



زیرساخت‌های مدیریت دانش درس‌ها

تالیف:

وحیدرضا حیدری



کتاب‌مهربان

Mehraban Book

سرشناسه	: حیدری، وحیدرضا، ۱۳۵۷ -
عنوان و نام پدیدآور	: زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها/ تألیف وحیدرضا حیدری،
مشخصات نشر	: تهران: موسسه کتاب مهربان نشر، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۲۷ ص: نمودار.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۷۳۱۷-۵۸۰-۷
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۲۶-۱۲۷.
موضوع	: مدیریت دانش
موضوع	: یادگیری سازمانی
رده بندی کنگره	: HD ۳۰/۰۲/۹۷۹ ۱۳۹۳
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۳۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۶۵۷۴۱۶

عنوان: زیرساخت‌های مدیریت دانش در سازمان‌ها

مؤلف: وحیدرضا حیدری

ناشر: موسسه کتاب مهربان نشر

صفحه‌آرا: حسین احمدی

طراح: آسپه احسانگر

چاپ: اول زمستان ۱۳۹۳

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۳۱۷-۵۸۰-۷

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

www.MehrabanPub.com

www.KetabeMehraban.com

[Email:info@mehrabanshop.com](mailto:info@mehrabanshop.com)

نشانی: تهران، خ انقلاب، خ ۱۲ فروردین، خ لبافی نژاد، پلاک ۱۸۹ تلفن: ۶۶۹۷۳۱۷۵-۶ فکس: ۶۶۴۸۳۱۴۵

«کلیه‌ی حقوق چاپ و نشر محفوظ و متعلق به ناشر است»

این اثر، مشمول قانون حمایت مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است. هر کسی تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (ناشر) نشر یا پخش و عرضه کند، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۹
فصل اول: ابزارهای مدیریت دانش.....	۱۱
چکیده.....	۱۱
مقدمه.....	۱۲
معرفی برخی از ابزارهای مدیریت دانش.....	۱۲
پژوهش‌های مربوط به ابزارهای مدیریت دانش.....	۲۰
ابزارهای مدیریت دانش در پژوهش کمی.....	۲۰
ابزارهای مدیریت دانش در پژوهش کیفی و شارما.....	۲۲
ابزارهای بازیافت دانش در پژوهش گام‌گارد و ریتز.....	۲۳
حافظه فردی.....	۲۴
پایگاه داده‌ها.....	۲۵
سرمایه‌های اجتماعی.....	۲۵
انجمن‌های خبرگی مجازی.....	۲۶
ابزارهای مدیریت دانش در شرکت آی‌بی‌ام.....	۲۷
منابع.....	۳۰

