

نقش رهبري در رشد فردي و توسعه سازماني در كتابخانه ها از ديدگاه مديريت دانش

مهری پریخ
گروه کتابداری و اطلاع رسانی
دانشگاه فردوسی مشهد

خرداد ۱۳۸۵

خلاصه اي از بحثها

آيا رهبري همان مديريت است؟

آيا براي ما دانش ورزان نيز بايد مديريت دانش تعريف شود؟

چه رابطه اي بين مديريت دانش و رهبري در كتابخانه وجود

دارد؟

رهبری در کتابخانه چه ویژگی‌هایی دارد؟ آیا سوپر بشري است

که براي حل مشکل دانش ورزان در نظر گرفته مي شود؟

از اين بحثها چه نصيب ما شد؟

آیا رهبري همان مدیریت است؟

مدیریت

- Ø مجموعه اي از فعالیتها براي رسیدن به هدفهاي معين
- Ø هنر برنامه ریزی و انجام کار توسط
- Ø فرایندی براي بکار گیری منابع سازمانی برای رسیدن به اهداف سازمانی از طریق وظایفی چون تصمیم گیری، برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل

آیا رهبري همان مدیریت است؟

رهبري چیست؟

Ø فراگرد نفوذ در کارکنان، به گونه ای که کوشش داوطلبانه و مشتاقانه آنان را در جهت رسیدن به هدفهای سازمان موجب شود

Ø اثر گذاري بر افراد به طوري که از روي تمایل و علاقه براي دست یافتن به هدفهای گروهی تلاش کنند

وجه تمایز مدیریت با رهبری

دغدغه **مدیران** کتابخانه وظایف کارکنان است

دغدغه **رهبران** کتابخانه، کارکنان است

مدیران نگران اداره امور هستند

رهبران کتابخانه نگران ویژگی‌هایی مانند اراده، تلاش و حمایت از یکدیگر در کارکنان هستند.

مدیران به انجام صحیح کارها توجه دارند

رهبران به انجام کار صحیح توجه دارند

درحالی که **مدیران** به برنامه ریزی می‌پرهازد، **رهبران** بینش را شکل می‌دهد

وجه اشتراك مدير و رهبر

Ø مدير و رهبر براي تحقق اهداف سازماني تعيين شده اند
پس:

مدير اثر بخش، از ويژگيهاي رهبر برخوردار
است و رهبر اثر بخش از مهارتهاي مدير

دانش و مدیریت دانش

Ø **داده** عنصری بدون بار معنایی است

Ø **اطلاعات**: مجموعه ای از داده هاست که رابطه ای بین آنها برقرار است و دارای مفهوم هستند، مانند اثر تولید شده در زمینه مدیریت دانش

Ø **دانش**: ترکیب تجربه های نظام یافته، ارزشها و مفاهیم است، مانند درك چگونگی تولید يك اثر و رابطه آن با محصول. دانش به “چگونگی” می پردازد بنابراین در افزایش توانایی، مهارت و هوش تأثیر گذار است

