

مدیریت دانش و مدیریت استراتژیک منابع انسانی

www.ketab.ir

مؤلفین

محمدجواد محمدی محمدرضا کریم فر

فاطمه سرخه سارا مرادی





- عنوان و نام پدیدآور : مدیریت دانش و مدیریت استراتژیک منابع انسانی / مولفین محمدجواد محمدی...[و دیگران].
مشخصات نشر : تهران : اترس، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری : ۳۷۱ ص.
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۹۸۶۹۴-۰۲-۰
وضعیت فهرست نویسی : فیا
پادداشت : مولفین محمدجواد محمدی، محمدرضا کریم فر، فاطمه سرخه، سارا مرادی.
موضوع : مدیریت دانش
Knowledge management
نیروی انسانی -- مدیریت
Manpower planning
برنامه ریزی راهبردی
Strategic planning
نیروی انسانی -- برنامه ریزی
Manpower policy
شناسه افزوده : محمدی، محمدجواد، ۱۳۵۹-
رده بندی کنگره : ۲/۲۰HD
رده بندی دیویی : ۳۰۲۸/۴۵۸
شماره کتابشناسی ملی : ۸۷۷۵۷۰۳
اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیا



انتشارات اترس

آدرس: تهران، میدان انقلاب، نبش دوازده فروردین، ساختمان ولی عصر، طبقه ۳ واحد ۹

نشر و پخش همراه: ۰۹۱۳۵۵۰۳۱۳۶

عنوان: مدیریت دانش و مدیریت استراتژیک منابع انسانی
مؤلفین: محمدجواد محمدی، محمدرضا کریم فر، فاطمه سرخه، سارا مرادی

نشر و پخش: انتشارات اترس

چاپ: آراد

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۰

شمارگان: ۴۷۰ نسخه

قیمت: ۱۲۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۸۶۹۴-۰۲-۰

کلیه حقوق برای ناشر و نویسنده محفوظ است.

صفحه	عنوان
۱۳	پیشگفتار.....
۱۵	فصل اول: مدیریت دانش
۱۶	تاریخچه مدیریت دانش.....
۱۷	روند تاریخی حرکت سازمان‌ها به سوی سازمان‌های دانش‌مدار.....
۲۰	داده، اطلاعات و دانش.....
۲۳	تعاریف مدیریت دانش.....
۲۵	روابط داده، اطلاعات و دانش.....
۳۳	انواع دانش.....
۴۴	ویژگی‌های دانش.....
۴۷	منابع دانش.....
۴۸	معماری دانش.....
۵۰	مبانی زیرساخت دانش.....
۵۵	انواع فرایندهای دانش.....
۵۷	فناوری دانش.....

۵۹.....	مفهوم مدیریت دانش
۶۰.....	تعریف مدیریت دانش
۶۵.....	سیر تطور مدیریت دانش
۶۷.....	ویژگی‌های مدیریت دانش
۶۸.....	اصول مدیریت دانش
۶۹.....	مکاتب مدیریت دانش
۷۳.....	اصول مدیریت دانش
۷۹.....	دیدگاه‌های مدیریت دانش
۸۰.....	تاریخچه مدیریت دانش
۸۵.....	نسل‌های مدیریت دانش
۹۰.....	مدیریت دانش و مدیریت کیفیت جامع
۹۱.....	شباهت‌های مدیریت دانش و مدیریت کیفیت جامع
۹۴.....	تفاوت‌های مدیریت دانش و مدیریت کیفیت جامع
۹۵.....	مراحل مدیریت دانش
۹۶.....	مزایای مدیریت دانش
۱۰۳.....	چالش‌های مدیریت دانش

