

اثر بخشی مدیریت دانش بر یادگیری و عملکرد سازمانی

www.ketab.ir

نویسنده:
مونا حمادی



سازمان اسناد و کتابخانه ملی
جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه: حمادی، مونا، ۱۳۶۴ -

عنوان و نام پدیدآور: اثربخشی مدیریت دانش بر یادگیری و عملکرد سازمانی/نویسنده مونا حمادی.

مشخصات نشر: اهواز: پژوهندگان راه دانش، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری: ۱۲۷ص: مصور، جدول.

شابک: ۱۵۰۰۰-۱۲۴-۷-۱۲۴-۳۴۵-۶۰۰-۹۷۸

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه

م.ف.ع: مدیریت دانش.

م.ف.ع: یادگیری سازمانی

م.ف.ع: یادگیری سازمانی - مدیریت

رده بندی کنگره: ۸-۸۰۸ / ۳۰۲ HD ۲ ۱۳۹۵

رده بندی یوبی: ۶۵۸/۲

شماره کتابشناسی ملی: ۴۴۴۸۱۱۱۱۱۱

موضوع: Knowledge management

موضوع: Organizational learning

موضوع: Organizational learning - Managemet

مشارکت پژوهندگان راه دانش



ناشر: پژوهندگان راه دانش

شماره نشر: ۱۱۲۴

نام کتاب: اثربخشی مدیریت دانش بر یادگیری و عملکرد سازمانی

نویسنده: مونا حمادی

تیراژ: ۱۰۰۰

نوبت چاپ: اول

چاپ: تورنگ

حروفچینی و صفحه آرائی: طلوع مهر

چاپ اول: ۱۳۹۵

سایز: وزیری

شابک: ۱۵۰۰۰-۱۲۴-۷-۱۲۴-۳۴۵-۶۰۰-۹۷۸

قیمت: ۱۵۰۰۰ تومان

www.ketab.ir/pajo

۰۹۱۲۸۸۸۴۹۶۹ - ۶۶۱۲۰۵۵۴

۰۹۱۶۱۱۸۵۱۱۸ - ۳۲۲۰۲۸۰۲ - ۳۲۲۱۹۲۰۲

تهران: خیابان آذر شمالی، ساختمان بعثت، طبقه سوم

اهواز: خیابان نادری شرقی، نبش خیابان کرمی خراط

فهرست

مقدمه.....	۹
فصل اول: مدیریت دانش.....	۱۱
مدیریت دانش.....	۱۳
پارادایم های مدیریت دانش.....	۱۸
دلایل اهمیت به کارگیری مدیریت دانش.....	۱۹
عوامل موثر بر مدیریت دانش.....	۲۲
موانع کاربردی شدن مدیریت دانش.....	۲۳
قابلیت های زیرمختی مدیریت دانش.....	۲۶
قابلیت های فرایندی مدیریت دانش.....	۲۶
فرایندها در مدیریت دانش.....	۲۷
ساختار سازمانی برای مدیریت دانش.....	۲۸
استراتژی های مدیریت دانش.....	۲۹
مقایسه استراتژی های کد گذاری و شخصی سازی.....	۳۱
استراتژی متمرکز در برابر نامتمرکز.....	۳۳
مدیریت دانش استراتژیک.....	۳۴
متدولوژی استراتژی سازی مدیریت دانش.....	۳۵
همسویی میان استراتژی های کسب و کار با استراتژی مدیریت دانش.....	۳۸
انتخاب استراتژی مدیریت دانش.....	۳۸
ابعاد مدیریت دانش.....	۴۲
تسهیم دانش.....	۴۳
جذب دانش.....	۴۹
ذخیره (انباشت) دانش.....	۵۲
به کارگیری دانش.....	۵۳
فصل دوم: یادگیری سازمانی.....	۵۷
یادگیری سازمانی.....	۵۹