Ø **خرد**: استفاد هوشمندانه از دانش در تصمیم گیری و عملکرد

هرم دانایی



کسب دانش

سازماندهی
دانش

استفاده و تولید
دانش

فرایند مدیریت
دانش

اشاعه و دسترس
پذیر کردن دانش

تحلیل دانش

ذخیره دانش

مدیریت دانش ابزاری برای مدیریت و رهبری کتابخانه ها

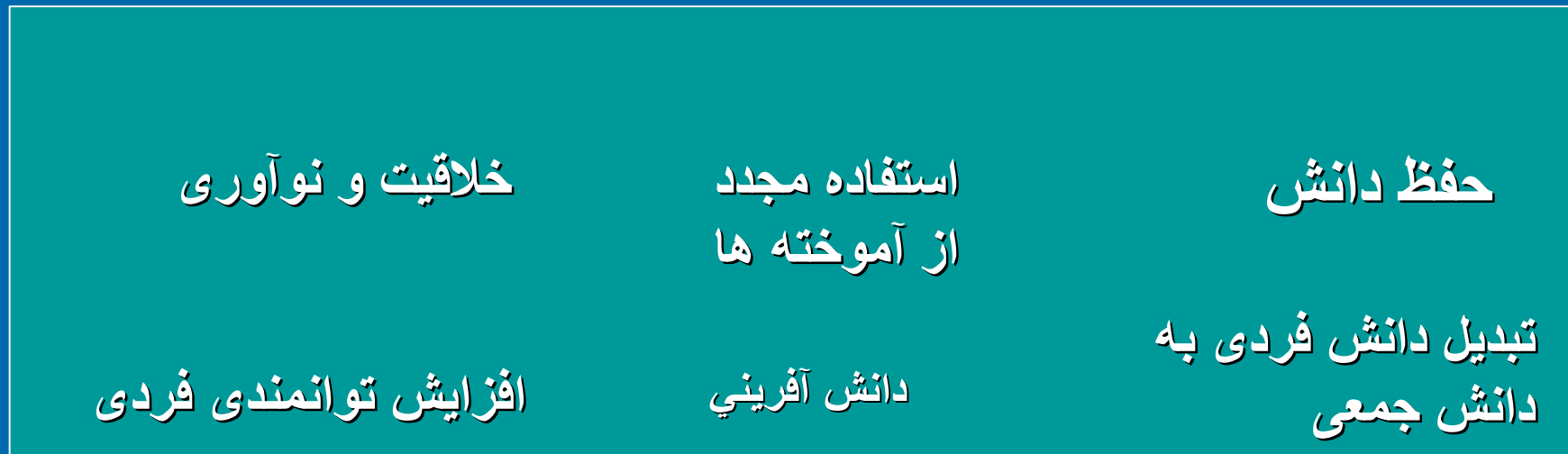
Ø مدیریت دانش فلسفه کار است، برای پاسخ به چرایی و چگونگی انجام کار مورد استفاده قرار می گیرد.

Ø با یادگیری سرو کار دارد و محصول آن تغییر و تحول است

Ø مشوق فعالیتهای فکری و استفاده از مهارتهایی است که به تولید دانش و در نتیجه تغییر می انجامد و موجب رشد فردی و رشد سازمانی می شود.

Ø طراحی سنجیده و نظام مند برنامه ها، خط مشی ها، اصول و تجهیزاتی است که روند کسب، سازماندهی، نگهداری، انتقال و خلق دانش و استفاده از آن را تسهیل می کند **(نظام مدیریت دانش)**

پیامدهای رهبری مبتنی بر مدیریت دانش



رشد فردی



رشد سازمانی

رابطه بین رهبری و مدیریت دانش

اهداف مدیریت دانش

- Ø رشد فردی را موجب می شود
- Ø با افزایش توانمندیها، شوق یادگیری بیشتر می شود
- Ø موجب خلاقیت و نوآوری می شود
- Ø در محیطی که فرهنگ اعتماد وجود دارد می تواند اجرا شود
- Ø چون هدف غائی رشد فردی و سازمانی است، چرایی کارها همراه با چگونگی انجام کار را هدف قرار می دهد

اهداف رهبری

- Ø به افراد توجه دارد
- Ø ایجاد انگیزه می کند
- Ø به خلاقیت و نوآوری توجه دارد
- Ø با جلب اعتماد در افراد نفوذ می کند
- Ø بجای انجام صحیح کارها، به انجام کار صحیح توجه دارد

ویژگیهای رهبر یا مدیر دانش

- آشنایی با **مدیریت انسان گرایانه** و اشاعه آن در محیط کتابخانه،
- شناسایی **ارزش اطلاعات و دانش** و استفاده از آنها در تصمیم گیری و برنامه ریزی،
- آشنایی با **نظریه ها و فلسفه کتابداری** و اطلاع رسانی و چگونگی تبدیل آنها به عمل،
- آشنایی با فنون و چگونگی استفاده از مدیریت دانش در حرفه کتابداری و کتابخانه ها،
- آشنایی با چگونگی گسترش و اشاعه مدیریت دانش در کارکنان،
- اعتقاد به گسترش بینش نسبت به اهمیت مدیریت دانش در رشد فردی و سازمانی،
- اعتقاد به گسترش **فرهنگ اشتراک دانش** بین همکاران از طریق ارائه الگوی رفتار اشتراک دانش و بها دادن به اشتراک دانش در میان همکاران
- تلاش در فراهم کردن شرایط لازم برای **رشد فردی** کارکنان،

ویژگی‌های رهبر یا مدیر دانش (دنباله)

