



توسعه منابع انسانی بر اساس مدیریت دانش

تهیه و تألیف: وحید رحمانی
(دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش حکم و سیاست‌گذاری)





سرشناسه

عنوان و نام پدیدآور

مشخصات نشر

مشخصات ظاهری

شابک

وضعیت فهرست نویسی

یادداشت

موضوع

رده بندی کنگره

رده بندی دیویی

شماره کتابشناسی ملی

: رحمانی، وحید، ۱۳۷۰-

: توسعه منابع انسانی بر اساس مدیریت دانش / تهیه و تألیف وحید رحمانی ؛ ویراستار سپیده سلطانی کله سر.

: اردبیل: چشمه نور، ۱۴۰۱.

: ۱۵۶ ص.

: ۸-۳۲-۷۷۴۹-۶۲۲-۹۷۸

: فیبا

: کتابنامه.

: نیروی انسانی -- ایران -- مدیریت

Manpower planning-- Iran

مدیریت دانش -- ایران

Knowledge management -- Iran

: HF۵۵۴۹ /۵

: ۶۵۸/۳۰۱

: ۸۸۵۵۷۳۰

توسعه منابع انسانی بر اساس مدیریت دانش

نویسنده: وحید رحمانی

ویراستار: سپیده سلطانی کله سر

صفحه: ۱۵۶ طواح جلد: پانیز چشمه نور

ناشر: انتشارات چشمه نور

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول، ۱۴۰۱

قیمت: ۷۵۰۰۰ تومان

شابک: ۸ - ۳۲ - ۷۷۴۹ - ۶۲۲ - ۹۷۸

پست الکترونیکی ناشر: cheshmenoora@yahoo.cim

«این کتاب با کاغذ حمایتی منتشر شده است»

دانش همواره مهم بوده و هست اما در حال حاضر مهمتر و جالبتر شده که این امر ناشی از اعمال قدرت آن برای کسب مزیت رقابتی پایدار است. تئوری پردازان بزرگ اقتصادی و تجاری، دانش را به عنوان مزیت رقابتی نهایی برای سازمان‌های جدید و کلید پیروزی آنها بیان کردند و استدلال می‌کنند که دانش تنها منبعی است که مشکل یا حتی غیرممکن است که تقلید و کپی شود. مالک آن دارای یک کالای ویژه و منحصر به فرد است. سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱ در گزارشی در سال ۲۰۰۳ میلادی، اهمیت و ضرورت مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی را مورد بررسی قرار داده است. به طور ایده آل، اطلاعات و دانش می‌توانند منطقه‌بندی شوند و به سادگی و سرعت منتقل شوند و به صورتی در دسترس قرار گیرند که کاربرد فوری و استفاده مستمر را ممکن سازد. یکی از راه‌های ساده تر کردن و کارایی‌مند کردن زیر ساخت‌های دانش، استفاده از یک سیستم نرم افزاری شبیه به گراپوین است، که توزیع همزمان، توسعه و بهره‌گیری از دانش را ممکن می‌سازد، اگر تمام عناصر بنیادی مدیریت با هم طراحی شوند، شانس مناسبی برای ایجاد ساخت‌هایی به وجود می‌آید که همواره کاربرمدار^۲ هستند.

سازمان‌ها برای بقا در دنیای رقابتی و پویای امروزین به توسعه دارایی‌های راهبردی خود روی آورده‌اند تا بتوانند با کمک منابع و توانمندی‌های ناملموس و غیرقابل تقلید خود، مزیت رقابتی کسب کنند. اهمیت سرمایه انسانی به عنوان یک دارایی ارزشمند بر هیچ سازمان و مدیری پوشیده نیست. یکی از راه‌های توسعه سرمایه انسانی، اجرای مؤثر اقدامات مدیریت دانش در سازمان است. با توجه به اهمیت روز افزون منابع انسانی به عنوان عامل مهم تحول سازمانها در عصر رقابت، توسعه و بهبود مستمر منابع انسانی و پرورش آنها به گونه‌ای اجتناب ناپذیر، ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس شناخت ابعاد دقیق توسعه منابع انسانی و آرایه راه‌های اصولی و منطقی در جهت توانمندسازی و توسعه آن‌ها از اهم وظایف و مشغله‌های فکری مدیران سازمانها است. در این راستا،

^۱. OECD

^۲. User - Oriented

هدف‌ها و استراتژی‌های مهم فعالیت‌های توسعه منابع انسانی سازمان باید به روشنی تعریف شده و عناصری چون ارتقای کیفیت عملکرد افراد، کاهش هزینه‌ها و ضایعات فردی و سازمانی، رضایت مندی بیشتر ذینفعان سازمان و نهایت تقویت سازمان در خلق و حفظ مزیت رقابتی آن در نظر گرفته شود و از همین روست که محققان این حوزه تلاش نموده‌اند تا با ارائه مدل‌های مفهومی و فرآیندی به کمک مدیران بشتابند تا به اهداف خود دست یابند و نکته مهم این است که در ارائه مدل‌های جدید، متناسب سازی آنها با تکنولوژی و فن آوری باید مورد توجه قرار گیرد.

