

۲۴۲۴۷۷۱



مدیریت دانش

نویسنده:

حسین فیروزی پشتمساری

سرشناسه	:	فیروزی پشتمساری، حسین، ۱۳۶۱-
عنوان و نام پدیدآور	:	مدیریت دانش / نویسنده حسین فیروزی پشتمساری.
مشخصات نشر	:	تهران: موسسه فرهنگی انتشاراتی اولین ها، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری	:	۱۳۱ص.: مصور، جدول.
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۸۰۴۲-۶۸-۸۰۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	مدیریت دانش
		Knowledge management
رده بندی کنگره	:	HD ۲/۳۰
رده بندی دیویی	:	۴۰۳۸/۶۵۸
شماره کتابشناسی	:	۹۳۷۳۱۶۱
ملی		
اطلاعات رکورد	:	فیا
کتابشناسی		

تهران. میدان انقلاب. بعد از منیری جاوید، ساختمان افق، طبقه ۶ همراه ۰۹۱۲۲۳۷۴۷۱۵-
۰۶۶۴۸۰۴۶۸-

عنوان: مدیریت دانش

نویسنده: حسین فیروزی پشتمساری

موسسه فرهنگی انتشاراتی اولین ها

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۲

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۴۰۰۰۰ تومان

شایک: ۸-۶۸-۴۲-۸۰۶۲۲-۹۸۷

۱-۱. مقدمه مولف

دنیایی که ما امروز در آن زندگی میکنیم، به خاطر پدیده جهانی شدن، دچار تغییرات سریع و اجتناب ناپذیری شده است. در حال حاضر، سازمان های نوین در دنیای رقابت، با چالش هایی متفاوت مانند افزایش تاثیر مشتری، شدت رقابت، کوتاه نمودن چرخه تولید، شتاب و تداوم فناوری روبرو هستند و برای مقابله با این چالش ها و ماندن در دنیای رقابت، نیازمند پویایی و انعطاف پذیری فراوانی هستند.

سازمان ها برای انعطاف پذیری و حفظ برتری رقابتی، باید سعی کنند از دیگران متمایز باشند. در دیدگاه مبتنی بر منبع، فرض بر این است که سازمان ها با توجه به منابعی که دارند، از یکدیگر متمایز می شوند و می توانند برتر از دیگر رقبا در صحنه رقابت حاضر شوند، مطمئناً منبعی که برای سازمان، مزیت رقابتی خلق می کند، منبعی منحصر به فرد و یگانه است که باید چهار شرط کمیاب، ارز شمند، غیر قابل تقلید و غیر قابل جایگزین بودن را داشته باشد.

امروزه سازمان ها دریافتند که ارتباط محکمی بین مدیریت دانش و کسب مزیت رقابتی (عملکرد بهتر) وجود دارد و ماهیت پنهانی دانش است که آن را بصورت منبعی منحصر به فرد در آورده است.

مدیریت دانش یک منبع استراتژیک ضروری و لازم برای سازمان و مهمترین فاکتور کلیدی برای خلق مزیت رقابتی است، چرا که کپی کردن یا تقلید دانش افراد (چیزی که درون افراد و به عنوان سرمایه نامشهود سازمان است) سخت و نیازمند طی کردن فرآیند یادگیری مشابهی است. ((رویکرد مثبت ژاپنی ها به مدیریت دانش، موجب شهرت آنها در رقابت جهانی، توانایی شان در پاسخ سریع به مشتریان، ایجاد بازارهای جدید، توسعه سریع محصولات جدید و تسلط شان بر فناوری های نو ظهور شده است.)) (World Development

(Report, ۲۰۰۲/۲۰۰۳)

در هر حال، طرفداران مدیریت دانش معتقدند که در محیط پر تلاطم و متغیر امروز، مدیریت دانش است که می تواند سازمان ها را در رسیدن به عملکرد بهتر و حفظ آن کمک کند؛ پیتر دراگر^۱ در سال ۱۹۹۳ گفته است: «ارز شمندترین دارایی سازمان ها در قرن بیست و یکم، دانش و کارکنان دانشی آنهاست (Druckker, ۱۹۹۳: ۸) در حال حاضر، شاهد صدق پیشگویی دراگر هستیم و میبینیم که مدیریت دانش، اهرم اصلی رشد و عمل، در جوامع و سازمان هاست.

