

بنام خداوند جان و خرد

نخستین به مسیر استقرار

مدیریت و انجمن در سازمان

مولف

آفرین نبی زاده حقیقی

فهرست نویسی فیبا	:	نمی‌زاده حقیقی، آفرین، ۱۳۴۹ -
سرشناسه	:	نگاهی به مسیر استقرار مدیریت دانش در سازمان / مولف آفرین نمی‌زاده حقیقی.
عنوان و نام پدیدآوران	:	تهران، رشد فرهنگ، ۱۳۹۵.
مشخصات نشر	:	ص ۱۲۵.
مشخصات ظاهری	:	۶- ۸۶- ۷۴۳۰- ۶۰۰- ۹۷۸-
شابک	:	فیبا
وضعیت فهرست‌نویسی	:	مدیریت دانش Knowledge management
موضوع	:	سازمان Organization
مؤلف	:	۱۳۹۵ ن ۸ ۲ / HD۴۰۷۱
پند - ستاره	:	۶۵۴/۴۰۳۸
ردیف دیویی	:	۴۲۶۴۷۷۳
شماره کتابشناختی	:	

نام کتاب: نویسی به مسیر استقرار مدیریت دانش در سازمان

مؤلف: آفرین نمی‌زاده حقیقی

ناشر: رشد فرهنگ

طراح جلد: سیدحمیدرضا یفیان

صفحه‌آرایی: انتشارات رشد فرهنگ

لیتوگرافی، چاپ و صحافی: واصف

نوبت چاپ: اول - تابستان ۱۳۹۵

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۲۰۰۰۰ ریال



انتشارات رشد فرهنگ

شابک: ۶- ۸۶- ۷۴۳۰- ۶۰۰- ۹۷۸-

ISBN: 978-600-7430-86-6

آدرس انتشارات: تهران، خیابان مروتضوی، بعد از تقاطع جیحون، پلاک ۷۰۶

تلفن: ۶۶۳۷۷۵۷۰

Email: Roshdefarhang@yahoo.com

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۵	مقدمه
۹	فصل اول: کلیات
۱۰	سلسله مراتب دانش
۲۱	تعریف دانش
۲۲	انواع دانش
۲۹	مدیریت دانش
۳۱	فصل دوم: مبانی مدیریت دانش
۳۲	معرفی مدل‌های مدیریت دانش
۳۷	مدل نوکا
۴۱	مدل لی و جونز
۴۲	مدل مک‌الروی
۴۲	مدل گراور و دانیپورت
۴۳	مدل بک من
۴۵	مدل تننباوم و الگیر و راستوکی
۴۷	مدل بیسوت
۴۸	مدل آیکر و همکاران
۴۹	مدل پروبست، روب و رمهاردت
۵۷	فصل سوم: پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان
۵۸	ضرورت مدیریت دانش
۶۴	عوامل موثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در سازمان‌ها
۷۹	فرایند دانش

صفحه	عنوان
۸۸	موانع استقرار مدیریت دانش
۹۱	مراحل پیاده‌سازی مدیریت دانش
۹۵	فصل چهارم: پژوهش‌های انجام شده پیرامون مدیریت دانش
۱۰۹	فهرست منابع

www.ketab.ir

مقدمه

توسعه جوامع منوط به انسان‌های توسعه‌یافته به ویژه در سطح مدیریت آن‌هاست. توسعه انسان‌ها، محصول درگیری انسان در فرآیندهای توسعه است که در تعامل با آن فرایند، بلوغ می‌یابد. انسان‌ها با توسعه ذهن و توانایی‌های پر دانشی و نیز کسب مهارت‌های مفهومی و فنی، با رگرسیون در سیستم‌هایی که خرد در ساختار و کارکرد آن‌ها نقش ایفا می‌نماید، جهت ورود به حوزه سیستم‌های اجتماعی (که معمولاً حضور و دخالت انسان‌ها در آن‌ها بر پیچیدگی سیستم می‌افزاید و ورود به آن‌ها مستلزم داشتن مهارت‌ها، انسانی، ایجاد ارتباط موثر، همکاری همفکری و ... می‌باشد) مهیا می‌شوند (عالم‌نیریز و محمدرحیمی، ۱۳۸۷، ص ۴۶).

امروزه دانش کلید اصلی رقابت‌پذیری سازمان‌ها به شمار می‌رود. سازمان‌های جدید مبتنی بر دانش هستند و این بدان معناست که آن‌ها باید به گونه‌ای طراحی شوند که بتوانند دانش سازمانی خود را شناخته، آن را احصا و ذخیره کرده و در موقع لزوم از آن بهره‌برداری نمایند و همچنین نیازهای دانشی خود را شناخته و از اطلاعات و دانش جدید به نحو احسن استفاده کنند (اخوان و باقری، ۱۳۸۹، ص ۱۵).

پویایی و تغییرات سریع محیط تجارت، مدیران را متوجه ساخت که اطلاعات، منبع ارزشمندی است و بایستی مدیریت شود، زیرا اطلاعات می‌تواند نقش مؤثری در جهت رسیدن به اهداف سازمانی ایفا کند. مفاهیم تحلیل و برنامه‌ریزی اطلاعات، نتیجه تلاشی است که در زمینه مدیریت دانش آغاز شده است. سازمان‌ها اکنون به اهمیت دانش که منبع حیاتی سازمان است واقف شده‌اند، بنابراین فرایندهایی برای مدیریت دانش ایجاد کرده‌اند. همان‌طور که فرایندهایی برای مدیریت اطلاعات ایجاد کرده بودند، مدیریت دانش بر اساس روش‌های مدیریت داده و اطلاعات توسعه یافته است. بر سنجی بالاتر از پیچیدگی را در بر می‌گیرد. البته باید به این حوزه‌ها ابزارها، شبکه‌ها، همکاری و بهبود فرایندهای کسب و کار را نیز افزود (اگی، ۲۰۰۴، ص ۱۰). بنابراین مدیریت دانش فرایندی است که سازمان‌ها را در انتخاب سازماندهی و انتشار دانش و تجربه با هدف کسب مزیت رقابتی یاری می‌دهد (برایابی و دارمی، ۱۳۸۹، ص ۱۵). همزمان با روند فزاینده تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی که تمامی ابعاد و ارکان سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار

داده و انتظارات و الزامات نوینی را پدید آورده است، نقش و وظیفه مدیران و رهبران نیز به شدت متحول و دگرگون شده است. این تحول و دگرگونی آنچنان سریع و فراگیر بوده است که به گفته دراکر "ما اکنون هم حایب ایستاده‌ایم که یکصد سال پیش تیلور ایستاده بود و بدان حد نسبت به سازه‌کارهای حاکم بر ساختارها و فرایندهای سازمانی با اطلاع یا بی‌اطلاعیم که او بود" در نتیجه امروز نیز از متخصصان و اندیشمندان مدیریت انتظار می‌رود که به همان جدیتی که تیلور و سایر بزرگان و نظریه‌پردازان مدیریت در ساخت سازه‌های توسعه و تحول سازمان کوشیده‌اند، مجدانه و عالمانه بکوشند (قهرمانی، ۱۳۸۷).