- ۱۰۵..... برطرف کردن برخی چالش‌های مدیریت دانش
- ۱۰۸..... کاربرد مدیریت دانش
- ۱۰۹..... کاربرد مدیریت دانش در تصمیمات راهبردی
- ۱۱۰..... مدیریت دانش و نوآوری دانش
- ۱۱۱..... ترکیب مدیریت دانش و نوآوری
- ۱۱۱..... اهمیت دانش و تأثیر آن بر نوآوری
- ۱۱۴..... عناصر تشکیل دهنده نوآوری دانش
- ۱۱۴..... مدیریت راهبردی نوآوری دانش
- ۱۱۵..... مدل‌های مدیریت دانش
- ۱۱۸..... گروه بندی از منظر نوع دانش (ضمنی / آشکار)
- ۱۲۱..... گروه بندی دانش بر مبنای فرایندهای دانش
- ۱۲۱..... مدل‌های مدیریت دانش
- ۱۲۳..... مدل مدیریت دانش میلتون
- ۱۲۷..... مدل مدیریت دانش بنیادی در سازمان
- ۱۳۰..... مدل راهبردی مدیریت دانش
- ۱۳۲..... مدل زنجیره دانش

۱۳۶..... مدل چهار حلقه‌ای مدیریت دانش

۱۳۷..... مدل چند عاملی توسعه نظام‌های مدیریت دانش

۱۳۹..... مدل چرخه حیات دانش

۱۴۷..... مدل SECI

۱۵۳..... سایر مدل‌های مدیریت دانش

۱۵۳..... مدل هیسینگ

۱۵۵..... مدل بکمن

۱۵۷..... مدل بکوویتز و ویلیامز

۱۶۱..... مدل نوناکو و تاکوچی

۱۶۵..... استفاده از فناوری در چهارچوب مدل نوناکا و تاکاچی

۱۷۰..... مدل پایه‌های ساختمان دانش

۱۷۷..... فصل دوم: مدیریت استراتژیک منابع انسانی

۱۷۹..... تعریف مدیریت منابع انسانی

۱۸۰..... جنبه‌های سخت مدیریت منابع انسانی

۱۸۱..... جنبه‌های نرم مدیریت منابع انسانی

۱۸۲..... تاریخچه مدیریت منابع انسانی

۱۸۸..... فعالیتهای اصلی مدیریت منابع انسانی

عناصر یا اجزاء اصلی سیستم مدیریت منابع انسانی بر اساس نگرش استراتژیک.....	۲۰۱
نظام بهسازی منابع انسانی.....	۲۰۴
نظام نگهداری منابع انسانی.....	۲۰۷
نظام کاربرد منابع انسانی.....	۲۰۹
نظام روابط کار.....	۲۱۱
مفاهیم و تعاریف استراتژی.....	۲۱۲
واقعیت فرآیند طراحی استراتژی.....	۲۲۲
نگرش سیستماتیک به طراحی استراتژی.....	۲۲۴
تعریف مدیریت استراتژیک.....	۲۲۷
مراحل مدیریت استراتژیک.....	۲۲۸
مفهوم برنامه ریزی استراتژیک.....	۲۳۱
خصوصیات برنامه ریزی استراتژیک.....	۲۳۷
مزایا و محدودیت های برنامه ریزی استراتژیک.....	۲۳۹
پیوند میان برنامه ریزی راهبردی و منابع انسانی.....	۲۴۲
تعریف مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....	۲۴۷
اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....	۲۶۰
مفهوم برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی.....	۲۶۱

فرآیند برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با رویکرد اجرایی	۲۶۴
روابط استراتژیک سیستم منابع انسانی	۲۷۶
روشهای طراحی استراتژی های منابع انسانی	۲۷۸
روش جهان شمول (بهترین روش یا روش برتر)	۲۷۹
روش بهترین هماهنگی (روش اقتضایی)	۲۸۲
روش جمع کردن (ترکیبی)	۲۸۳
مدلهای های طراحی و تدوین استراتژی منابع انسانی	۲۸۴
مدلهای عقلایی یا منطقی مبتنی بر استراتژی سازمان	۲۸۵
مدلهای فزاینده یا واقعی (مبتنی بر عوامل ویژه مدیریت منابع انسانی)	۲۸۸
مدل یکپارچه تدوین استراتژی منابع انسانی	۲۹۸
مدل های مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۳۰۴
مدل مدیریت تعهد بالا	۳۰۶
مدل مدیریت عملکرد بالا	۳۰۷
مدل مدیریت مشارکت بالا	۳۰۹
مدل 5P مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۳۰۹
مدل رایت و اسنل	۳۱۵
مدل نیو، هولنک، گرهارت و رایت	۳۱۹

