکاران (۱۹۹۸)
۹۷		لیبوییتز (۱۹۹۹)
۹۸		ماتی (۲۰۰۶)
۹۸		خلیفه و لیو (۲۰۰۳)
۹۹		عوامل کلیدی توفیق در شرکت های کوچک و متوسط
۱۰۲		فصل پنجم: راهبردهای مدیریت دانش
۱۰۸		فصل ششم: زیرساختهای مدیریت دانش
۱۰۹		نقش زیرساختهای مدیریت دانش در استقرار مدیریت دانش...
۱۱۰		فرهنگ سازمانی
۱۱۲		ابعاد فرهنگی مورد نیاز جهت استقرار مدیریت دانش...
۱۱۲		فرهنگ تسهیم دانش

۱۱۳	فرهنگ مشارکتی
۱۱۴	فرهنگ اعتماد محور
۱۱۴	فرهنگ نوآورانه
۱۱۵	فرهنگ باز
۱۱۶	فرهنگ سازمانی یادگیرنده
۱۱۷	فناوری اطلاعات
۱۱۷	فناوری اطلاعات به عنوان توانمندساز مدیریت دانش
۱۱۹	ارتباط بین مدیریت دانش و فناوری اطلاعات
۱۲۲	سازمان برنامه ریزی
۱۲۳	ابعاد مهم ساختار سازمانی
۱۲۳	ساختار مناسب سازمانی دانش محور
۱۲۴	رسمیت
۱۲۵	تمرکز
۱۲۶	جریان اطلاعات و ارتباطات
۱۲۷	موقعیت اسناد و مدارک در سازمان (شفافیت)
۱۲۷	منابع انسانی
۱۲۸	رابطه مدیریت منابع انسانی با مدیریت دانش
۱۳۰	پرورش منابع انسانی در سازمانهای دانش محور
۱۳۱	ساختار سازمانی برای مدیریت دانش
۱۳۴	فصل هفتم: تاثیر مدیریت اطلاعات و دانش بر سازمانهای آموزشی
۱۳۵	سیاستهای مورد نیاز در سازمانهای آموزشی
۱۳۵	الف) بکارگیری و پشتیبانی از مدیران فعال...
۱۳۶	ب) زدودن موانع ساختار مداری در سطح مختلف...
۱۳۶	ج) ساختار مدیریتی
۱۳۶	د) جلوگیری از مقاومت کارکنان در مقابل تغییر
۱۳۸	ایجاد رابطه مناسب بین فعالیتهای دانشی و اطلاعاتی...
۱۴۰	مشکلات پیاده سازی مدیریت دانش در سازمانهای دولتی
۱۴۴	فصل هشتم: پژوهش هایی در خصوص مدیریت دانش
۱۶۴	منابع فارسی
۱۶۹	منابع لاتین

مدیریت دانش مخاطر کاربردهایش در اکثر حوزه‌ها (مثلاً صنعت، دولت، پزشکی، و آموزش) به زمینه پژوهشی مهمی در دهه اخیر تبدیل شده است (سعی و همکاران^۱، ۲۰۱۰). دانش بر خلاف سایر دارایی‌ها، به تنهایی ارزشی ندارد. ارزش نهایی سرمایه دانش از طریق بهره‌گیری از آن به منظور دستیابی به اهداف سازمانی حاصل می‌گردد و این امر نیازمند خلق سازمان دانش‌مدار است. در سازمان دانش‌مدار فرایند تولید و تسهیم دانش، درونی‌شمار کارکنان بطور فعال در آن مشارکت می‌نمایند. مدیریت دانش فرایند چالش‌انگیز است؛ زیرا شناخت ارزش آن مشکل بوده و بکارگیری مطلوب آن نحوی که برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید، دشوارتر است.