- Ø تلاش در فراهم کردن **محیطی باز** که در آن کتابداران بتوانند ایده های نو را مطرح کنند و در جریان تمام وقایع و رویدادها قرار گیرند و احساس کنند که ایده های آنها محترم است،
- Ø ایجاد **محیطی آزاد** که در آن فرهنگ انتقاد سالم رشد کند، یعنی کتابداران منتقد و انتقاد پذیر باشند
- Ø پشتیبانی از **استقلال عمل** و تقویت این قابلیت در کتابداران،
- Ø ایجاد و رشد **فرهنگ اعتماد** به یکدیگر با ارائه الگوی اعتماد به کتابداران،
- Ø ارزش گذاری به معیارهای عملکرد مبتنی بر فلسفه و نظریه های متداول و استفاده از آنها در عملکرد
- Ø استقبال از تغییر و تحول و **اشاعه فرهنگ تغییر** در کتابخانه
- Ø آشنایی با تفکر راهبردی و مدیریت راهبردی
- Ø **اعتقاد به تبلیغات** و روزآمد نگهداشتن دانش کاربران و سازمان مادر نسبت به فرهنگ متداول در کتابخانه و نیز وقایعی که در کتابخانه اتفاق می افتد، از جمله ناکامیها و موفقیت‌های کتابخانه
- Ø تلاش در شناخت فرهنگ سازمانی و شناسانیدن آن به کتابداران،
- Ø **نهادینه کردن راهبردها، نگرشها و ارزشها**

کتابخانه دانش مدار

ایجاد محیط اعتماد
ارائه الگوهای رفتاری انسان‌گرایانه
تدارک امکانات زیر ساختی (مانند IT)
ایجاد فرصت‌های رشد فردی
تشویق اشتراک دانش
ترویج فرهنگ ارتباط، همکاری و همیاری
ایجاد نظام مدیریت دانش

نقش رهبری کتابخانه در ساخت فرهنگ سازمانی

- فرهنگ با بینش، نگرش و معیارها سرو کار دارد
- اعتقادات، باورهای رهبر و مدیر کتابخانه از زیرساختهای اصلی اجرای مدیریت دانش است.
- اعتقادات و باورها را عینی سازد و الگوی رفتاری مناسبی به کتابدار ارائه دهد.
- فرهنگ می تواند **مانع** مدیریت دانش و یا **مشوق** مدیریت دانش و رشد فردی و سازمانی باشد، ولی

فرهنگ آرمانی رهبر برای محیط متغیر کتابخانه ها

ایجاد محیطی باز برای گفتگو و انتقاد و پذیرش انتقاد، فراهم کردن امکان استقلال عمل، کسب دانش، مشارکت، نوآوری، رشد فردی و رشد سازمانی.

چه آموختیم

Ø با کاربرد مدیریت دانش و رهبری مؤثر کتابخانه ها را محیطی برای:

Ø یادگیری مادام العمر

Ø تا حد ممکن، حفظ سرمایه های فکری

Ø رشد فرهنگ دانش آفرین

Ø رشد فکر جمعی به جای فکر فردی

Ø بهره گیری از سرمایه های انسانی

Ø رشد فرهنگ سازمانی

Ø مک لنان، روی. مدیریت تحول سازمانی پیشرفته، ترجمه مهدی بابایی اهری. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، ۱۳۸۳.

مدیریت انسان گرایانه ریشه در نظریه انگیزش مازلو دارد. از سلسله مراتب نیازها که در هرم نیازهای انسان مورد بحث قرار گرفت. نیاز به خود شکوفایی در مدیریت خیلی مورد بحث و استفاده قرار گرفت. (مک لنان ۱۳۸۵، ۴۷).

Ø نوناکا، ایکوجیرو و تاکوچی، هیروتاکا. ۱۳۸۵. شرکتهای دانش آفرین؛ چگونه شرکتهای ژاپنی نوآوری را محقق می‌سازند. ترجمه آناهیتا کاوه و سعید انالویی. قم: سماء قلم. دانش ضمنی و دانش عینی

Ø پریخ، مه‌ری. کارکرد فرهنگ سازمانی و رهبری در توسعه اشتراک دانش در کتابخانه‌های دانشگاهی. مطالعات تربیتی و روانشناسی. (مرحله ارزیابی)

تعریف رهبری، ویژگیهای رهبری و ... مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی

Ø گاندی، اسمیتی. ۱۳۸۴. مدیریت دانش و خدمات مرجع در کتابخانه‌ها. ترجمه مریم صراف زاده و افسانه حاضری بغداد آباد. نما. (۴) ۴،

تعریف داده، اطلاعات، دانش و مدیریت آنها.

Ø فایول ...

تعریف مدیریت و وظایف آن

Ø ضیائی، ثریا. پایان نامه