

شیوہ ہاک مدیریت منابع انسانی دانش بنیان و عملکردها نوآورک

مؤلفین:

علیرضا مزیدی

سمیرا محسن پور



انتشارات کتابچه

سرشناسه	مزیدی، علیرضا، ۱۳۴۸ -
عنوان و نام پدیدآور	شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان و عملکردهای نوآوری/مؤلفین علیرضا مزیدی، سمیرا محسن پور
مشخصات نشر	سنندج: کتابچه، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	۱۷۵ ص: جدول (بخشی رنگی)، نمودار (بخشی رنگی).
شابک	۸۰۰۰۰۰۰ ریال ۳-۲۸-۵۷۷۸-۶۲۲-۹۷۸:
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۱۶۶ - ۱۷۵.
موضوع	نیروی انسانی -- مدیریت Manpower planning مدیریت دانش -- نوآوری Knowledge management -- Technological innovations نیروی انسانی -- ایران -- مدیریت -- نمونه پژوهی Manpower planning-- Iran-- Case studies مدیریت -- ایران -- نوآوری -- نمونه پژوهی Management -- Technological innovations -- Iran -- Case studies
شناسه افزوده	محسن پور، سمیرا، ۱۳۶۶ -
رده بندی کنگره	HF۵۵۴۹/۵
رده بندی دیویی	۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	۸۸۱۸۸۶۴
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیا



انتشارات کتابچه

کتاب: شیوه‌های مدیریت منابع انسانی دانش بنیان و عملکردهای نوآوری

مؤلفین: علیرضا مزیدی - سمیرا محسن پور

ناشر: انتشارات کتابچه

صفحه آرای و جلد: شاهو احمدیان

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۱

شابک: ۳-۲۸-۵۷۷۸-۶۲۲-۹۷۸

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۸۰۰۰۰ تومان

مرکز پخش: تهران، میدان انقلاب، خیابان فخر رازی

تلفن: ۰۲۱۳۳۲۲۹۹۶۸

فهرست مطالب

مقدمه	۱۰
-------------	----

فصل اول - تعاریف

بیانی کلی بر کتاب	۱۵
تعاریف نظری	۱۸
تعاریف عملیاتی	۲۰

فصل دوم - مبانی نظری و پیشینه ای بر کار

مقدمه	۲۳
شیوه های مدیریت منابع انسانی	۲۳
منابع انسانی	۲۳
اهمیت منابع انسانی	۲۴
مبانی و مفاهیم مدیریت منابع انسانی	۲۷
فعالیت های مدیریت منابع انسانی	۳۰
نگرش عمومی مدیریت منابع انسانی	۳۳
استراتژی منابع انسانی و استراتژی سازمان	۳۴
عملکرد نوآوری	۳۶
نوآوری	۳۶
تعریف نوآوری	۳۸
انواع نوآوری	۴۴
فرآیند نوآوری	۴۹
بایدها در نوآوری	۵۶
عملکرد نوآورانه سازمانی	۵۷

۶۰.....	ابعاد عملکرد نوآورانه سازمانی
۶۱.....	زیرساخت های عملکرد نوآورانه سازمانی
۶۱.....	مدیریت دانش
۶۲.....	تعامل اجتماعی
۶۵.....	انعطاف پذیری استراتژیک
۶۶.....	سرمایه اجتماعی
۶۶.....	مفهوم سرمایه اجتماعی
۷۳.....	ابعاد سرمایه اجتماعی
۷۴.....	مفهوم سرمایه
۷۶.....	تفاوت انواع سرمایه
۷۸.....	تاریخچه سرمایه اجتماعی
۸۱.....	اندازه گیری و سنجش سرمایه اجتماعی
۸۳.....	منابع سرمایه اجتماعی
۸۸.....	اشتراک دانش
۸۸.....	داده، اطلاعات و دانش
۹۰.....	انواع دانش: نهان و آشکار
۹۱.....	مدیریت دانش، تعاریف، سیر تطور و تاریخی
۹۳.....	مزایای مدیریت دانش
۹۴.....	چرخه های مدیریت دانش
۹۵.....	چرخه مدیریت دانش ویگ
۹۸.....	چرخه مدیریت دانش مدیر و زاک
۹۹.....	چرخه مدیریت دانش مک الوری

