

بسم الله الرحمن الرحيم

گروه های دانشکاری

www.ketab.ir

نویسندگان:

دکتر احمد روحانی

دکتر اسماعیل محبی پور

■ سرشناسه: روحانی، احمد، ۱۳۵۱ ■ عنوان و نام پدیدآور: گروه‌های دانشکاری / نویسندگان، احمد روحانی، اسماعیل محبی پور ■ مشخصات نشر: نشر انتخاب ۱۴۰۰ ■ مشخصات ظاهری: ص ۳۱۸ جدول، نمودار ۱۷ × ۲۳/۵ س.م. ■ ISBN: ۹۷۸-۶۲۲-۷۳۰۲-۷۷-۶

■ وضعیت فهرست نویسی: فیفا ■ موضوع: دانش وری ■ موضوع: Knowledge Workers Team

■ موضوع: دانش سازمانی ■ شناسه افزوده: محبی پور، اسماعیل، ۱۳۵۲ ■ رده بندی کنگره: HD۶۶

■ رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۲۲ ■ شماره کتابشناسی ملی: ۸۴۲۰۷۶۶

نشر انتخاب



ناشر کتاب‌های دانشگاهی

گروه‌های دانشکاری

دکتر احمد روحانی

دکتر اسماعیل محبی پور

ویراستار ادبی: مرضیه معینی فیض آبادی

| حروفچینی زری حبیبی | چاپ و صحافی چاپ قدیمی | چاپ اول ۱۴۰۰ |

| شمارهگان ۱۰۰ جلد | شابک ۹۷۸-۶۲۲-۷۳۰۲-۷۷-۶ |

تهران: خیابان ۱۲ فروردین، خ شهدای ژاندارمری، شماره ۱۲۶، طبقه چهار. ۶۶۹۶۰۶۵۱

www.nashreentekhab.ir

nashreentekhab@gmail.ir

دیباچه

در این چند دهه، محبوبیت موضوع کار گروه‌های دانشکاری به‌طور چشمگیری در حال افزایش است. نخستین موج حوزه مدیریت دانش بر فناوری متمرکز بود. موج دوم، هر چند اغلب به‌طور انتزاعی، با موضوعاتی از قبیل فرهنگ و دانش ضمنی سر و کار داشت. هم‌اکنون موج سوم در حال کشف این واقعیت است که کار گروه‌های دانشکاری، راهکاری عملی برای پیش‌برد وظیفه مدیریت دانش می‌باشد. این کار گروه‌ها، زیربنای سازمانی محسوسی را برای تحقق رویای سازمان یادگیرنده فراهم می‌کند.

کار گروه‌ها، گروه‌هایی از کسانی است که به‌انگیزه بهبود بهره‌وری خویش (و هم چنین، سازمان) در بازه‌ای (کوتاه یا بلند) از دوره اشتغال به کار، درباره جستار (موضوع)ی وابسته به شغل خویش، اندیشیده و با رویه یا رویه‌های آن سر و کار داشته و با دیگر کسانی (از درون یا بیرون سازمان خویش) هم‌اندیشی کرده و در قواره پاسخ یابی برای پرسش‌ها یا برجیدن چالش‌های کاری با یکدیگر هم‌وند می‌باشند.

چنین هنجاری از دیدگاه دانشورانه، اشتراک دانش نامیده می‌شود که از فرایندهای پایه‌ای در سازمان‌های دانش محور است. از آنجائی که از دیدگاه «نظریه سیستم‌ها» هر زیر سیستمی همواره با برخی دیگر زیرسیستم‌ها (سیستم مادر) هم‌سودهایی (اشتراک‌هایی) دارد؛ کارکردهای کار گروه‌ها، تنها اشتراک دانش نبوده و از پر شمار دستاوردهای آن می‌توان به توسعه مهارت‌های کارکنان دانشی مانند «یادگیری» و «دانش آفرینی» هم اشاره کرد.

