

مدیریت دانش در سازمان ها

«بارویکرد به سازمان های فرهنگی»

تألیف و ترجمه:

غلامرضا مسیبیان

یاسر شیخوویی

سرشناسه	:	مصیبیان، غلامرضا، ۱۳۴۰ - شیخویسی یاسر
عنوان و نام پدیدآور	:	مدیریت دانش در سازمان‌ها یا رویکرد به سازمان‌های فرهنگی / تألیف و ترجمه غلامرضا مصیبیان، یاسر شیخویسی.
مشخصات نشر	:	تهران: زعیم، ۱۳۹۱.
مشخصات ظاهری	:	۲۸۰ص.
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۲۴۰-۰۸۸-۸
وضعیت فهرست‌نویسی	:	فیا
موضوع	:	مدیریت دانش
شماره افزوده	:	شیخ‌ویسی، یاسر، ۱۳۶۳ - مصیبیان، غلامرضا، ۱۳۴۰
رده‌بندی کنگره	:	۱۳۹۱ ۴۵/۳۰/۲HD
رده‌بندی دیویی	:	۶۵۸/۴۰۳۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۳۰۳۴۴۸۱

عنوان	:	مدیریت دانش در سازمان‌ها یا رویکرد به سازمان‌های فرهنگی
مؤلف	:	غلامرضا مصیبیان، یاسر شیخویسی
ناشر	:	زعیم ۰۹۳۶۳۸۲۳۴۴۹
سال چاپ	:	اول ۱۳۹۱
شمارگان	:	۱۰۰۰
لیتوگرافی	:	مهرشاد
چاپ و صحافی	:	نظری
بازنگری	:	صالح خوارزمی
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۲۴۰-۰۸۸-۸
قیمت	:	۱۰۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱

پیشگفتار

فصل اول: کلیات

۵

مقدمه

۷

تاریخچه مدیریت دانش

۱۰

اهمیت و ضرورت مدیریت دانش در سازمان های فرهنگی

۱۲

مدیریت دانش چیست؟

۲۱

مدیریت دانش از دیدگاه برخی از صاحب نظران

۲۲

کاربرد های مدیریت دانش

۲۳

عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش

۲۵

تکالیف مهم در موفقیت بهره گیری از مدیریت دانش

فصل دوم: دانش، مفاهیم و دیدگاههای مرتبط با آن

۲۹

مقدمه

۳۰

تعریف دانش

۳۲

نواع دانش

۳۵

خصوصیات دانش

جریان دانش در سازمان

مدیریت پیشرفت دانش

دیدگاه عینیت گرا درباره دانش

دیدگاه عمل گرا درباره دانش

اجتماع عمل و بنیان دانش سازمانی

فرآیندهای دانش درون اجتماع عمل

فصل سوم: مدیریت و نوآوری دانش

مقدمه

بخش اول: روند تکامل مدیریت و رویکردهای آن

ظهور مدیریت

اولین مفاهیم مدیریت و تأثیرات آنان

رویکردهای کلاسیک

بخش دوم: مدیریت دانش و نوآوری

ترکیب مدیریت دانش و نوآوری

اهمیت دانش در نوآوری

دارایی های دانش چیست؟

تکامل نوآوری دانش

اقدامات دانش مدار

عناصر تشکیل دهنده نوآوری دانش چیست؟

۶۶	مدیریت استراتژیک نوآوری دانش
۶۷	اصول دانش مدار
۶۹	مهارت مدیریت دانش
۷۰	چالش‌های آینده نوآوری دانش

فصل چهارم: مدیریت دانش در سازمان های فرهنگی

۷۳	مقدمه
۷۵	اهمیت سازمان ها
۷۵	نوع شناسی سازمان ها
۷۹	اهمیت دانش در سازمانهای فرهنگی
۸۰	فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش
۸۲	ارتباط مدیریت دانش با فرهنگ سازمانی
۸۴	نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش
۸۵	نقش تکنولوژی سازمانی در مدیریت دانش
۸۶	ضرورت و اهمیت مدیریت دانش در سازمانهای فرهنگی
۹۱	نقش مدیریت دانش در سازمان های فرهنگی
۹۱	تبیین زمینه ای مدیریت دانش در سازمان های فرهنگی
۹۲	عوامل استقرار مدیریت دانش در سازمان های فرهنگی