فصل دوم: کار دانشی و کارمند دانشی ۳۳

چکیده ۳۳

کار دانشی و کارمند دانشی ۳۳

ویژگی کارکنان دانشی ۳۶

خودمدیریتی و مراقبه فکری کارکنان دانشی ۳۷

مفهوم بهره‌وری کارمند دانشی ۳۸

روش‌های مدیریت دانشگران ۳۹

چرخه مدیریت منابع انسانی دانش‌نویان در سازمان‌ها ۴۰

مولفه‌های چرخه مدیریت منابع انسانی دانش‌نویان ۴۲

نتیجه‌گیری ۴۹

منابع ۵۱

فصل سوم: تکنولوژی‌های مدیریت دانش ۵۳

چکیده ۵۳

مقدمه ۵۳

دسته‌بندی گوپتا و شارما (۲۰۰۷) ۵۵

سیستم‌های خبره ۵۵

سیستم‌های ابرمتن توزیع یافته ۵۶

مدیریت سند ۵۶

سیستم‌های اطلاعات جغرافیایی ۵۶

اینترانت ۵۶

نقشه‌برداری مفهومی ۵۶

شبکه‌های معنایی ۵۷

۵۷	ابرمتن (شبکه‌های معنایی بسط داده شده).....
۵۷	مدل سازی اطلاعات.....
۵۷	فهرست‌بندی‌های مفهومی.....
۵۷	ابرداده.....
۵۸	تکنولوژی‌های همکاری.....
۵۹	دسته‌بندی هولتس هوس (۲۰۱۱).....
۶۱	تکنولوژی وب ۲٫۰ و مدیریت دانش.....
۶۲	قابلیت‌های تکنولوژی وب ۲٫۰ برای مدیریت دانش.....
۶۴	تکنولوژی اطلاعات و حافظه دانشی سازمانی.....
۶۵	سه تکنولوژی برای حافظه سازمانی.....
۶۷	هوش تکنولوژیک.....
۶۹	نتیجه‌گیری.....
۷۰	منابع.....

فصل چهارم: استراتژی‌های مدیریت دانش..... ۷۳

۷۳	چکیده.....
۷۳	دانش به عنوان یک منبع سازمانی استراتژیک.....
۷۵	استراتژی دانش، سیاست دانش و استراتژی مدیریت دانش.....
۷۷	عناصر پایه در تعیین راهبرد دانش.....
۷۸	پژوهش‌های استراتژی دانش.....
۸۲	استراتژی‌های مدیریت دانش.....
۸۳	مدیریت دانش قدیم و استراتژی کسب و کار.....
۸۴	مدیریت دانش جدید و استراتژی کسب و کار.....

۸۵ نتیجه گیری

۸۶ منابع

۸۹ فصل پنجم: مدل های مدیریت دانش

۸۹ چکیده

۸۹ مقدمه

۹۱ انواع مدل های مدیریت دانش

۹۱ مدل جریان دانش

۹۲ مدل پویای جریان دانش

۹۴ مدل تلئوس

۹۴ مدل مشارکتی در یاددهی و یادگیری

۹۵ مدل فرآیند دانش

۹۵ مدل بینش: از اطلاعات به بصیرت و دانایی

۹۶ مدل دانش ضمنی

۹۷ مدل مفهومی مدیریت دانش

۹۷ مدل خلق دانش در فضای مشترک

۹۷ مدل حلزونی دانش

۹۸ شرح چرخه چهار مرحله ای مدیریت دانش

۹۸ تولید (خلق) دانش

۱۰۱ تسهیم (انتقال) دانش

۱۰۵ کاربرد دانش

۱۰۵ حفظ و نگهداری دانش

۱۰۶ نتیجه گیری

منابع.....	۱۰۶
فصل ششم: چالش‌ها و موانع مدیریت دانش رهنمودهایی از بخش آموزش عالی.....	۸۹
چکیده.....	۱۰۹
مرور ادبیات موانع مدیریت دانش.....	۱۰۹
مهم‌ترین موانع مدیریت دانش.....	۱۱۱
موانع انسانی.....	۱۱۱
موانع سازمانی.....	۱۱۲
موانع فرهنگی.....	۱۱۳
موانع سیاسی.....	۱۱۳
موانع تکنولوژیک.....	۱۱۴
تحقیقات پیمایشی در خصوص موانع مدیریت دانش.....	۱۱۴
سوابق داخلی.....	۱۱۴
سوابق خارجی.....	۱۲۲
نتیجه‌گیری.....	۱۲۵
منابع.....	۱۲۶