در نگاهی واشکافانه، الگوی اندیشه‌ای «مدیریت دانش» که دیرندگی آنچنان دیرپایی ندارد، پس از دو بُرش پیشین، اکنون در دوره‌ای به سر می‌برد که به گفته برخی اندیشمندان، دوره بالندگی آن به شمار می‌آید. همان‌ها اشاره دارند که بارزترین ویژگی این دوره، رونق کار گروه‌ها است. شاید پرمون‌ترین گواه این ادعا، گرایش روزافزون سازمان‌های سراسر جهان، به ارجمندی این گونه اجتماعات در یاری به آنها در یافتن پاسخ پرسش‌های پیچیده پیش رویشان است. چنین رویکردی فراگیر در جهان، به گونه‌ای بازنماینده همان شاه کلید فلسفه علم قدیم است

که از آن به «خود جمعی» نام برده می‌شده است. اکنون که - بنا به اصل «نقص دائمی دانش بشر» - در بازشناسی جهان و رُویه‌های بیشتری از هر جستاری توانا تر شده است، گرایش (پایان ناپذیر) انسان به کنکاش و کشف حقیقت، بن‌مایه‌ای است برای نوآفرینی‌های پیوسته در راستای بازشناسی راه‌حل‌های کارگشا برای چالش‌های پیچیده و پیچیده‌تر از دیروز. از این رو، کارگروه ها، راه‌کاری بسیار کارآمد برای سازمان‌های امروزی به شمار می‌آید که گاهی ردپایی معجزه گونه بر جای می‌گذارند.

حقیقت اشاره کردنی در این باره این که، منظور برخی گرانبایگانی که به «پیچیدگی جهان» اشاره دارند، اعتراف به ناتوانی انسان نیست، بلکه گویای افزایش توانمندی انسان در بازشناسی رُویه‌های بیشتری از جستارها است که سبب شگفتی شده است که تا کنون آنها را بسیار ساده‌تر و کم‌رُویه می‌پنداشته یا حتی گاهی برای به کار بستن راه‌کارهایی (که خود به کم‌کارآمدی آنها اذعان دارد) آنها را ساده‌تر می‌کرد و از پرداختن به برخی رُویه‌های دشوار آنها چشم می‌پوشید. به هر روی، «پیچیدگی» از نگاهی به معنای دشواری است و از نگاهی هم گویای توسعه دانش بشری است. توسعه‌ای که شایسته است آن را «دانش‌روی» بنامیم.

پیش‌نیازها، مهارت‌ها، شمار هم‌وندان و دیگر بایسته‌های هر کارگروه دانشکاری، به جستار پایه‌ای آن کارگروه وابسته است که در این کتاب کم و بیش به همه آنها پرداخته شده است. از همین رو، چنان بر مایه پنداشته شد که شایسته دانسته شد تا این الگوی چیره جهانی (بارادایم) در میان دیگر هم‌اندیشان و هم‌میهنان گرامی رواج یابد.

سازمان‌هایی که ابتکاراتی را در خصوص گروه‌های دانشکاری آغاز کرده‌اند به سرعت در حال افزایش است که در این کتاب تنها به برخی شرکت‌های پیشگام اشاره می‌شود. هر چند اکنون، سازمان‌های برجسته در صنایع و بخش‌های گوناگون، شامل تعداد زیادی از سازمان‌هایی که حتی تصور آن را نیز نمی‌کنید، ابتکار دانشی^۱ خود را بر گروه‌های دانشکاری نهاده‌اند:

۱- Knowledge Initiative
۲- Procter & Gamble

۱- Hall-mark Cards
۲- Johnson & Johnson

سازمان‌هایی نظیر مایکروسافت، هال مارک کاردز^۱، پروکتر و گامبل^۲، جانسون و جانسون^۳، نمایندگی‌های فدرال (در ایالات متحده آمریکا)، ارتش، نظام‌های تحصیلی و دیگر گروه‌های مردمی و غیرانتفاعی. علاوه بر این، هم اکنون کنفرانس‌های منظمی درباره گروه‌های دانشکاری برگزار می‌شود و بسیاری از صاحب‌نظران و پژوهشگران توجه زیادی به این موضوع دارند.

نوشتار پیش‌رو، بر پایه دستاوردهای سالها پژوهش درباره گروه‌های دانشکاری در نهادها، مؤسسات، سازمان‌ها و شرکت‌های نامی جهان مانند موسسه تحقیق در یادگیری^۱ و شرکت زیراکس و نشنال سیمی کانداکتور و شرکت‌هایی مانند بن و جری^۲، شرکت نفتی شیل، هولت-پاکارد^۳ و نیز مقاله‌ها و پایان‌نامه‌های موضوعی نگاشته شده است.

