



اصول و مبانی رهبری، مدیریت دانش و عملکرد در کسب و کار

www.ketab.ir

تالیف:

دکتر عطانکه

(عضو هیات علمی موسسه آموزش عالی شمس گنبد)

عدنان تورانی

(فارغ التحصیل در رشته MBA)

سرشناسه	:	تکه، عطا، ۱۳۵۱-
عنوان و نام پدیدآور	:	اصول و مبانی رهبری، مدیریت دانش و عملکرد در کسب و کار/تالیف عطا تکه، عدنان تورانی؛ ویراستار صبورا نوری کبیر.
مشخصات نشر	:	گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	:	۱۹۷ص: مصور- وضعیت فهرست نویسی: فیا- شابک: 8-2084-02-622-978
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	رهبری Leadership عملکرد -- مدیریت Performance -- Management کارآمدی سازمانی Organizational effectiveness موفقیت در کسب و کار Success in business مدیریت دانش Knowledge management
شناسه افزوده	:	تورانی، عدنان، ۱۳۲۳-
رده بندی کنگره	:	HD۵۷۹
رده بندی دیویی	:	۶۵۸/۴۰۹۲
شماره کتابشناسی ملی	:	۱۶۱۳۶

اصول و مبانی رهبری، مدیریت دانش و عملکرد در کسب و کار

تألیف: عطا تکه - عدنان تورانی

صفحه آرا و ویراستار: صبورا نوری کبیر

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۱

مشخصات ظاهری: ۱۹۷ ص

قطع: وزیری

شمارگان: ۵۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۰۲-۲۰۸۴-۸

چاپ و نشر: نوروزی-۰۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

قیمت: ۶۰۰۰۰ تومان



نشانی: گلستان، گرگان، خیابان شهید بهشتی، بازار رضا(ع). ۰۱۷-۳۲۲۴۲۲۵۸
دورنگار: ۰۱۷-۳۲۲۲۰۰۴۷ آدرس الکترونیکی: Entesharate.noruzi@gmail.com
سایت انتشارات: www.Entesharate-noruzi.com

فهرست

پیشگفتار.....	۱۲
فصل اول.....	۱۵
رهبری.....	۱۵
مقدمه.....	۱۶
تعریف رهبری.....	۱۷
تعریف رهبری از نظر برخی از محققان.....	۱۸
ماهیت رهبری.....	۲۱
تمایز مدیریت و رهبری.....	۲۲
وظایف رهبری.....	۲۳
تعریف سبک رهبری.....	۲۴
تنوری های رهبری.....	۲۶
تنوری های شخصیتی رهبری.....	۲۷
تنوری های رفتاری، رهبری.....	۲۷
تنوری های اقتضایی.....	۳۳
تنوری های نوین رهبری.....	۴۱
۱- رهبری کاریزما.....	۴۱
ویژگی های رهبر کاریزماتیک.....	۴۱
مزیت ها و عیب های رهبری کاریزماتیک.....	۴۲
برخی عیب های رهبری کاریزماتیک.....	۴۲
برخی از مزیت های رهبری کاریزماتیک.....	۴۲
۲- رهبری فرهمند.....	۴۳
۳- رهبری خدمتگزار.....	۴۴

۴۴	ویژگی رهبران خدمتگزار.....
۴۷	۴- رهبری تحول گرا.....
۵۰	ویژگی های رهبری تحول گرا.....
۵۳	۵- سبک رهبری مرآوده ای.....
۵۴	ویژگی های رهبری مرآوده ای.....
۵۵	۶- سبک رهبری عدم مداخله گر.....
۵۶	خلاصه و جمع بندی.....
۵۷	فصل دوم.....
۵۷	مدیریت دانش.....
۵۸	مقدمه.....
۵۸	مفاهیم و اصطلاحات.....
۶۵	مدیریت دانش.....
۶۵	تعریف نظری مدیریت دانش.....
۶۷	روش های به کارگیری مدیریت دانش.....
۷۰	سیر تحول مدیریت دانش.....
۷۳	مدل های مدیریت دانش.....
۷۴	مدل های کلی مدیریت دانش.....
۷۴	مدل های طبقه بندی مدیریت دانش.....
۷۶	مدل های سرمایه فکری.....
۷۸	مدل های ساختار اجتماعی.....
۸۰	مدل های دیگر مدیریت دانش.....
۸۳	مدل مارکمک:.....
۸۴	مدل بکمن.....
۸۴	مدل "هفت سی".....
۸۵	مدل بکوویتز:.....