چرخه مدیریت دانش بیو کویتز و ویلیامز	۱۰۰
چرخه حیات دانش بیرکین شاو و شیهان	۱۰۱
چرخه مدیریت دانش یکپارچه دالکر	۱۰۲
انتقال دانش	۱۰۴
پیشینه تحقیق	۱۰۹
مطالعات داخلی	۱۰۹
مطالعات خارجی	۱۱۵
مدل مفهومی تحقیق	۱۲۰

فصل سوم - روش شناسی شیوه های مدیریت

مقدمه	۱۲۴
روش تحقیق	۱۲۴
جامعه آماری	۱۲۵
حجم نمونه و روش نمونه گیری	۱۲۵
روش جمع آوری اطلاعات	۱۲۸
متغیرهای تحقیق	۱۲۹
متغیرهای پنهان	۱۲۹
متغیرهای پنهان مستقل	۱۲۹
متغیرهای پنهان وابسته	۱۳۰
متغیرهای پنهان میانجی	۱۳۰
متغیرهای قابل مشاهده	۱۳۰
روش تجزیه و تحلیل داده ها	۱۳۱
روش آمار توصیفی	۱۳۱

مقدمه

نوآوری به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی تلقی می شود. از طرفی، در عرصه رقابت امروز، میان سازمان ها و شرکت ها، یکی از مولفه های افزایش دهنده موفقیت برای سازمان ها، متمرکز شدن بر وظیفه مدیریت راهبردی منابع انسانی^۱ است. سازمان ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط های متغیر و ایجاد و ارتقای قابلیت های جدیدی که به آن ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق تر خواهند بود. بنابراین، دانش و شایستگی های منابع انسانی به عنوان دارایی های کلیدی برای سازمان ها می باشد (مونتهس^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). اقدامات منابع انسانی ابزار و شیوه های اصلی هستند که توسط آن ها، سازمان ها می توانند مهارت ها، نگرش ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و رسیدن به اهداف سازمانی موجود مورد تأثیر قرار دهند. بنابراین، ابتکارات و اقدامات نوآوری به طور فزاینده به دانش، تخصص و تعهد کارکنان به عنوان درون داده های فرایند ایجاد ارزش وابسته است. دیدگاه مبتنی بر دانش^۲، سازمان را به عنوان مخزن دانش و شایستگی ها معرفی می کند. مطابق با این دیدگاه، مطالعات قبلی، دانش و شایستگی های منابع انسانی را به عنوان دارایی های کلیدی برای سازمان ها شناسایی کرده اند (اسکاربرگ^۳، ۲۰۰۳). در تکمیل مطالب باید گفت که دانش، درون سرمایه انسانی، قرار دارد و سازمان ها نمی توانند به راحتی دانش را میان افراد درون سازمان منتقل کنند. هرچند که سازمان به دانش، مهارت

^۱ Montes

^۲ Knowledge - Based

^۳ Scarbrough

ها و تخصص کارکنان دسترسی دارد، با این حال لازم است که ظرفیت ها و قابلیت هایی را در مدیریت ابزارهای مدیریت دانش به دست آورد تا استفاده و کاربرد مؤثر سرمایه انسانی در ایجاد و پردازش تخصص سازمانی برای نوآوری را تضمین کند.

در فصل نخست پژوهش حاضر، ابتدا به بیان مقدمه و پس از آن به بیان مسئله و اهمیت و ضرورت پژوهش پرداخته خواهد شد. سپس اهداف و سوالات پژوهش و فرضیه های پژوهش بیان خواهد گردید و در نهایت استفاده کنندگان از پژوهش، قلمرو زمانی، مکانی و موضوعی پژوهش، تعاریف مفهومی و عملیاتی واژه ها تحقیق ارائه خواهد شد.