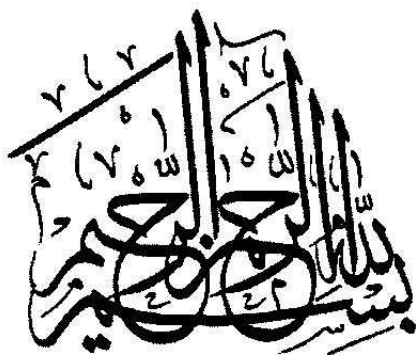




# توانمندسازی و سرمایه فکری با رویکرد مدیریت دانش

مؤلف:

محمد جلیلی (کارشناس ارشد مدیریت)

|                     |   |                                                                    |
|---------------------|---|--------------------------------------------------------------------|
| سرشناسه             | : | جلیلی، محمد، ۱۳۶۳-                                                 |
| عنوان و نام پدیدآور | : | توانمندسازی و سرمایه فکری با رویکرد مدیریت دانش / مولف محمد جلیلی. |
| مشخصات نشر          | : | تهران: انتشارات شریفزاده، ۱۴۰۰.                                    |
| مشخصات ظاهری        | : | ۲۱۴ص: جدول.                                                        |
| شابک                | : | ۹۷۸-622-7449-98-3: ۵۰۰۰ریال                                        |
| وضعیت فهرست نویسی   | : | فیبا                                                               |
| یادداشت             | : | کتابنامه: ص. ۲۰۸-۲۱۶.                                              |
| موضوع               | : | مدیریت دانش                                                        |
| موضوع               | : | Knowledge management                                               |
| موضوع               | : | کارکنان -- توانمندسازی                                             |
| موضوع               | : | Employee empowerment                                               |
| موضوع               | : | سرمایه فکری -- مدیریت                                              |
| موضوع               | : | Intellectual capital-- Management                                  |
| رده بندی کنگره      | : | ۲/HD۳۰                                                             |
| رده بندی دیویی      | : | ۴۰۳۸/۶۵۸                                                           |
| شماره کتابشناسی ملی | : | ۷۶۴۴۷۸۰                                                            |
| اطلاعات رکورد       | : | فیبا                                                               |
| کتابشناسی           | : |                                                                    |



انتشارات شریفزاده

|            |   |                                        |
|------------|---|----------------------------------------|
| نام کتاب   | : | توانمندسازی فکری با رویکرد مدیریت دانش |
| ترجمه:     | : | محمد جلیلی                             |
| ناشر:      | : | شریفزاده                               |
| سال انتشار | : | چاپ اول - ۱۴۰۰                         |
| شمارگان    | : | ۵۰۰                                    |
| شابک       | : | ۹۷۸-۶۲۲-۷۴۴۹-۹۸-۳                      |
| قیمت       | : | ۶۵۰۰۰ تومان                            |

«کلیه حقوق برای انتشارات شریفزاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران- خ انقلاب- روبروی سینما بهمن- جنب بانک صادرات- پ ۱۳۵۶

کتابفروشی محسن - تلفن ۰۲۱-۶۶۴۹۲۶۶۲

## فهرست مطالب

|    |                                                        |
|----|--------------------------------------------------------|
| ۱۲ | پیشگفتار .....                                         |
| ۱۳ | فصل ۱ .....                                            |
| ۱۳ | توانمندسازی .....                                      |
| ۱۳ | مقدمه: .....                                           |
| ۱۳ | تعریف توانمندی .....                                   |
| ۱۵ | اهمیت پرداختن به موضوع توانمندسازی کارکنان .....       |
| ۱۸ | تاریخچه ی توانمند سازی در جهان و ایران .....           |
| ۲۰ | استراتژی های توانمند سازی .....                        |
| ۲۱ | اقدامات عملی برای توانمند کردن کارکنان .....           |
| ۲۲ | مورد توجه قرار دادن منافع کارکنان از طریق .....        |
| ۲۲ | به کارگیری تیم های کیفی از طریق: .....                 |
| ۲۳ | مزایای توانمندسازی نیروی انسانی .....                  |
| ۲۳ | هزینه های توانمندسازی .....                            |
| ۲۴ | ابعاد توانمندسازی .....                                |
| ۲۶ | رویکردهای مختلف توانمندسازی .....                      |
| ۲۶ | توانمندسازی به عنوان یک ساخته ارتباطی .....            |
| ۲۷ | توانمندسازی به عنوان یک ساخته انگیزشی .....            |
| ۲۷ | توانمندسازی به عنوان رویکرد شناختی .....               |
| ۲۷ | الگوی توانمند سازی چهارعاملی .....                     |
| ۳۰ | مدل هایی تاکیدکننده بر ویژگی های عام توانمندسازی ..... |
| ۳۱ | مدل های اقتضایی توانمندسازی کارکنان .....              |
| ۳۲ | رویکرد مکانیکی (ارتباطی) .....                         |
| ۳۲ | رویکرد ارگانیکی (انگیزشی) .....                        |

