

مدیریت منابع انسانی
(با رویکرد مدیریت دانش)

www.ketab.ir

تألیف :

دکتر فرهاد محبوب خواه

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مراغه

سرشناسه	:	محبوب‌خواه، فرهاد، ۱۳۶۱ -
عنوان و نام پدیدآور	:	مدیریت منابع انسانی (با رویکرد مدیریت دانش) / تألیف فرهاد محبوب‌خواه ؛ ویراستار صبورانوری کبیر.
مشخصات نشر	:	گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	:	۱۷۸ ص: جدول، نمودار (رنگی).
شابک	:	978-622-02-2156-2
وضعیت فهرست نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۱۷۰ - ۱۷۸.
موضوع	:	نیروی انسانی --- مدیریت Manpower planning مدیریت دانش Knowledge management
رده بندی کنگره	:	۵/۵۵۳۹HF
رده بندی دیویی	:	۳۰۱/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۸۸۵۴۳۲۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی	:	فیا

مدیریت منابع انسانی (با رویکرد مدیریت دانش)

تألیف: دکتر فرهاد محبوب‌خواه

صفحه آرا ویراستار: صبورانوری کبیر

نوبت چاپ: اول-۱۴۰۱

مشخصات ظاهری: ۱۷۸ ص

قطع: وزیری

شمارگان: ۵۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۰۲-۲۱۵۶-۲

چاپ و نشر: نوروزی-۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸-۰

قیمت: ۶۰۰۰ تومان



فهرست

مقدمه	۱۱
فصل اول	۱۳
مفاهیم مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش	۱۳
مدیریت منابع انسانی	۱۴
اهداف مدیریت منابع انسانی	۱۶
وظایف و مسئولیتهای مدیریت منابع انسانی	۱۷
چشم اندازی از مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش	۱۹
تاریخچه مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش	۲۱
مفاهیم مدیریت منابع انسانی با رویکردهای مدیریت دانش	۲۴
فرآیند مدیریت دانش	۲۹
رویکرد های مدیریت منابع انسانی	۳۰
استراتژی منابع انسانی	۳۰
مدیریت دانش	۳۱
اصول مدیریت دانش	۳۳
انواع دانش	۳۵
مؤلفه های اساسی مدیریت دانش	۴۰
چرخه حیات مدیریت دانش	۴۰
عوامل تشکیل دهنده چرخه مدیریت دانش	۴۲
تشریح عناصر اصلی چرخه حیات مدیریت دانش	۴۴
مدیریت دانش، فرآیندها و ابزارها	۴۹
باز نمایی دانش	۵۲
ابزارها و روش های اشتراک دانش	۵۳

۵۵	ارتباط مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی
۵۷	فصل دوم
۵۷	اهمیت و ضرورت مدیریت منابع انسانی و داشتن دانش
۵۸	اهمیت مدیریت منابع انسانی
۶۰	الگوهای سنتی و مدرن در منابع انسانی
۶۱	اهمیت دانش
۶۲	تعریف کلی دانش
۶۳	طبقه بندی دانش
۶۶	اهمیت و ضرورت مدیریت دانش
۶۸	تعریف مدیریت دانش
۷۰	سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش
۷۱	سرمایه های دانشگر
۷۳	دانش، مدیریت منابع انسانی و دنیای رقابت
۷۵	فصل سوم
۷۵	تجارت، رقابت و اقتصاد دانش محور
۷۶	اقتصاد دانش محور چیست؟
۷۹	مدل های دانش محور - دانش به عنوان منبع
۸۰	دانش و قابلیت ها
۸۳	کسب و کار الکترونیکی
۸۴	استراتژی های دانش محور
۸۵	ابزارهای کاربردی در تسهیل ارتباطات کسب و کار الکترونیک
۸۷	بانکداری الکترونیک
۸۸	دست یابی به استراتژی های دانش محور

۸۸	شکاف های استراتژیک دانش محور و تعالی سازمان
۸۹	مدیریت دانش در اقتصاد
۹۰	مدل زنجیره ارزش
۹۱	اقتصاد دانش محور و رقابت جهانی
۹۲	تجارت، رقابت و اقتصاد دانش محور
۱۰۱	فصل چهارم
۱۰۱	اهداف مدیریت منابع انسانی از مدیریت دانش در سازمان ها
۱۰۲	اهداف مدیران منابع انسانی از به کارگیری مدیریت دانش
۱۰۶	مدیریت دانش و رفتار سازمانی
۱۰۸	موشکافی سازمان های یادگیرنده
۱۱۰	سطوح یادگیری
۱۱۶	رابطه منابع انسانی و مدیریت دانش
۱۱۷	فرهنگ ملی و مدیریت دانش
۱۱۸	سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش
۱۲۰	سازمان های آموزشی و اهمیت دانش در آن
۱۲۵	سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی
۱۲۶	پیدایش دانش و یادگیری به عنوان دارایی های عمده ی سازمانی
۱۲۶	رویکردها و ویژگی های سازمان های یادگیرنده
۱۲۹	سازمان یادگیرنده به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار
۱۳۰	مدیریت دانش سازمانی
۱۳۲	مدیریت دانش در سازمان های یادگیرنده
۱۳۳	ارتباط سازمان یادگیرنده با مدیریت دانش
۱۳۴	یادگیری تک حلقه ای و یادگیری دو حلقه ای در مدیریت دانش

مقدمه

در دنیایی که دانش مساوی با قدرت است، بسیاری از کارمندان احساس می‌کنند اگر دانش تخصصی‌شان را بروز ندهند، ارزششان بیشتر خواهد بود و تقاضا برای آن‌ها زیاد می‌شود. برای مقابله با این طرز فکر، سازمان‌ها باید فرهنگی را پرورش دهند که کارکنان می‌دانند به اشتراک‌گذاری دانش حلقه اتصالشان با حوزه مورد نظر را تنگ‌تر می‌کند و گسست‌ها را از میان برمی‌دارد. در این کتاب، چیزی که در ضمن مفهوم مدیریت دانش نهفته است و آن را با مدیریت منابع انسانی پیوند می‌دهد را مرور خواهیم کرد. اینکه سازمان‌ها چگونه می‌توانند از مدیریت دانش بهره ببرند، و بهترین شیوه‌ها برای اتخاذ مدیریت دانش چیست.