دنیای متغیر امروز ایجاب می کند که سازمانها برای بقاء به دنبال ابزاری نوین باشند، یکی از ابزارهایی که می تواند سازمانها را در تأمین این اهداف یاری کند، مدیریت دانش است. مدیریت دانش فرایندی است که به سازمانها کمک می کند اطلاعات مهم را بیابند، گزینش، سازماندهی و منتشر کنند و تخصصی است که برای فعالیتهایی چون حل مشکلات، آموختن پویا و تصمیم گیری ضروری است.

^۱. Peter Drucker

در سال های اخیر، سازمان ها و شرکت های مختلف، پیوستن به روند دانش را آغاز کرده اند و مفاهیم جدیدی چون کار دانش، دانشکار، مدیریت دانش و سازمان های دانشی خبر از شدت یافتن این روند می دهند. سازمان ها نه تنها از طریق سازگاری منفعلانه، بلکه به واسطه کارکرد متقابل فعال، خود را با محیط های بی ثبات وفق می دهند. سازمان ها به راحتی می توانند تغییر شکل دهند، با این همه، بسیاری از دیدگاه های موجود در زمینه سازمان از یک حالت منفعلانه و ایستا برخوردارند. سازمانی که در صدد سازگاری کامل خود با محیط در حال تغییر است، باید علاوه بر خلق اطلاعات و دانش، بتواند آن ها را به طرز موثری، مورد پردازش قرار دهد هم چنین اعضای سازمان باید نه تنها منفعل نبوده، بلکه باید به عنوان عامل فعال در نوآوری عمل کنند.

سازمان ها منابع مختلفی از قبیل سرمایه، تکنولوژی تولید، نیروی انسانی، مواد اولیه و... در اختیار دارند. پژوهش ها به عنوان مثال پژوهش (Hales, ۲۰۰۲; Nonaka, ۱۹۹۴; Wiig, ۲۰۰۳) نشان داده است که بیشتر سازمان ها تمرکز اصلی خود را بر اداره ی منابع فیزیکی قرار داده و مزیت های رقابتی خود را بر آن مبنا استوار کرده اند.

پیدایش عصر دانش باعث ناکارآمدی بسیاری از جهت گیری ها و رویکردهای سنتی گردید. جهت گیری های نوین، به رویکردهای مبتنی بر منابع ناملموس تکیه دارد. بررسی های به عمل آمده نشان می دهد که سازمان ها به صورت عام و شهرداری (در این پژوهش) از همه ی دانش خود که مهم ترین دارایی ناملموس آنها به شمار می رود استفاده نمی کنند زیرا مدیریت دانش به خودی خود و بدون برنامه ریزی اتفاق نمی افتد دستیابی به دانش مستلزم شناسایی منابع آن و آشنایی با فرایندهای مدیریت دانش برای کارکنان در همه ی سطوح سازمانی است. دانش، ماهیتی اجتماعی و نهفته داشته و در ذهن کارکنان نهفته است و با خروج آنها از سازمان، این دانش که سرمایه های عظیم سازمانی محسوب می شود، خارج می گردد. آشنایی با مدیریت دانش به شهرداری در راستای شناسایی دانش نهفته کمک خواهد کرد.

بسیاری از سازمان ها بدون آسیب شناسی صحیح از فرایندها و مولفه های کلیدی اثر گذار بر مدیریت دانش، اقدام به اجرای برنامه های مدیریت دانش می کنند که در اکثر موارد اجرای این برنامه ها با شکست مواجه می شود.