|    |                                                      |
|----|------------------------------------------------------|
| ۳۳ | برنامه های توانمندسازی کارکنان                       |
| ۳۵ | فصل ۲                                                |
| ۳۵ | سرمایه فکری                                          |
| ۳۵ | مقدمه                                                |
| ۳۸ | تعاریف مختلف سرمایه فکری                             |
| ۳۹ | مرور چشم انداز تاریخی سرمایه فکری                    |
| ۴۱ | انواع طبقه بندی ها اجزاء سرمایه فکری                 |
| ۴۵ | شباهت موجود در تعاریف واجزای مدل های سرمایه های فکری |
| ۴۶ | بعد انسانی                                           |
| ۴۶ | بعد ارتباطی                                          |
| ۴۷ | بعد سازمانی                                          |
| ۴۷ | منافع و مزایای اندازه گیری سرمایه فکری               |
| ۴۷ | افزایش نوآوری                                        |
| ۴۸ | اندازه گیری سرمایه فکری                              |
| ۴۹ | ۱- تنظیم استراتژی                                    |
| ۴۹ | ۲- ارزیابی اجرای استراتژیها                          |
| ۵۰ | ۳- گسترش و تنوع و توسعه استراتژیک                    |
| ۵۱ | ۴- جبران خدمات                                       |
| ۵۱ | ۵- ابلاغ به ذینفعان خارجی                            |
| ۵۲ | اندازه گیری سرمایه فکری: مدل ها و روش های آن         |
| ۵۳ | حسابداری منابع انسانی                                |
| ۵۳ | ارزش افزوده اقتصادی                                  |
| ۵۴ | کارت امتیازی متوازن                                  |
| ۵۵ | سرمایه فکری                                          |
| ۵۶ | مدل تکنولوژی بروکر                                   |

|    |                                                       |
|----|-------------------------------------------------------|
| ۵۶ | مدیریت سرمایه فکری                                    |
| ۵۸ | فرق بین سرمایه فکری با مدیریت دانش و مدیریت نامشهودها |
| ۶۰ | ارتباط و پیوند میان مدیریت دانش و سرمایه فکری         |
| ۶۱ | رابطه مدیریت استعداد و سرمایه فکری                    |
| ۶۳ | فصل ۳                                                 |
| ۶۳ | مدیریت استعداد                                        |
| ۶۳ | مقدمه                                                 |
| ۶۴ | تعریف مدیریت استعداد                                  |
| ۶۶ | اهداف مدیریت استعداد                                  |
| ۶۷ | نکاتی در مورد تحقق فرآیند مدیریت استعداد              |
| ۶۸ | مزایای مدیریت استعداد                                 |
| ۶۸ | دلایل اهمیت مدیریت استعداد                            |
| ۷۰ | ماهیت استراتژی مدیریت استعداد                         |
| ۷۱ | جذب و شناسایی استعدادها                               |
| ۷۲ | انتخاب استعدادها                                      |
| ۷۳ | بکارگیری استعدادها                                    |
| ۷۳ | تناسب افراد با نقشها                                  |
| ۷۴ | تناسب نقشها با افراد                                  |
| ۷۵ | توسعه استعدادها                                       |
| ۷۵ | سیستم توسعه استعداد                                   |
| ۷۶ | نگهداری از استعدادها                                  |
| ۷۶ | عوامل درونی و بیرونی تأثیرگذار بر مدیریت استعداد      |
| ۷۷ | نتایج مدیریت استعداد                                  |
| ۷۹ | فصل ۴                                                 |
| ۷۹ | مدلهای مدیریت دانش                                    |