در کنار دیگر آثاری که مخاطبین آنها، بیشتر، تحصیل کرده‌ها و صاحب‌نظران هدف‌گذاری شده‌اند، این کتاب مخاطبانی متفاوت خواهد داشت (مجریان، مدیران، صاحب‌منصبان دانش و توسعه‌دهندگان گروه‌های کاری). چرا که این افراد نیاز دارند که به‌طور هماهنگ کار کنند و اشتراک‌گذاری یک متن پایه‌ای بسیار مفید است. مجریان و مدیران نیاز به تصدیق ارزش‌های راهبردی گروه‌های کاری و نقش مدیریت دارند، همچنین آنها می‌باید به تجربیات قدرتمند توسعه گروه‌های کاری اتکا کنند. متصدیان منابع دانشی^۴ باید بدانند که چگونه دست به یک ابتکار بزرگ بزنند و همچنین لازم است تا حدی بدانند که راه‌اندازی گروه‌های کاری و پشتیبانی از رهبران آنها چه مواردی را می‌طلبد. هماهنگ‌کنندگان گروه‌های کاری نیاز به درک سطوح توسعه گروه کاری و همچنین اقدامات خاصی جهت کمک به تکامل گروه‌هایشان دارند، آنها همچنین به بازتاب‌اندن فعالیت‌هایشان با اهداف راهبردی و دیگر گونی‌های سازمانی نیاز دارند.

بنابراین، کوشیده شده در این کتاب، تمام این‌ها در الگویی مختصر پوشش داده شود. در نخستین فصل، به ارزش کارگروه‌ها برای سازمان‌ها اشاره‌هایی شده است. در دومین فصل، به پایه-

^۱- Institute for Research on Learning

^۲- Hewlett-Packard

^۳- Ben & Jerry

^۴- People in charge of knowledge resources

های ساختاری کارگروه‌ها پرداخته شده است؛ دامنه جستار، چستی کار، آمیزه هموندهای کارگروه‌ها. در سومین فصل، هفت اصل پرورش کارگروه‌ها اشاره شده است.

فصل‌های پسین به این گفتارها پرداخته شده است: فصل چهارم؛ نخستین گام‌های توسعه کارگروه‌ها. فصل پنجم؛ گام‌های بالندگی کارگروه‌ها. فصل ششم؛ برخی چالش‌های پیش روی کارگروه‌ها. فصل هفتم؛ ردپاهای ناخواسته کارگروه‌ها، فصل هشتم؛ نقش ارزش آفرینی کارگروه‌ها، فصل نهم؛ نقش کارگروه‌ها در نوآوری‌های دانشی سازمان.

فصل دهم، نگاهی بلندپروازانه به خواننده می‌دهد. در این فصل، پیشنهاد می‌شود که بیایید اندیشه «کارگروه‌ها» را بستری از بسترهای توسعه جهان بینی «زمین‌ما» بگسترانیم. نویسندگان، نخست، خواننده را به کارگروه‌های فرا سازمانی آشنا کرده. سپس به برخی برکات آن در بهبود و توسعه جامعه مدنی و حتی فراتر از آن، به همیاری در بهبود ساختار زمین بر پایه «کارگروه‌ها» فرا می‌خواند.

امید است این کتاب به کار جامعه پژوهر «شاغلین امر توسعه گروه کاری» بیاید و همچنین جهت اجرایی نمودن اصول توسعه دانش مدنی بر گروه‌ها در حوزه‌هایی فراتر از کسب و کار، شامل: دولت، دانشگاه و حتی عرصه‌های مدنی محرک حرکت‌های گسترده‌تر باشد. گروه‌های دانشکاری، به شکل دهی جامعه با ساختارهای فراگیر دانش گرا کمک خواهند کرد. آن‌ها نقاط جدیدی از ثبات و ارتباط در جهان امروزی هستند که به‌طور فزاینده‌ای در حال متحرک شدن، سراسری شدن و تغییر هستند. باشد که این کتاب، رد پایی در تکمیل دانش دوستداران این جستارها و همچنین در بهبود معیارهای «بهره‌وری ملی» ولو ناچیز داشته باشد.

نویسندگان

تابستان ۱۴۰۰