فناوری‌های نوین و تلاقی و همگرایی علم مخابرات و کامپیوتر، امکان دستیابی به دانش‌های موجود در سازمان را در هر نقطه‌ای از جهان فراهم آورده است. هدف عمده مدیریت دانش به زعم چو^۲ (۱۹۹۶) شناسایی

1. Saeed et al

2. Chou

و ییگیری دانش جمعی در سازمان جهت رسیدن به اهداف استراتژیک به منظور کمک به سازمان‌ها جهت رقابت و بقا است. مدیریت دانش یک رویکرد نظام مند است که از نظرات کارشناسان برای افزایش نوآوری، پاسخگویی، بهره‌وری و قابلیت یک سازمان استفاده می‌کند. مدیریت دانش به فرآیندی خاص سازمانی و ایجاد، انتقال، تسهیم، نگهداری، و کاربرد دانش آشکار و ضمنی کارکنان برای افزایش عملکرد سازمان و ارزش آفرینی اطلاق می‌شود. هدف مدیریت دانش، مدیریت فعالیتهای مرتبط با خلق دانش، حفاظت، توزیع و همچنین تسهیل روابط بین افراد می‌باشد (سعید و همکاران، ۲۰۱۰).

امروزه سیل خروشان نشر اطلاعات با تندباد جهانی شدن در هم آمیخته و تمامی سازمان‌ها را تحت‌الحمایه خویش قرار داده و آنان را با پیچیدگی‌ها، چالش‌ها و تغییرات مداوم مواجه ساخته است و سازمان‌ها و شرکت‌ها را مجبور ساخته برای افزایش و بهبود عملکرد خود از رویکردهای مدیریت دانش استفاده کنند. بنابراین می‌توان گفت که یک رویکرد اثربخش مدیریت دانش برای موفقیت سازمان‌های امروزی ضروری است.

توبین^۱ (۲۰۰۳) مدیریت دانش را فرایند یافتن، انتخاب، سازماندهی، پالایش و نمایش اطلاعات در جهت می‌داند که درک کارمندان در یک حیطه خاص مورد علاقه او افزایش دهد. مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا از تجربیات خود، درک و بینش مناسب داشته باشند. فعالیت‌های خاص مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا دانش

لازم برای اموری مانند حل مساله، یادگیری پویا، نقشه‌ریزی استراتژیک و تصمیم‌گیری را بدست آورده و نگهداری نمایند. مدیریت دانش در شکل عملیاتی خود، آمیزه‌ای از رهبری، تعاملات بین فردی، فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات می‌باشد که این عناصر با پیچیدگی خاص با هم در ارتباط بوده و هیچ یک به تنهایی قادر به ارائه یک برنامه اثربخش مدیریت دانش نمی‌باشند (بات، ۲۰۰۰). از این رو مدیریت دانش صرفاً مدیریت فناوری نمی‌پردازد، بلکه مدیریت بر افراد سازمانی را که برانند دانش خود را بطور کارآمد و مؤثر تسهیم نمایند، نیز در بر می‌گیرد (پیرکیوشاو و شیخان، ۲۰۰۲). مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانایی برتر، اتحاد تسهیلات معقول‌تر در موضوع‌های مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند.

یکی از بزرگترین مشکلات قرن بیست و یکم بکارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها می‌باشد. و تأکید می‌کند که مدیریت دانش از طریق فرایندهای یکپارچه و اصولی به سازمان‌ها به منظور خلق دانش، کسب دانش، ذخیره، تقسیم، انتشار و بکارگیری دانش کمک و یاری می‌رساند. در عصر حاضر نه تنها بقا و رشد و توسعه سازمان‌ها به داشتن دانش و مدیریت صحیح آن وابسته است، بلکه بقای جامعه نیز بکارگیری دانش به روز و کارآمد وابسته است.

مدیریت دانش منافع بی‌شماری را برای سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد، فرصت‌هایی برای صرفه‌جویی‌های اساسی، افزایش کارآیی کارکنان، افزایش سطح دانش سازمانی، به روز شدن دانش، افزایش قدرت حل

مسایل و مشکلات سازمانی و دیگر مزایای رقابتی را فراهم می‌کند. سازمان‌هایی که برنامه‌های مدیریت دانش را بکار می‌گیرند از مزایای آن که شامل افزایش همکاری‌ها، ارتباطات سازمانی بهبود یافته، بهبود مهارت‌های کارکنان، اتخاذ تصمیمات بهتر، و افزایش نوآوری در سازمان است بهره می‌گیرند.

www.ketab.ir