۶۰	مفهوم یادگیری.....
۶۲	مفهوم یادگیری سازمانی و اشکال یادگیری سازمانی.....
۷۰	سازمان های یادگیرنده و یادگیری سازمانی.....
۷۷	فصل سوم: عملکرد سازمانی.....
۷۹	عملکرد.....
۸۲	ارزیابی عملکرد.....
۸۵	شاخص های ارزیابی عملکرد.....
۸۷	ویژگی های شاخص های ارزیابی عملکرد.....
۹۰	روش کارت امتیازی متوازن.....
۹۳	دیدگاه مشتری.....
۹۴	دیدگاه رشد و یادگیری.....
۹۴	دیدگاه مالی.....
۹۵	مدل های ارزیابی عملکرد.....
۹۵	مدل ترکیبی از بازخور ۳۶۰ درجه ای و تحلیل سلسله مراتبی داده ها.....
۹۹	مدل اندازه گیری عملکرد سازمانی و سیستم ها.....
۱۰۲	مدل مفهومی کتاب و چارچوب نظری.....
۱۰۵	فصل چهارم: سخن آخر.....
۱۱۳	فهرست منابع.....

مقدمه

اثربخشی دانش مستلزم وجود رهبری آگاه و تأثیرگذار در سازمان است. یادگیری سازمانی که در آن "اخلاقیت و نوآوری" یک ارزش حاکم تلقی می شود یکی از عناصر جلوبرنده اثربخشی دانش می باشد.

استفاده از فناوری و تکنولوژی بالا موجب می شود که سرعت و صحت خدمات افزایش یافته و مشتریان از رضایت مندی بالاتری برخوردار باشند. یکی دیگر از عناصر موفقیت اثربخشی دانش، پایش و اندازه گیری خدمات و فعالیت هاست. برای توسعه اثربخشی دانش در سازمان باید تغییراتی که منجر به تداخل، تعامل و یا دوباره سازی دانش می گردند بطور نظام مند تشویق و حمایت شوند. در طول تاریخ، فیلسوفان، دانشمندان و دیگران مفهوم و ماهیت دانش را ارزیابی کرده اند. اگر چه در این مجال قصد برنگردن یا افزودن مطالبی به این ارزیابی ها و سنجش ها نمی باشد، با وجود این، بررسی کو اهرم از دانش داریم که اطلاعات مفیدی برای ارزیابی چارچوب می باشد.

با توجه به تغییرات پی در پی که ما در محیط امر روزی شاهد آن هستیم باید به منظور واکنش به محیط از استراتژی های خاصی استفاده کنیم. در این ها، سازمان های مختلف پیوستن به مسیر دانش را آغاز کرده اند که به تبع آن، کارهای مبتنی بر دانش، سازمان های دانش بنیان و مدیریت دانش شکل گرفته است. هر کدام از این مفاهیم استراتژی و اثر بخشی خاص خود را دارا است. از جمله این استراتژی ها مدیریت دانش است که امروزه سازمان ها آن را اساس منابع و قابلیت های منحصر به فرد خود قرار می دهند. مدیریت دانش در راستای دستیابی به اهداف، راهبردی اساسی است. ضروری به نظر می رسد که مدیریت دانش از اثربخشی لازم در فرایندهای کسب، خلق، ذخیره و به کارگیری دانش برخوردار باشد.

سازمان ها ناچارند برای حفظ مزیت رقابتی ماندگار و رشد پایدار، بهبود عملکرد و بهره وری نه تنها از سرمایه های مشهود خود بلکه از سرمایه های نامشهود خود همانند دانش و نیروی انسانی نیز بهره جویند به عبارتی افزایش سطح به کارگیری دانش و ابزارهای آن (جذب، تسهیم، ذخیره (می توانند فرآیند یادگیری در سازمان را تقویت و از سوی دیگر عملکرد را بهبود بخشند.

در این رشتار چگونگی کارکرد دانش و مدیریت دانش از زاویه وآوری سازمانی که ما- عمل آن کسب، حفظ و ارتقاء مزیت رقابتی پایدار می باشد، مورد بحث قرار میگیرد در این راستا سعی بر آن است تا نحوه ارتباط هر یک با موضوع بحث تشریح گردد.