بخش چهارم: مطالعه موردی مستند

- ۶۸۲ راهکاری مؤثر به منظور مستندسازی تجارب مدیران
- ۸۸۳ انواع مطالعات موردی
- ۱۸۴ موردنویسی مستند
- ۱۸۶ شیوه های کلی موردنویسی
- ۱۸۷ مزایای مطالعات موردی
- ۱۸۹ مطالعه موردی به عنوان یک استراتژی مستندسازی در سازمانها
- ۱۹۰ نتیجه گیری

فصل هشتم: مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده

- ۱۹۳ مقدمه
- بخش اول: مبانی مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده
- ۱۹۵ مبانی مدیریت دانش
- ۱۹۹ مبانی سازمان یادگیرنده
- بخش دوم: مستندسازی دانش و تجربه و چالش های فراروی آن
- ۲۰۲ تعریف تجربه و مستندسازی
- ۲۰۳ مکانیسم مستندسازی تجارب
- ۲۰۶ چالش های مستندسازی تجربیات

بخش سوم: رابطه مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده

۲۰۸ صدل مفهومی

۲۱۲ جمع بندی و نتیجه گیری

فصل نهم: نقش منابع هوشمند در مدیریت دانش

۲۱۳ مقدمه

۲۱۴ ارتقای دانش از طریق ابزارهای فنی

۲۱۶ تکنولوژی اطلاعات

۲۱۷ سیستم‌های حمایت از تصمیمات استراتژیک

۲۱۹ دانش کسب شده به وسیله عوامل هوشمند

۲۲۱ کارایی مدیریت دانش

۲۲۳ تصمیمات استراتژیک

فصل دهم: سرمایه فکری در سازمان ها

۲۲۵ مقدمه

بخش اول: رویکردها و الگوهای اندازه گیری سرمایه فکری

۲۲۶ سرمایه فکری

۲۲۷ رویکردها و روشهای اندازه گیری نامشهودها

۲۳۳ تهیه شاخص برای اجزای سرمایه فکری

بخش دوم: مدیریت استعداد در فرایندهای توسعه منابع

انسانی

۲۳۵	انتخاب و به کارگماری
۲۳۵	مدیریت یادگیری و پرورش
۲۳۶	مدیریت عملکرد
۲۳۶	نظام جبران خدمت
۲۳۶	پرداخت بر مبنای عملکرد
۲۳۷	جانشین پروری
	بخش سوم: سیستم مدیریت استعداد ها
۲۴۰	ظهور سیستم مدیریت استعدادها
۲۴۰	تأثیرات سیستم مدیریت استعداد ها در سازمانها
۲۴۰	گامهای مدیریت استعداد یابی
۲۴۴	موانع رشد استعدادها
	بخش چهارم: رویکردهای جانشین پروری
۲۴۵	رویکرد برنده - برنده در مدیریت جانشین پروری
۲۵۰	منابع و مآخذ

پیشگفتار

از دیر باز و در طی ادوار مختلف بشر به اهمیت دانش و بکارگیری آن پی برده و در جستجوی کسب دانش نو بوده است. در بسیاری از منابع اسلامی نیز اهمیت دانش بوضوح بیان شده است. در این خصوص پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می فرمایند:

«الْعِلْمُ عِلْمَانِ عِلْمٌ فِي الْقَلْبِ فَذَلِكَ الْعِلْمُ النَّافِعُ، وَ عِلْمٌ عَلَى اللِّسَانِ

فَذَلِكَ خُجَّةُ اللَّهِ عَزَّوَجَلَّ عَلَى عِبَادِهِ»

دانش و علم بر دو نوع است:

دانش و علمی که در قلب انسان است، این نوع دانش، علم سودمند است. نوع دوم علمی است که بر زبان جاری است. این نوع علم حجت خداوند بر بندگانش است.

