

مدیریت منابع انسانی در بستر مدیریت دانش

عباس غلامپور، سمیه نقی، ابرار جاراگه، خسرو ابراهیمی



۱۳۹۷

مدیریت منابع انسانی در بستر مدیریت دانش		
سرشناسه	نویسنده	محمدعلی دژگرویشکائی
عنوان و نام پدیدآور	عنوان و نام پدیدآور	
مدیریت منابع انسانی در بستر مدیریت دانش / عباس غلامپور، سمیه تقی پور و اجارگاه، خسرو ابراهیمی	مدیریت منابع انسانی در بستر مدیریت دانش / عباس غلامپور، سمیه تقی پور و اجارگاه، خسرو ابراهیمی	■
مشخصات نشر	ناشر	صالحیان
مشخصات ظاهری	مشخصات ظاهری	
شابک	شابک	■
وضعیت فهرست نویسی : فیپا	وضعیت فهرست نویسی : فیپا	س ۱۱ چاپ
یادداشت	یادداشت	
موضوع	موضوع	۳۹۷
موضوع	موضوع	■
موضوع	موضوع	شماره گار
موضوع	موضوع	
رده دی ز گره	رده دی ز گره	۱۰۰۰ نسخه
ر ه بندی نویسی	ر ه بندی نویسی	■
شماره کتابشناختی	شماره کتابشناختی	شابک
۹۷۸-۶۲۲-۶۱۸۵-۴۲-۴	۹۷۸-۶۲۲-۶۱۸۵-۴۲-۴	
		کلیه حقوق این اثر محفوظ می باشد.
میدان انقلاب - کارگر جنوبی - کوچه شهدای ژاندارم - ساختمان گلستان - پلاک ۱۲۷ - واحد ۱۰۰ - پابلسalehiyan.com - ۰۹۱۹۰۸۱۰۱۴۲ - ۶۶۹۷۹۳۰۰		قیمت ۲۰۰۰۰ تومان

فهرست

۱۱	۱
۱۱	مقدمه
۱۴	چند اصطلاح مهم برای مطالعه کتاب حاضر
۱۷	۲
۱۷	مدیریت دانش
۱۹	تعریف دانش
۲۰	اقتصاد دانشی
۲۳	تاریخچه مدیریت دانش
۲۷	داده ، اطلاعات ، دانش
۲۹	انواع دانش
۳۳	تعریف مدیریت دانش
۳۵	مدیریت دانش ، علم یا هنر ؟
۳۶	چرخه مدیریت دانش
۳۶	خلق، کسب و توسعه دانش
۳۶	انتقال دانش
۴۰	آیا دانش می تواند مدیریت شود؟
۴۳	۳
۴۳	عملکرد سازمانی
۴۸	تعریف عملکرد سازمانی
۴۹	سنجش عملکرد سازمانی
۵۱	چرا اندازه گیری عملکرد؟
۵۳	سیستم اندازه گیری عملکرد
۵۴	چارچوب های اندازه گیری عملکرد
۵۷	رویکردهای سنجش عملکرد

۵۸	چارچوبهای سنجش عملکرد
۵۸	چارچوبهای خود ارزیابی
۵۹	مدیریت عملکرد
۶۲	مقیاس‌های سنجش عملکرد
۶۳	عوامل مؤثر بر عملکرد سازمانی
۶۵	۴

۶۵	اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی
۶۶	تعریف مدیریت منابع انسانی
۶۷	ورودی‌های مدیریت منابع انسانی
۶۸	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۶۹	اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۶۹	فضای شکل‌گیرنده استراتژی منابع انسانی
۷۱	راهبردهای حوزه‌های مختلف مدیریت منابع انسانی
۷۸	اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی
۸۱	اقدامات راهبردی منابع انسانی و مدیریت انسانی
۸۲	مدیریت دانش و عملکرد سازمانی
۸۴	میانجی راهبرد اقدامات منابع انسانی

۸۷	۵
۸۷	سخن پایانی
۹۱	منابع

پیشگفتار

تغییرات سریع محیطی، جهانی سازی، رقابت، تهیه کالاها و خدمات نوآورانه، تغییرات انتظارات مشتری و تقاضاهای سرمایه‌گذاران و استانداردهای بالا برای سازمان‌ها باعث شده سازمان‌ها به طور مداوم عملکرد خودشان را برای رقابت موثرتر و اثربخش‌تر با کاهش هزینه‌ها و افزایش کیفیت و متنوع کردن خدمات و کالاهایشان بهبود ببخشند. امروزه یکی از مهمترین چالش‌های مطرح در حوزه منابع انسانی برقراری ارتباط و هماهنگی بین استراتژی منابع انسانی با استراتژی‌های بالا دستی (مانند استراتژی کسب و کار) می‌باشد. هدف اصلی کتاب حاضر تعیین تأثیر اقدامات راهبردی منابع انسانی در ارتباط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی است.