۸۷	مدل نوناکا و تاکوئوچی
۹۰	مدل بویسوت
۹۰	مدل لاستری
۹۱	مدل مفهومی چند مرحله‌ای
۹۲	مدل های شبکه‌ای و مخزنی
۹۳	مدل انتشار نظام مدیریت دانش
۹۴	مدل مفهومی نظام مدیریت دانش (MATE)
۹۴	مدل مرجع مدیریت دانش
۹۵	مدل پایه های ساختمان دانش
۱۰۱	اصول مدیریت دانش
۱۰۱	مزایای مدیریت دانش
۱۰۴	موانع مدیریت دانش
۱۰۹	تعریف عملکردی مدیریت دانش
۱۰۹	قابلیت اشتراک گذاری دانش
۱۱۲	قابلیت جذب دانش
۱۱۸	خلاصه و جمع بندی
۱۱۹	فصل سوم
۱۱۹	عملکرد کسب و کار
۱۲۰	بخش اول - عملکرد سازمانی
۱۲۰	مقدمه
۱۲۱	تعاریف عملکرد سازمانی
۱۲۱	هدف از ارزیابی عملکرد
۱۲۲	علل ضعف عملکرد
۱۲۳	۱- عوامل فردی
۱۲۴	۲- عوامل سازمانی

۱۲۵	اجزاء اصلی و مراحل اجرای مدیریت عملکرد.....
۱۲۷	اما ارزیابی عملکرد چیست؟.....
۱۲۸	انواع ارزیابی.....
۱۲۹	سیستم های ارزیابی عملکرد سنتی و مدرن.....
۱۳۰	مدل های ارزیابی عملکرد سازمانی.....
۱۳۰	۱- مدل منشور عملکرد.....
۱۳۳	۲- ماتریس عملکرد (۱۹۸۹).....
۱۳۴	۳- مدل نتایج و تعیین کننده ها (۱۹۹۱).....
۱۳۴	۴- هرم عملکرد (۱۹۹۱).....
۱۳۶	۵- کارت امتیازدهی متوازن (۱۹۹۲).....
۱۳۷	۶- فرایند کسب و کار (۱۹۹۶).....
۱۳۸	۷- تحلیل ذی نفعان (۲۰۰۱).....
۱۴۰	۸- الگوی ماهواره ای عملکرد سازمانی.....
۱۴۴	خلاصه و جمع بندی.....
۱۴۷	بخش دوم - عملکرد شغلی.....
۱۴۷	مقدمه.....
۱۴۸	مفاهیم و ابعاد عملکرد شغلی.....
۱۵۳	اهمیت ارزشیابی عملکرد شغلی.....
۱۵۳	مزایای ارزشیابی عملکرد شغلی.....
۱۵۴	اهداف ارزشیابی عملکرد شغلی.....
۱۵۵	عوامل عملکرد.....
۱۵۷	روش های متداول ارزشیابی عملکرد کارکنان.....
۱۶۱	خلاصه و جمع بندی.....
۱۶۳	بخش سوم - عملکرد مالی.....
۱۶۳	مقدمه.....

پیشگفتار

امروزه مدیریت در شمار موضوعات کاربردی و ضروری هر جامعه است، در دنیای به شدت متغیر کسب و کار امروز به طور فزاینده ای رهبری به عنوان کلید توسعه عملکرد تلقی می شود. رهبری نه صرفاً برای مدیریت ارشد بلکه در تمامی سطوح سازمان مورد نیاز است. اگر مدیران به شکلی هدفمند از مهارت‌های رهبری استفاده نمایند، و بر روی توسعه شبکه‌های مناسب رهبری و هماهنگی ساختن سبک رهبری با موقعیت‌ها و افراد گوناگون کار کنند، قادر خواهند بود تا حداکثر بهره را از تیم‌های خود ببرند. با اندکی توجه به جوامع بشری به وضوح روشن می گردد، کشورهایی که از نظر اقتصادی پیشرفتهایی داشته اند از نظر توجه به مدیریت و آموزش‌های مخصوص به آن نیز در سطح بالاتری قرار گرفته اند. و به دلیل اهمیت رهبری می باشد که از دورانه‌های دور دانشمندان سعی کرده اند تا رهبری را مورد توجه قرار دهند.

مدیریت دانش به دنبال آن است که بین افراد شاغل در یک سازمان ارتباط دانشی برقرار کند روش‌های استفاده از دانش سازمانی را یاد دهد زمینه‌های تبدیل دانش شخصی به دانش جمعی و بالعکس را فراهم آورد تا در نهایت نوآوری و خلاقیت را تقویت کند. مدیریت دانش فرایند جمع آوری، ذخیره، به اشتراک گذاری و مدیریت موثر دانش و تجربه کارکنان برای افزایش دانش کلی نیروی کار است. هدف اصلی این مفهوم، بهبود کارایی، بهره‌وری و نگهداری از اطلاعات مهم در سازمان است. با استفاده از ارزشمندترین دارایی، تخصص و دانش کارکنان، می توان کارایی سازمان را به حداکثر رسانده و کارکنان را در ارتقا توانایی تصمیم گیری توانمند ساخت.

مؤسسات و سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی با هر مأموریت، رسالت، اهداف و چشم اندازی که دارند نهایتاً در یک قلمرو ملی و یا بین المللی عمل می کنند و ملزم به پاسخگویی به مشتریان، ارباب رجوع و ذینفعان هستند تا شرکتی که هدفش سودآوری و رضایت مشتری است و سازمانی که هدف خود را اجرای کامل و دقیق وظایف قانونی و کمک به تحقیق اهداف توسعه و تعالی کشور قرار داده، پاسخگو باشند. بنابراین، بررسی نتایج عملکرد، یک فرایند مهم راهبردی تلقی می شود. کیفیت و اثربخشی مدیریت و عملکرد آن عامل تعیین کننده و حیاتی تحقق برنامه‌های توسعه و رفاه جامعه است.