پیشگفتار

در سال‌های اخیر، سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده‌اند و مفاهیم جدیدی مانند: کار دانشی، کارمند دانشی، مدیریت دانش، و سازمان‌های دانشی، خبر از شدت یافتن این روند می‌دهند. پیتر دراکر، با به کارگیری این واژگان، خبر از ایجاد نوع جدیدی از سازمان‌ها می‌دهد که در آنجا به جای قدرت بازو، قدرت ذهن حاکمیت دارد. بر اساس این نظریه، در آینده جوامعی می‌توانند انتظار توسعه و پیشرفت داشته باشند که از دانش بیشتری برخوردار باشند و آن را در مکان و زمان مناسب پردازش کنند. به همین دلیل، دانش در محیط تجارت جهانی، اهمیت پیدا کرده است. آن سازمان‌هایی که می‌دانند چگونه دانش را به طور موثر خلق، تسهیم و مدیریت کنند، رهبران صنعت خود خواهند بود. ما به سوی دوره‌های حرکت می‌کنیم که مزیت رقابتی نه فقط از طریق دستیابی به اطلاعات بلکه (و مهم‌تر اینکه) از طریق ایجاد دانش جدید حاصل می‌شود. مدیریت دانش یک مدل کسب و کار در حال ظهور و میان‌رشته‌ای است که با همه جوانب دانش شامل خلق، کدگذاری، تسهیم و استفاده از دانش برای ارتقای یادگیری و نوآوری در بافت شرکت سر و کار دارد. مدیریت دانش هم با ابزارهای تکنولوژیک سر و کار دارد و هم با منابع انسانی دانشگر. تکنولوژی و منابع انسانی هم در تعامل با یکدیگر، محور اصلی مدیریت دانش در سازمان‌های دانش‌بنیان تلقی می‌شوند. دانشگران سازمانی، نسل جدیدی از کارمندان هستند که به طور مستقیم درگیر مقوله دانش بوده و از طریق سناریوسازی و تحلیل روندهای نوظهور، آینده سازمان را پیش‌بینی می‌کنند. بنابراین، ساز و کارهای جذب، آموزش، نگهداری و بهسازی دانشگران سازمانی، کارویژه نظام مدیریت منابع انسانی امروز است. پیتر دراکر در اواخر عمر خود ادعا کرد که مولدسازی کارکنان دانشی، بزرگ‌ترین چالش مدیریتی قرن ۲۱ تلقی می‌شود. در واقع دراکر هشدار داد که بهبود بهره‌وری کارمند دانشی، نخستین الزام برای بقای ملل توسعه‌یافته تلقی می‌شود. شکست در این حوزه پیامدهای وخیمی برای جامعه و اقتصاد یک ملت به همراه خواهد داشت. هر چند، مقوله مدیریت دانش در کشور ما همچنان بحث داغ و پرداخته‌ای است.

برای گسترش مدیریت دانش و رسیدن به اهداف آن در یک سازمان نیاز به یک‌سری فرآیندهایی

خواهد بود تا فعالیت‌ها در هر سازمان، دانش‌محور شود و کارکنان آن سازمان هم به کارکنان دانش‌محور تبدیل شوند، بدین معنا که استفاده از دانش در انجام امور و فرآیندها یکی از مهم‌ترین برنامه‌های هر فرد در سازمان باشد. برای نهادینه کردن دانش در یک سازمان نیازمند تحلیل ابعاد مختلف مدیریت دانش هستیم. در این کتاب هم ابعاد مختلف مدیریت دانش مشتمل بر ابزارها، تکنولوژی‌ها، استراتژی‌ها، مدل‌ها و به خصوص کارکنان مدیریت دانش در فصول جداگانه مورد بحث قرار گرفته است. در فصل اول، ضمن مروری بر ابزارهای مدیریت دانش، به معرفی چهار پژوهش جدید در خصوص ابزارهای مدیریت دانش پرداخته‌ایم. در فصل دوم در خصوص کار دانشی و کارمند دانشی صحبت به میان آمده است. در این فصل ویژگی‌های شخصیتی کارکنان دانشی و نحوه مدیریت آن‌ها بررسی شده است. در فصل سوم به طور مختصر تکنولوژی‌های جدید مدیریت دانش را با مرور چند مطالعه دنبال کرده‌ایم. در فصل چهارم، به تبیین استراتژی‌های مدیریت دانش پرداخته‌ایم. در این فصل استراتژی دانش، استراتژی مدیریت دانش و به طور کلی ماهیت استراتژیک مدیریت دانش مورد بحث قرار گرفته است. در فصل پنجم برخی از مدل‌های اصلی مدیریت دانش آورده شده است. در فصل آخر هم موانع و چالش‌های مدیریت دانش با نگاهی به فضای آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفته است.

مؤلف