با سرعت گرفتن روند تغییرات در دانش، فناوری، بنگاه‌ها و سازمان‌ها پیچیده‌تر می‌شوند و همپای این تحولات، مدیریت سازمان‌ها نیز رو به پیچیدگی بیشتر می‌گذارد. امروزه اداره سازمان‌ها با روش‌ها و شیوه‌های سنتی امکان‌پذیر نیست؛ جایی که مدیریت بر انسان‌ها که سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند، کار انسانی نیست و رهبران سازمان‌ها، به ویژه مسئولان منابع انسانی، باید دانش و مهارت لازم را برای این امر کسب کنند و به‌طور مؤثر آن‌ها را به کار گیرند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۵۷). امروزه یکی از مهم‌ترین چالش‌های مطرح در حوزه منابع انسانی برقراری ارتباط و هماهنگی بین استراتژی منابع انسانی با استراتژی‌های بالادستی (مانند استراتژی کسب و کار) می‌باشد. تحقیقات کاربردی و بنیادی در ۲۰ سال اخیر برای پاسخگویی به چالش‌های فوق، حوزه جدید و نوپایی شامل مفاهیم، تئوری‌ها و الگوهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و استراتژی منابع انسانی را به وجود آورده است. مطالعات اخیر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی را به‌عنوان عاملی برای افزایش مزیت رقابتی مطرح می‌کند و کارکنان نیز به‌طور گسترده رویکرد، فرآیند و دیدگاه

خودشان را با برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان محک می‌زنند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی، روشی است برای تصمیم‌گیری درباره مقاصد و طرح‌های سازمان که به مسایل زیر مربوط است: روابط اشتغال، کارمندیابی، آموزش، پاداش‌ها و سیاست‌ها و روش‌های مرتبط با روابط کارکنان. هم‌چنین مدیریت استراتژیک منابع انسانی به روابط بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک در شرکت می‌پردازد و هم به نیازهای سرمایه‌ای انسانی توجه دارد. هم به توسعه قابلیت‌های فرآیند (یعنی توان انجام امور به طرز کارا). در مجموع مدیریت استراتژیک منابع انسانی به هر مساله انسانی عمده توجه دارد که یا بر طرح استراتژیک سازمان تاثیر می‌گذارد و یا از آن تاثیر می‌پذیرد (اعرابی و رفعت، ۱۳۸۷: ۶۵). از سوی دیگر دانش در دنیای کنونی یکی از مهم‌ترین عناصر کسب مزیت رقابتی است و مزیت رقابتی یک سازمان، از دانش منحصر به فرد آن سرچشمه می‌گیرد (لی و بی، ۱۹۹۶: ۴۹۶). دانش ابزاری بسیار مهم برای کاهش پیچیدگی‌های محیطی است و عامل مهمی است که به یک کارآفرین توان می‌دهد که خود را از رقبایش متمایز کند (یویت، ۲۰۰۰: ۲۳۲). در عصر کنونی دانش عاملی ضروری است برای سازمان‌ها، که آن‌ها را در محیط رقابتی پیرامون‌شان به سمت موفقیت سوق می‌دهد. از این رو شرکت‌هایی موفق‌تر خواهند بود که دارایی‌های مبتنی بر دانش را شناسایی کنند و ارزش دهند (راولی، ۲۰۰۲: ۱۰۲). در اقتصاد دانشی به جای تمرکز افراطی روی فرآیند ورودی و خروجی داده‌ها، تاکید زیادی روی استعدادها و توانمندی‌های افراد است و تمرکز بر این دارد که کدام سازمان‌ها توانایی استفاده و بکارگیری پتانسل‌های کارکنان‌شان را دارند (سیلوا، ۲۰۰۲). در عصر حاضر مدیریت دانش بخشی ضروری از فعالیت‌های تجاری سازمان‌ها است که با اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت آن‌ها در هم تنیده شده و به‌عنوان ابزاری برای ایجاد مزیت رقابتی مطرح می‌شود (ممقانی و سمی‌زاده، ۱۳۹۰: ۵۲). مدیریت دانش و ابعاد مختلف آن برای مدت‌ها، موضوع مورد مناقشه در بین محققان علوم مختلف بوده است (نوناکا و تاکاچی، ۱۹۹۵: ۱۴۵). در سپهر دیدگاه‌های مقام معظم رهبری درباره مسائل گوناگون کشور، توجه به علم و ضرورت پیشرفت و رشد علمی کشور و توسعه اقتصادی صنایع به

منظور واکسینه شدن در مقابل تحریم‌ها و کاهش حداکثر وابستگی صنایع به کشورهای خارجی از ضروریات است. در این بین، پایه و اساس مدیریت دانش، کارکنان دانشی هستند که خلق، انتشار و استفاده از دانش را تسهیل می‌کنند؛ بنابراین تعاملات و کنش متقابل بین افراد می‌تواند عامل تسریع کننده و تعیین کننده اجرای مدیریت دانش عمل کند. با این حال، ایجاد و تدوین دانش لزوماً به بهبود عملکرد سازمانی و یا ایجاد ارزش در سازمان منجر نمی‌شود، بلکه بازمند آن است تا بتوان از منابع انسانی به‌عنوان کلیدی‌ترین منابع سازمانی، به صورت کارآمد و اثربخش و با نگرش استراتژیک مدیریت شود، تا بتوان با رویکردی استراتژیک در مدیریت منابع انسانی سازمان بتواند با اتکا به آن‌ها در برابر محیط ناپایدار واکنش مناسب، نشان داده و منابع انسانی را در جهت کسب مزیت رقابتی بسیج کند.