به‌طور خلاصه، مدیریت دانش مجموعه‌ای از دارایی‌ها، فعالیت‌ها و ابزارهایی است که ترکیب آن‌ها، امکان مدیریت و به اشتراک‌گذاری دانش در یک سازمان را فراهم می‌کنند. برای فرایند مدیریت دانش معمولاً سه مرحله در نظر گرفته می‌شود: جذب دانش، اشتراک‌گذاری دانش و بکارگیری دانش.

مرحله اول شامل ثبت و ضبط، تولید، یکپارچه‌سازی و ذخیره‌سازی دانش است. این ابتدایی‌ترین و اساسی‌ترین مرحله فرایند مدیریت دانش است به اشتراک‌گذاری دانش نشان می‌دهد که دانش چگونه در سراسر سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود.

فرآیندهای به اشتراک‌گذاری دانش تعدیل شده، به شرکت‌ها کمک می‌کند تا دانش پنهان را در دسترس همگان قرار بدهند. استفاده مجدد از دانش و تخصص انباشته شده، به جلوگیری از تکرار اشتباهات سازمان‌ها و تیم‌ها منجر شده و به سرمایه‌گذاری بیشتر برای یافتن راه‌حل‌های قابل اجرا کمک خواهد کرد. بکارگیری دانش، آخرین و حیاتی‌ترین مرحله فرایند مدیریت دانش است، زیرا مزیت اصلی مدیریت دانش بکارگیری دانش در گرفتن تصمیم‌های بهتر به منظور بهبود کسب‌وکار است. سازمان باید به این امور توجه داشته باشد زیرا مدیریت دانش همچون یک استراتژی کاری همزمان در کل سازمان عمل می‌کند و ابزار پیشرفت برنامه کلی یک سازمان و کارکنان آن محسوب می‌شود این ابزار در سازمان قدرت ایجاد می‌کند تا چالش‌ها را مرتفع سازد.

دراکر^۱ عقیده دارد «راز موفقیت سازمان‌ها در قرن ۲۱ همان مدیریت دانش است» بنابراین در سازمان‌های هزاره سوم اجرای «مدیریت دانش» ضروری شده و مؤسسات باید با برنامه ریزی

^۱-drucker peter

برای اجرای آن اقدام کنند با چنین اوصافی سازمان ها نایستی در انتظار موج باشند، بلکه باید خود منبع موج و تحول گردند و در جهت بهبودی خود بکوشند تا بتوانند پاسخگویی نیازهای جدید تمدن امروز باشند. در برنامه چهارم توسعه اجتماعی و اقتصادی ایران؛ عنصردانی به عنوان رکن اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی معرفی شده است، در نظام های توسعه ای مبتنی بر دانش، مدیریت دانش به عنوان عنصر کلیدی در پیشرفت و موفقیت تلقی می شوند و سازمان های آموزشی در هر دوره ای از تاریخ در ایجاد دانش نقش عمده ای ایفا کرده اند از این رو آشنایی با حوزه ی مدیریت دانش و اهمیت آن در سازمان های آموزشی و چگونگی اجرای آن در این سازمان ها، از ارزش و اهمیت بسزایی برخوردار است.

پارادایم های حاکم بر سازمان ها با سرعتی فزاینده در حال تغییر و تحول است. در دنیای پیچیده، متغیر و رقابتی امروز نمی توان سازمان ها را با ساختارهای سنتی، سلسله مراتبی و برنامه ریزی خطی اداره کرد. منابع انسانی به عنوان با ارزش ترین دارایی سازمان ها، از مدیریت یادگیری های نوین در برخورداری از منابع توانا و مبتکر (سرمایه فکری) است. ظهور مفاهیم و ابزارهای جدیدی چون سازمان یادگیرنده و به ویژه مدیریت دانش، در راستای توجه به منابع انسانی است. دانش و مدیریت آن، تنها سرمایه با اهمیت در عصر دانی و راهبردی برای دستیابی به موفقیت و بقای سازمانی در محیط های رقابتی می باشد. به جهت ماهیت سازمان های آموزشی به عنوان سازمان های یادگیرنده و دانش مدار این کتاب با بیان اهمیت و چالش های مدیریت منابع انسانی و مدیریت دانش در سازمان ها به ویژه سازمان های آموزشی، انواع دانش را عنوان و نقش مدیران سازمان های آموزشی را در فرایند مدیریت دانش، تحلیل نموده و عوامل تاثیرگذار بر مدیریت دانش جهت تسهیل و تسریع آن پرداخته و با بیان چگونگی اجرای هرچه بهتر مدیریت دانش در خصوص عوامل انسانی در سازمان ها، راهکارهایی ارائه نموده است. در اینجا بر خود لازم می دانم از زحمات دوستان صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم و همچنین از استادان و صاحب نظران ارجمند تقاضا می نمایم با همکاری و راهنمایی های خود ما را در اصلاح و بهبود این اثر یاری نمایند.

فرهاد محبوب خواه

Mahbobkhah_farhad@yahoo.com