

عنوان مقاله:

مدیریت دانش ابزاری استراتژیک در توانمندسازی منابع انسانی

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، اخلاق و کسب و کار (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 18

نویسندگان:

مهدی مهدی زاده رستم - گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لارستان، لارستان، ایران

سمیه معصومی - گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لارستان، لارستان، ایران

سیده فاطمه موسی زادگان - گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد لارستان، لارستان، ایران

خلاصه مقاله:

دانش را می توان آمیخته ای از تجربیات، ارزشها، اطلاعات موجود و نگرشهای کارشناسی و سیستماتیک دانست که چارچوبی برای ارزشیابی و بهره گیری از تجربیات و اطلاعات جدید ارائه می کند. سازمانها باید در جستجوی افراد حرفه ای و عرضه کنندگانی باشند که با راهبردی طولانی مدت و رهیافت منسجم به کار و کسب و فناوری به مدیریت دانش روی می آورند و باید کسانی را کنار بگذارند که این مقوله را جدیدترین فناوری برای رواج یافتن محصولات قدیمی می دانند. امروزه سیستم مدیریت دانش به عنوان مغز سازمان مطرح است و کارکنان را به دانش و اطلاعات مورد نیاز مجهز می کند تا بتواند وظایف خود را به درستی انجام دهند، و تصمیمات صحیح تر و سریع تری را اتخاذ نمایند. بنابراین سیستمی لازم است که فرآیندهای متفاوت مدیریت دانش را پشتیبانی کند. بر اساس این مدل می توان فرآیند مدیریت دانش را شامل: تعیین اهداف استراتژیک دانش، تحصیل دانش مورد نیاز، ارزیابی و سازماندهی دانش، به اشتراک گذاری (تسهیم) دانش و توانمند سازی و توسعه پایدار نیروی انسانی دانست. مدیریت منابع انسانی از طریق فرآیندهای گردش شغلی، توسعه شغلی، غنی سازی شغلی و اشتراک آموزش، موجب ایجاد محیط یادگیرنده شده و سپس از طریق ارتقای منابع انسانی و فرآیندهای تطبیق و تغییر، منجر به ایجاد مدیریت دانش می شود. تا اینجا نقش مدیر منابع انسانی در ایجاد مدیریت دانش مشخص شد. اما در این فرآیند نقش او همچنان مستمر و مداوم است چرا که در مدیریت دانش نقش اصلی در مدیریت دانشگران به عهده مدیریت منابع انسانی است. در این سازمانها او باید دائما درگیر فرآیندهای جذب، حفظ و نگهداری دانشگران باشد. از آنجا که منابع انسانی بارزترین عامل تولید و مهمترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمانی به شمار می آید، یکی از موثرترین راه های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، توانمندتر کردن کارکنان سازمانها است. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی شود، بلکه باید از راه های گوناگون به توسعه آموزش کارکنان پرداخت و این مهم، جز با اعمال برنامه های راهبردی در قلمرو مدیریت منابع انسانی، امکان پذیر نخواهد بود. در این مقاله ابتدا به بررسی مدیریت دانش پرداخته و سپس توانمند سازی کارکنان را بررسی قرار می دهیم و در پایان به تاثیر مدیریت دانش در توانمند سازی و توسعه منابع انسانی مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهیم.

کلمات کلیدی:

مدیریت دانش، ارائه یک مدل جامع از مدیریت دانش، توانمندسازی، الگوهای توانمندسازی، فرآیند راهبردی توانمندسازی منابع انسانی، دستاوردهای حاصل از اجرای توانمندسازی در سازمان، مدل توانمندسازی منابع انسانی با استفاده از فرآیند مدیریت دانش

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1589327>