۳۲۲	شولر، جکسون و استوری
۳۲۴	مدیریت استراتژیک منابع انسانی ملو
۳۲۸	مدلهای مدیریت منابع انسانی در عصر جهانی سازی
۳۳۵	مدیریت منابع انسانی سنتی در مقابل مدیریت منابع انسانی استراتژیک
۳۴۳	فرآیندها و کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۳۴۵	تاثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان
۳۴۹	ارتباط بین استراتژیهای کسب و کار و مدیریت منابع انسانی
۳۵۲	منابع

در مدیریت استراتژیک منابع انسانی تمامی فعالیت‌های مربوط به جذب و استخدام، توسعه، حقوق و دستمزد و همچنین حفظ کارکنان انجام می‌شود، به نحوی که منافع فرد و سازمان در نظر گرفته شود. بخش منابع انسانی که از طریق مدیریت استراتژیک منابع انسانی سازمان را اداره می‌کند، مستقل و در یک ساختمان کار نمی‌کنند؛ آن‌ها با سایر بخش‌های درون سازمان ارتباط برقرار می‌کنند تا اهداف و وظایف بخش‌های سازمان را بفهمند و سپس استراتژی‌هایی را پیاده‌سازی کنند که با اهداف کلی سازمان سازگار باشد. در نتیجه، بخش منابع انسانی مقاصد بقیه سازمان را منعکس و پشتیبانی می‌کند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی به عنوان یک شریک در موفقیت سازمان‌ها می‌باشد و از استعداد و فرصت در بخش منابع انسانی استفاده می‌کند تا بخش‌های دیگر قوی‌تر و موثرتر باشند. هنگامی که بخش استراتژیک منابع انسانی برنامه‌های خود را برای استخدام، آموزش، و حقوق و مزایا بر اساس اهداف سازمان توسعه می‌دهد، موجب ایجاد فرصت بیشتر برای موفقیت سازمانی می‌شود. در عصر اطلاعات، دانش مهم‌ترین عامل کسب موفقیت بلندمدت برای یک فرد و یک سازمان است. از طرفی، برخلاف سازمان‌های قدیمی، سازمان‌های دانش‌بنیان و فناوری‌محور دارای فناوری پیشرفته بوده و نیازمند تسخیر، مدیریت و بهره‌برداری از دانش و اطلاعات، به منظور بهبود کارآیی، خدمات بهتر به مشتریان و پیگیری تغییرات مداوم هستند. لذا، مدیریت دانش ابزار مهمی است که سازمان‌ها از طریق آن بهتر می‌توانند اطلاعات و دانش را مدیریت کنند. مدیریت دانش، فرآیندی است که از طریق آن

دانش موردنیاز برای موفقیت سازمان، شناسایی، تولید و توزیع شده و مورد استفاده قرار می گیرد. بنابراین، شناخت مدیریت دانش به عنوان روح حاکم بر اعمال سازمانی، برای پیاده سازی آن امری ضروری است. امروزه، شرکت های دانش بنیان و سازمان های فناور محور، ابزارهای مدیریت دانش را در راستای دستیابی به مزیت رقابتی به کار گرفته اند. اگرچه مدیریت دانش شیوه ای کارآمد است که اکثر سازمان ها به آن روی آورده اند، اما این به آن معنا نیست که تمامی این سازمان ها در امر پیاده سازی مدیریت دانش موفق بودند. پیاده سازی موفق و اثربخش مدیریت دانش، مانند هر نظامی به برخی زیرساخت ها نیازمند است. با شناسایی و نظارت بر این زیرساخت ها، سازمان می تواند به پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانش اطمینان داشته باشد.