|    |                                           |
|----|-------------------------------------------|
| ۷۹ | مدل های مدیریت دانش                       |
| ۷۹ | دسته بندی مدل ها                          |
| ۷۹ | رده بندی مدلها                            |
| ۷۹ | مدل های شبکه ای                           |
| ۸۰ | مدل های شناختی                            |
| ۸۰ | مدل های انجمن                             |
| ۸۰ | مدل های فلسفی                             |
| ۸۰ | گروه بندی از منظر نوع دانش (ضمنی / آشکار) |
| ۸۱ | روش انسان محور                            |
| ۸۱ | روش پویا                                  |
| ۸۲ | * روشهای مبتنی بر رمز گذاری               |
| ۸۲ | * روشهای مبتنی بر مبتای فرد               |
| ۸۲ | * روشهای مبتنی بر اجتماعی نمودن           |
| ۸۲ | گروه بندی دانش بر مبنای فرایندهای دانش    |
| ۸۲ | مرور کلی بر مدلهای مدیریت دانش            |
| ۸۳ | مدل کلی ساختار نظامهای مدیریت دانش        |
| ۸۴ | مدل مدیریت دانش بنیادی در سازمان          |
| ۸۵ | مدل راهبردی مدیریت دانش                   |
| ۸۶ | کاربردهای دانش                            |
| ۸۶ | مدل زنجیره دانش                           |
| ۸۹ | مدل چهار حلقه ای مدیریت دانش              |
| ۸۹ | سیستم های مدیریت دانش                     |
| ۹۱ | مدیریت دانش نوین                          |
| ۹۲ | فواید سیستم های مدیریت دانش               |
| ۹۴ | ارزیابی مدیریت دانش                       |

|     |                                                         |
|-----|---------------------------------------------------------|
| ۹۶  | مدل هیسک.....                                           |
| ۹۸  | مدل «بک من» .....                                       |
| ۹۹  | مدل ادل و گریسون.....                                   |
| ۹۹  | ۱-فرایندهای مدیریت دانش: .....                          |
| ۱۰۰ | ۲-فراهم کننده‌های مدیریت دانش: .....                    |
| ۱۰۱ | مدل «هفت سی».....                                       |
| ۱۰۲ | - مدل پایه های ساختمان دانش .....                       |
| ۱۰۴ | مدل SECI .....                                          |
| ۱۰۷ | مدل نوناکا و تاکوچی .....                               |
| ۱۱۱ | استفاده از فناوری در چهارچوب مدل نوناکا و تاکوچی: ..... |
| ۱۱۲ | استفاده از فناوری در فرایند دانش پنهان به پنهان : ..... |
| ۱۱۳ | استفاده از فناوری در فرایند دانش آشکار به آشکار : ..... |
| ۱۱۳ | استفاده از فناوری در فرایند دانش آشکار به آشکار: .....  |
| ۱۱۴ | استفاده از فناوری فرایند دانش آشکار به پنهان : .....    |
| ۱۱۴ | انواع دانش از دیدگاه نوناکا.....                        |
| ۱۱۶ | استراتژی دانش .....                                     |
| ۱۱۹ | فصل ۵ .....                                             |
| ۱۱۹ | اشتراک دانش .....                                       |
| ۱۱۹ | تسهیم دانش سازمانی.....                                 |
| ۱۱۹ | تعاریف تسهیم دانش سازمانی .....                         |
| ۱۲۱ | اهمیت تسهیم دانش سازمانی .....                          |
| ۱۲۳ | کانالهای موثر بر تسهیم دانش در سازمان .....             |
| ۱۲۵ | حالت‌های مختلف انتقال دانش .....                        |
| ۱۲۶ | محیط کاری مناسب برای تسهیم دانش سازمانی .....           |
| ۱۲۸ | منافع تسهیم دانش در سازمان .....                        |

## پیشگفتار

یکی از موضوعات اساسی که مدیران در روند تحول سازمانی با آن مواجه اند توانمندسازی کارکنان است. توانمندسازی یک استراتژی سازمانی است که مسئولیت بیشتری جهت تصمیم گیری به کارکنان اعطاء می کند و مشارکت آنان را در کنترل فرآیندهای سازمان افزایش می دهد. توانمندسازی رویکردی است که در آن، رهبر کارکنان اجرایی را به عنوان جزء اصلی اثربخشی سازمانی توانمند می کند. برخی صاحب نظران توانمندسازی کارکنان را مجموعه ای از سیستم ها، روش ها و اقداماتی می دانند که با توجه به هدف های سازمان، قابلیت و شایستگی افراد را در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی توسعه می دهند سازمان ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمانی را به خوبی بشناسند. ابزاری که می تواند در این زمینه به کمک مدیران باشد فرآیند توانمندسازی است. توانمندسازی، ظرفیت های بالقوه را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی های کارشناسان که از آنها استفاده بهینه نمی شود، در اختیار می گذارد و کارشناسان توانمند هم به سازمان و هم به خودشان نفع می رسانند و با توانمند شدن کارشناسان، سازمان نیز به سوی توانمند شدن حرکت می کند.

جلیلی

۱۴۰۰