در سازمانها نیز مدیران به اهمیت دانش سازمانی و سرمایه های فکری برای موفقیت سازمان با توجه به نجارب بدست آمده از سازمانهای دانش مدار پی برده اند. در دنیای کنونی سازمان ها در محیطی پویا و کاملاً رقابتی فعالیت می کنند و برای رسیدن به اهداف بلند مدت و کوتاه مدت خود راهکارهای مختلفی را بکار می گیرند. یکی از مهمترین سرمایه های سازمانها داشتن کارکنان خلاق، نوآور و دانش گرا می باشد که برای رسیدن به حد مطلوب مورد نظر در انجام فعالیت ها نقش بسیار مهمی را ایفا می کنند. اینگونه کارکنان با اصلاح و بازبینی بسیاری از فعالیت ها و اقدامات کهنه و ناکارآمد سازمانی و جایگزینی راهکارها و فعالیتهای نو و جدید به حفظ و استمرار مزیت رقابتی سازمان در عرصه های مختلف و ایجاد ارزش افزوده بیشتر در سازمان کمک می نمایند.

در این بین سازمان های فرهنگی نیز با استفاده از سرمایه های دانشی موجود و کارکنان دانش گرا در پی ایجاد بیشترین اثربخشی و بهره وری در انجام فعالیت های مختلف فرهنگی خود می باشند.

در دنیای کنونی و بیشتر از پیش، دانش مقوله ای مهم در موفقیت سازمان ها می باشد و مدیریت دانش در کسب این موفقیت امری حیاتی تلقی می گردد و سازمان ها در پی تغییر آهنگ حرکتی خود از وابستگی به منابع فیزیکی به حیطه دست یابی به منابع دانشی هستند.

امروزه مبحث فرهنگ و دانش و اطلاعات به عامل تعیین کننده ای در موفقیت و رقابت پذیری سازمان های فرهنگی تبدیل شده و مدیریت دانش به عنوان یکی از آخرین مباحث سازمانی در علم مدیریت مطرح شده است.

اخیراً در پی بردن به اهمیت دانش سازمانی و مدیریت دانش، بسیاری از سازمانها در سطح کشور اقدام به اقتباس بسیاری از راهکارهای استقرار مدیریت دانش از دیگر سازمانهای مطرح در سطح دنیا نموده اند. خصوصاً با ابلاغ سیاست های کلی نظام اداری توسط مقام معظم رهبری (فروردین ۱۳۸۹)، و افزایش تاکید دولت بر ایجاد جامعه دانشی و اولویت حرکت به سوی اقتصاد های دانش محور در سند چشم انداز ۲۰ ساله کشور و برنامه های چهارم و پنجم توسعه، مسئله مهمی که در کشور و در رابطه با سازمانها بوجود آمده درک این موضوع است که چگونه از دانش به عنوان یک منبع مهم مزیت رقابتی استفاده کنیم. در این میان بسیاری از سازمانها از جمله سازمان های فرهنگی که بیشتر به فعالیت های فرهنگی پرداخته، تلاش خود را بر این مسئله متمرکز نموده اند که چگونه می توانند دانش را در سازمان مدیریت نمایند.

تلاش سازمانها در کسب دانش و تجربه، و بکارگیری این تجربیات و مهارت ها در اجرای وظایف سازمانی، نقش ها و اجرای برنامه های مختلف فرهنگی و شامل در تسهیم دانش و برقراری ارتباطات درون و برون سازمانی می باشد. با توجه به مطالب فوق، کتاب مدیریت دانش در سازمانها با رویکرد به سازمانهایی که بیشتر در حوزه های فرهنگی فعالیت می نمایند به معرفی مدیریت دانش و اهمیت و ضرورت و مقوله های مرتبط با آن در سازمانها بخصوص سازمانهای فرهنگی می پردازد.

در فصل یک این کتاب کلیاتی را به تفصیل درباره مدیریت دانش و اهمیت آن و همچنین تعاریف و دیدگاه های برخی از صاحب نظران در این حوزه بیان می نماییم. کاربردها، عوامل حیاتی موفقیت مدیریت دانش و نکاتی را نیز در باره بهره گیری بهتر از مدیریت دانش در پایان فصل اول بیان می کنیم.