کتاب حاضر مشتمل بر مبانی نظریه‌های مدیریتی در حوزه توسعه منابع انسانی و مدیریت دانش است. از این رو این مطالعه سعی دارد به بررسی تاثیر اقدامات مدیریت دانش در توسعه سرمایه انسانی بپردازد. توسعه منابع انسانی برای تمام سازمان‌هایی که می‌خواهند پویا و رشد محور باشند بسیار پراهمیت می باشد؛ تمرکز بر همه جوانب توسعه منابع انسانی به ساخت محیط کاری فوق العاده کمک خواهد کرد، محیط کاری که سازمان و تک تک کارمندان اهداف شغلی خود را در آن تحقق یافته می‌یابند که این امکان با مدیریت دانش به صورت بهتر و سریعتر قابل دسترس می باشد.

فهرست مطالب

فصل اول

توسعه منابع انسانی

۱۶.....	مبانی نظری توسعه منابع انسانی
۱۹.....	مفهوم توسعه منابع انسانی
۲۳.....	سطوح تجزیه و تحلیل در توسعه منابع انسانی
۲۴.....	مدل های توسعه منابع انسانی
۲۵.....	مدل های عقلایی توسعه منابع انسانی
۲۵.....	مدل های طبیعی توسعه منابع انسانی
۲۶.....	توسعه منابع انسانی بر اساس نقاط مرجع استراتژیک
۲۷.....	رویکرد باز و بسته به توسعه منابع انسانی
۲۸.....	توسعه منابع انسانی مشتق شده از نیاز
۲۹.....	توسعه منابع انسانی مشتق شده از فرصت
۲۹.....	توسعه منابع انسانی مشتق شده از قابلیت ها
۲۹.....	مدل توسعه منابع انسانی I-A
۳۰.....	مباحث توسعه انسانی و روش محاسبه آن
۳۱.....	الف) امید به زندگی
۳۲.....	ب) آموزش
۳۳.....	مدل های تدوین استراتژی منابع انسانی
۳۴.....	مدل فیلیپس

۳۵	مدل نقاط مرجع استراتژیک
۳۵	مدل LENS
۳۵	مدل مدیریت استراتژیک مزیت کارکنان (تنوری سیستم‌ها)
۳۶	مدل مبتنی بر فرهنگ سازمانی
۳۸	مقایسه مدل‌ها
۳۸	مبانی قابلیت های استراتژیک کارکنان
۳۸	استراتژی
۳۹	مدل یکپارچه تدوین استراتژی منابع انسانی
۴۱	ویژگی های الگوهای استراتژیک مدل یکپارچه
۴۱	استراتژی ثانویه
۴۲	استراتژی پدرانہ
۴۲	استراتژی پیمانکارانه
۴۲	استراتژی متعهدانه
۴۳	نقش استراتژیک منابع انسانی در تحول سازمانی
۴۳	استراتژی جذب منابع انسانی
۴۵	تعریف الگوی بلوغ قابلیت کارکنان
۴۵	ارزشهای محوری الگوی بلوغ قابلیت کارکنان
۴۶	ساختار الگوی بلوغ قابلیت
۴۷	نواحی فرایندی سطح بلوغ ۲
۴۸	نواحی فرایندی سطح بلوغ ۳
۴۹	نواحی فرایندی سطح بلوغ
۵۰	نواحی فرایندی سطح بلوغ
۵۱	مزایای پیاده سازی الگوی بلوغ قابلیت کارکنان
۵۲	الگوی قابلیت استراتژیک کارکنان
۵۲	طبقه بندی کارکنان بر مبنای قابلیت های استراتژیک
۵۵	قابلیت کارکنان و شبکه های متنوع مدیریت منابع انسانی
۵۵	الف) سبک تعهدی

۵۶	ب) سبک بازدهی:
۵۶	ج) سبک فرمانبرداری:
۵۷	د) سبک مشارکتی:
۵۷	عملکرد.....
۵۷	عملکرد فردی.....
۵۸	عملکرد سازمانی.....
۵۸	مدیریت و ارزیابی عملکرد.....
۶۲	سنجش عملکرد.....
۶۳	مفهوم ارزشیابی عملکرد.....
۶۵	اهداف ارزشیابی عملکرد.....
۶۷	رویکردها و روشهای ارزشیابی عملکرد.....
۶۸	روشهای ارزشیابی عملکرد.....
۷۱	کدام روش ارزیابی عملکرد انتخاب شود؟.....
۷۳	مفهوم توانمندسازی.....
۷۷	تاریخچه توانمندسازی.....
۷۸	اصول توانمندسازی.....
۸۰	رویکردهای توانمندسازی در سازمان.....
۸۲	استراتژیهای توانمندسازی.....
۸۴	مدل های توانمندسازی.....
۸۸	ابعاد توانمندسازی روانی.....
۹۲	پیامدهای توانمندسازی.....

فصل دوم

مدیریت دانش

۹۶	مقدمه.....
۹۷	علم چیست؟.....
۹۸	ارتباط دانش با علم:.....