



مدیریت دانش

و طراحی الگوی سازمان یادگیرنده

حمید نوروزی

سرشناسه	: نوروزی، حمید، ۱۳۵۳ -
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت دانش و طراحی الگوی سازمان یادگیری
مشخصات نشر	: تهران: یاد عارف، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۸۲ ص.
شابک	: 978-964-7667-16-6
وضعیت فهرست نویسی	: فبیای مختصر
یادداشت	: این مدرک در آدرس http://opac.nlai.ir
	: قابل دسترسی است.
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۵۹۲۸۳۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به پخش کتاب دشتی می باشد و هرگونه کپی برداری بدون اجازه کتبی پخش دشتی پیگرد قانونی دارد.



عنوان کتاب: مدیریت دانش و طراحی الگوی سازمان یادگیری

تألیف: حمید نوروزی

ناشر: انتشارات یاد عارف (۶۶۴۰۵۰۷۳)

ناظر فنی چاپ: باقر دشتی

نوبت و سال انتشار: چاپ نخست / ۱۳۹۳

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۱۲۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۷۶۶۷-۱۶-۶

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۴۳۴۲۷۴۱-۶۶۴۰۱۸۷۸

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه	۷
فصل اول: تعاریف کلیات	۹
مدیریت دانش چیست	۱۱
مفهوم مدیریت دانش	۱۳
فصل دوم: مدیریت دانش	۱۹
ماهیت دانش سازمانی	۲۱
تعامل بین فناوری و سیستم اجتماعی	۲۷
راهبردهای مدیریت دانش	۳۳
مدیریت عمومی نوین در بخش دولتی	۳۵
نکات مهم در موفقیت بهره‌گیری از مدیریت دانش	۴۳
هوشمندی رقابتی	۴۵
هوشمندی سازمانی چیست	۴۷
فرایند هوشمندی رقابتی	۵۲
طبقه بندی هوشمندی رقابتی	۵۶
ویژگی های سازمان تند آموز	۶۲
بنج توانمندی لازم در گستره مدیریت دانش	۶۵
الگوی نوین انتقال دانش	۶۸
فصل سوم: سازمان یادگیرنده	۸۵
مقدمه	۸۷
تعاریف	۸۸
سازمان یادگیرنده	۹۵

۱۰۲.....	نظریه سازمان یادگیرنده.....
۱۰۷.....	پنج فرمان در سازمان یادگیرنده.....
۱۱۹.....	عوامل موثر در ایجاد و رشد سازمان یادگیرنده.....
۱۲۴.....	موانع دستیابی به سازمانهای یادگیرنده.....
۱۲۸.....	ساز و کارهای لازم برای نیل به سازمان یادگیرنده.....
۱۳۲.....	ویژگیهای سازمان یادگیرنده.....
۱۳۹.....	شرایط لازم برای تحقق سازمان یادگیرنده.....
۱۴۸.....	مهارتهای جدید برای رهبری.....
۱۶۲.....	نقد نظریه پیتر سنج.....
۱۶۵.....	مدیریت در سازمانهای یادگیرنده.....
۱۷۱.....	اندازه گیری یادگیری.....
۱۷۲.....	تحقیقات گذشته.....
۱۷۵.....	الگوهای پیشنهادی.....
۱۷۹.....	فهرست منابع.....

مقدمه

امروزه مفهوم جدیدی که با پیچیده شدن سازمانها توجه زیادی را به خود جلب کرده است مفهوم سازمان یادگیرنده است. سازمانهایی که در آن افراد در مقابل تغییرات بر خلاف سازمانهای سنتی مقاومت نشان نمی دهند. بلکه همواره سعی دارند در حال تغییر و تحول باشند و محیط را با خود سازگار و همراه کنند سازمانهایی که یکی از موارد مهم آن یادگیری است. آن گونه یادگیری که در آن رفتار و نگرش های افراد تغییر می یابد و افراد شکل جدید اندیشیدن را می آموزند و یاد می گیرند که چگونه با هم یاد بگیرند، چگونه ایده ها و نظرات و تصورات ذهنی را به هم نزدیک کنند. بنابراین سازمان یادگیرنده سازمانی است که می آموزد تغییر کند و متحول شود. سازمان ها به منظور استفاده از دانش باید به سرعت در فعالیتهای مربوط به مدیریت دانش موازنه ایجاد کنند. عموماً برقراری چنین موازنه های نیازمند ایجاد تغییرات در فرهنگ سازمانی، فناوری ها و فنون است. برخی از سازمانها بر این باورند که با تمرکز صرف بر افراد، فناوری و فنون می توان دانش را مدیریت کرد. تمرکز صرف بر این سه عامل به ادامه فعالیتهای رقابتی سازمان ها کمک نمی کند بلکه تعامل بین اینها است که به شکل مؤثری سازمان را در زمینه مدیریت دانش خود توانمند می سازد. با ایجاد یک محیط کاری پویا و آموزنده سازمان ها می توانند پیشرفت های رقابتی شان را حفظ کنند.