

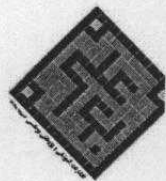
مدیریت دانش و توانمند سازی منابع انسانی

مؤلفین: سجاد کدال، نیا، دکتر سید حبیب مکتبی

www.ketab.ir

انتشارات آموزش و پژوهش بومال

آدرس: تهران، میدان ولیعصر، نرسیده به خیابان زرتشت، کوچه ناصر،
 info@boulipub.com پلاک ۳۲ واحد ۳ تلفن: ۰۲۱-۸۶۰۳۷۴۲۸



سرشناسه	کمالی نیاسجاد-۱۳۶۵
عنوان	مدیریت دانش و توانمندسازی منابع انسانی
مشخصات نشر	تهران، انتشارات آموزشی و پژوهشی بوعلی ۱۳۹۷
مشخصات ظاهر	۱۳۰ صفحه، مصور، نمودار، جدول
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۸۹۷۹-۴۹-۴
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه
موضوع	مدیریت دانش
شماره افزود	مکتبی، سید حبیب-۱۳۳۷
رده بندی کنگ	۱۳۹۷ ۴/۷۸۴/۲/۳۰ HD
رده بندی دیویی	۶۵۸/۴۰۳۸
شماره کتابشناسی مل	۵۱۰۲۸۰۵
ناشر	انتشارات آموزشی و پژوهشی بوعلی
مدیر مسئول	ساده زعفران شامرادی
مدیر اجرایی	ساده زعفران شامرادی
صفحه آرای و طراحی جلد	انتشارات آرزو و پژوهشی بوعلی
تیراژ	۱۰۰۰
نوبت چاپ	اول - ۱۳۹۷
چاپ و صحافی	چاپ نشاط
قیمت	۱۳۰۰۰ ریال

کلیه حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتاب که به ثبت رسیده است؛ مطابق با قانون حقوق مؤلفان و مصنفان و مصوب ۱۳۴۸ محفوظ و متعلق به مؤلف می باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه کتبی از مؤلف ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

فهرست

صفحه	عنوان
۱۳	بخش اول: کلیات
۱۳	مقدمه
۱۷	تعاریف واژگان
۱۹	بخش دوم: مدیریت دانش
۲۰	دانش
۲۰	مفاهیم و تعاریف دانش
۲۱	تفاوت داده، اطلاعات و دانش
۲۲	اهمیت دانش
۲۳	انواع دانش
۲۴	دانش از نظر پایرلال
۲۵	دانش بر مبنای کارکرد
۲۵	دانش از نظر بلاکلر
۲۶	دانش از نظر ماشلوب
۲۶	دانش از دیدگاه اسد الله زاده
۲۷	دانش از دید نوناکا
۲۸	مراحل تبدیل دانش از نظر نوناکا و تاکوچی
۲۹	مدیریت دانش
۲۹	مقدمه ای بر مدیریت دانش
۳۰	تاریخچه مدیریت دانش
۳۶	تعاریف مدیریت دانش
۳۸	اهمیت مدیریت دانش
۳۹	مزایای مدیریت دانش
۴۱	مولفه های مدیریت دانش
۴۱	اجزا و عناصر مدیریت دانش
۴۲	اصول مدیریت دانش
۴۴	استراتژی های مدیریت دانش
۴۸	عوامل اساسی در موفقیت مدیریت دانش
۴۹	گامهای موثر برای پیاده سازی مدیریت دانش در سازمانها
۵۰	روش های مدیریت دانش