در فصل دوم کتاب به دانش و دیدگاه های مرتبط با آن می پردازیم و دو دیدگاه اصلی عینیت گرا و عمل گرا را درباره دانش بیان می کنیم. در فصل سوم کتاب به مبحث مدیریت و نوآوری دانش پرداخته که در دو بخش بیان می گردد. در بخش اول روند تکامل مدیریت و رویکردهای آن را به اختصار توضیح می دهیم و در بخش دوم نیز به مدیریت دانش و نوآوری و مباحث مرتبط با آنها می پردازیم و در پایان فصل نیز به عناصر تشکیل دهنده نوآوری دانش و چالش های آینده آن اشاره می کنیم. فصل چهارم کتاب را به مدیریت دانش در سازمان های فرهنگی اختصاص می دهیم. در این فصل ابتدا اهمیت سازمانها و انواع آنها را از دیدگاه برخی از صاحب نظران بیان می کنیم و اهمیت دانش در سازمانهای فرهنگی را بیان می نماییم. در ادامه فرهنگ سازمانی و نقش و ارتباط آن را با مدیریت دانش بیان کرده و اهمیت و ضرورت مدیریت دانش در سازمانهای فرهنگی را بررسی می نماییم. در پایان این فصل نیز به تبیین عوامل زمینه ای مدیریت دانش در سازمانهای فرهنگی پرداخته و عوامل استقرار مدیریت دانش را در این سازمان ها بیان می کنیم.

در فصل پنجم کتاب به استراتژی مدیریت دانش در دو بخش می پردازیم. در بخش اول استراتژی و مدل های مناسب تدوین استراتژی دانش را بیان می نماییم و در بخش دوم مبحث ارائه استراتژی مناسب برای ایجاد مدیریت دانش را بررسی می نماییم.

فصل ششم کتاب که در ادامه و در راستای فصل پنجم می باشد به الگوی راهبرد مدیریت دانش و دانش در سازمان اختصاص دارد که در این فصل الگوهای راهبرد مدیریت دانش و دانش را به تفصیل بیان می کنیم.

فصل هفتم کتاب که به مستند سازی تجارب مدیران اختصاص دارد از چهار بخش تشکیل شده است. در بخش اول مفهوم تجربه و مستند سازی را تشریح نموده و در بخش دوم محتوای مستند سازی را بیان می کنیم. در بخش سوم و چهارم نیز به مباحث حافظه سازمانی و مطالعه موردی مستند پرداخته می شود. در فصل هشتم کتاب مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده را بررسی نموده و در قالب سه بخش با عناوین مبانی مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده و مستند سازی دانش و تجربه و چالش های فراروی آن و همچنین رابطه مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده به این بحث می پردازیم.

در فصل نهم کتاب نقش منابع مؤشمند در مدیریت دانش را بیان می کنیم و فصل دهم کتاب نیز از چهار بخش تشکیل شده و به سرمایه های فکری در سازمان اختصاص دارد. در بخش اول رویکردها و الگوهای اندازه گیری سرمایه فکری را بررسی نموده و در بخش دوم به مدیریت استعداد در فرآیند توسعه منابع انسانی می پردازیم. در بخش سوم به سیستم مدیریت استعداد ها اشاره نموده و در بخش پایانی رویکردهای حاشین پروری را بیان می کنیم. در پایان خداوند تبارک و تعالی را شاکریم که به ما توفیق داد که با استفاده از منابع در دسترس و کمک و همفکری همکاران و صاحب نظران کتاب مدیریت دانش در سازمانها را با رویکرد به سازمانهای فرهنگی برای استفاده مدیران و کارکنان سازمانها آماده نمایم. بدون شک این کتاب دارای نقایصی می باشد که با استفاده از تذکرات صاحب نظران در چاپ های بعدی اصلاح خواهد گردید.

غلامرضا مسیبیان

یاسر شیخوایی

Email: yaser.sheikhvaisy@gmail.com