۵۵	زیر ساخت مدیریت دانش
۵۵	زیر ساخت فیزیکی
۵۶	زیر ساخت انسانی اجتماعی
۵۷	زیر ساختهای فنی مدیریت دانش
۶۱	زیر ساختهای فرهنگی
۶۲	مدلهای طبقه بندی دانش
۶۲	مدل نوناکو و تاکوچی
۶۵	مدل های سرمایه فکری
۶۶	مدلهای ساختار اجتماعی
۶۸	مدل های مفهومی چند مرحله ای
۶۹	مدل های پیاپی سازی نظام مدیریت دانش
۷۱	مدلهای شبکه ای و مخزنی
۷۲	مدل انتشار نظام مدیریت دانش
۷۲	مدل مفهومی نظام مدیریت دانش (MATE)
۷۳	مدل یکوویتز و ویلیامز
۷۶	مدل مارک م مک الروی
۷۷	مدل هفت سی 7C
۷۸	مدل پایه های ساختمان دانش
۷۸	مدل عمومی دانش در سازمان
۸۰	مدل مرجع مدیریت دانش
۸۲	فرایندهای مدیریت دانش
۸۲	اکتساب دانشو خلق دانش
۸۳	ذخیره و سازماندهی دانش
۸۴	توزیع دانش
۸۴	کاربرد دانش
۸۷	بخش سوم: توانمند سازی منابع انسانی
۸۷	تاریخچه و مبانی توانمندسازی
۸۸	تعاریف توانمند سازی
۸۹	اهداف توانمند سازی
۸۹	انواع توانمندسازی
۹۰	عناصر توانمند سازی در سازمان

۹۰	ایجاد فرآیند پیشرفت سازمان
۹۰	ویژگی های سازمان توانمند و غیر توانمند
۹۲	یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۹۳	مشارکت
۹۴	اجازه خطا دادن
۹۶	احترام
۹۷	شیوه مدیریت (سبک رهبری)
۹۸	باز خورد
۱۰۲	فرآیند توانمندسازی کارکنان
۱۰۳	مراحل پنهانانه رایند انگیزی توانمندسازی (طوسی، ۱۳۸۲)
۱۰۷	اقدامات توانمندسازی
۱۰۹	اهمیت و ضرورت توانمندسازی کارکنان در سازمانها
۱۱۱	دستاوردهای حاصل از اجرای توانمندسازی در سازمانها
۱۱۱	موانع موجود در سازمانها جهت اجرای توانمندسازی
۱۱۲	فنون و ابزارهای خلق توانمندی در سازمانها
۱۱۳	برنامه های توانمندسازی کارکنان
۱۱۷	علائم توانمندسازی
۱۱۸	مولفه های توانمندسازی روانشناختی
۱۱۹	احساس شایستگی
۱۱۹	احساس خودمختاری
۱۱۹	احساس مؤثر بودن
۱۲۰	احساس معنی دار بودن
۱۲۱	منابع
۱۲۱	منابع فارسی
۱۲۶	منابع انگلیسی

مقدمه

در عصر حاضر، مفهوم دانش چنان دچار تغییر و تحول شده است که بسیاری از دانشمندان علم مدیریت در سازمان، باب جدیدی در مدیریت را با عنوان "مدیریت دانش" آغاز کرده اند (افرازه، ۱۳۸۴: ۵). نیروی انسانی مهم ترین، گران ترین و باارزشمند ترین سرمایه و منبع سازمان محسوب می شود. انسان تنها عنصر ذی شعوری است که به عنوان هماهنگ کننده ی سایر عوامل سازمانی، نقش اصلی را در میان کلیه عوامل دارد. می توان به سادگی بیان کرد که بدون افراد کارآمد، دست یابی به افراد غیرسازمانی غیرممکن است. از این رو، منابع انسانی، نقش اساسی را در رشد پویایی، بالندگی یا شکست و نابودی سازمانها دارند. تدریس نوعی فعالیت پیچیده، پویا، گامی و هوشمندانه است و اگر قرار باشد معلمان دانش آموزان را برای دستیابی به این هدف، در حال تغییر آماده کنند و آنها را از تجارب محدود گذشته آزاد، با نیازات جدید آشنا کنند، مستلزم شیوه ی خاص مدیریتی است که از این طریق بتوانند با اثربخشی بیشتری به آموزش بپردازند. اگر نظام آموزشی از ساختار، فرهنگ، شیوه ی مدیریتی و توان و انسجام مناسب تری برخوردار باشد، برای اداره ی جامعه افرادی را تربیت خواهد کرد که سلامت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آن جامعه را تضمین کنند و باعث افزایش بهره وری و کارایی

بالای آن خواهد شد. از نظر «دراکر» رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروه های مختلف، در انجام فعالیتها با یکدیگر همکاری می کنند. توانمندسازی کارکنان، محوری ترین تلاش مدیران در نوآوری، تمرکززدایی و حذف دیوان سالاری در سازمانها می باشد.

www.ketab.ir