

## عنوان مقاله:

مدیریت سرمایه فکری و تاثیر آن بر عملکرد سازمان

## محل انتشار:

سومین همایش ملی ایده های کاربردی در علوم تربیتی، روانشناسی و مطالعات فرهنگی (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 24

## نویسندگان:

احمد تحریری فرد - کارشناس اتاق کنترل

سید حمید شریفی - کارشناس اتاق کنترل

علیرضا پوریان - کارشناس اتاق کنترل

## خلاصه مقاله:

سازمان های موفق به شدت بر سرمایه فکری از طریق کارمندان، ارتباطات، و فرایندهای سرمایه گذاری و از چنین سرمایه گذاری هایی برای ترویج نوآوری سازمانی در شرکت استفاده می کنند. بنابراین، ارتباط بین توسعه، تجمع و توزیع دانش و عملکرد، احتمالاً غیر مستقیم خواهد بود. این مقوله در حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. توجه بر سرمایه های سازمان بخصوص سرمایه فکری که یک سرمایه بسیار مفید برای رشد سازمان ها محسوب و توجه به آن، باعث افزایش عملکرد سازمان می شود. سرمایه فکری پاسخی به اهمیت دارایی ها و ارزش های ناملموس سازمانی می باشد به طور کلی از تعاریف ارائه شده در مورد سرمایه فکری دو نتیجه کلی استخراج می شود، این دو نتیجه عبارتند از: دارایی های ناملموس (سرمایه فکری) نمی توانند به خودی خود در حالت ایستایی بماند، به بیان دیگر، این دارایی های دانشی نمی توانند به طور جدا از ارزش دارایی های دیگر در سازمان ارزش خود را حفظ کنند. سرمایه فکری نتیجه اثرات شبکه ای استفاده از انواع منابع سازمانی، انسانی و فکری می باشد (چوپانی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۳۳). به بیان دیگر سرمایه فکری به عنوان مقوله ای که دارای سه جزء اساسی به هم وابسته است نشان داده می شود: سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری، رابطه ای (Ramirez et al., 2007)، که در ذیل به آنها می پردازیم: سرمایه انسانی، پایه سرمایه فکری و عنصر اساسی در اجرای وظایف آن محسوب می شود. سرمایه انسانی، به قابلیت ها، مهارت ها و تخصص اعضای انسانی اطلاق می شود (Joshi et al., 2013, P. ۲۶۶). اهم شاخص های سرمایه انسانی، عبارتند از: شایستگی حرفه ای و تخصصی کارکنان کلیدی، تحصیلات، تجربه، تعداد افراد شرکت با زمینه قبلی مرتبط و همچنین توزیع دقیق مسئولیت ها در ارتباط با مشتریان می باشد (Rodov & Leliaert, 2002). بهره برداری از توان فکری و توانمندی های ذهنی کارکنان سازمان که به عنوان سرمایه نهفته از آن نام می برند نیازمند به وجود آمدن ساختارهایی است که بتواند عملکرد شغلی کارکنان سازمان را در راستای تحقق اهداف فعلی و آینده سازمان سوق دهد. ر نگرش های نوین مدیریت بهره گیری از دارایی های چون سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه های ارتباطی در توسعه کسب کار ها نقش بسزایی دارد. سرمایه فکری نه تنها به خودی خود یک دارایی نامشهود ایستا است، بلکه یک فرآیند ایدئولوژیکی است و وسیله ای برای رسیدن به هدف محسوب می گردد تعریف های مختلفی از سرمایه فکری در منابع مختلف ارائه شده است، اما هنوز پژوهشگران بر سر یک تعریف واحد توافق ندارند، بسیاری تمایل دارند از اصطلاحاتی مانند دارایی ها، منابع یا محرک های عملکرد به جای کلمه سرمایه استفاده کنند و آنها واژه فکری را با کلماتی مانند نامشهود، بر مبنای دانش یا غیر مالی جایگزین می کنند. سرمایه فکری شامل سه بعد انسانی، ساختاری و ارتباطی است. اولین و مهمترین این ابعاد سرمایه انسانی سازمان است. سرمایه ساختاری آن دسته از دارایی های شرکت است که با حمایت از سرمایه انسانی، سرمایه رابطه ای را موجب می شود. بدین ...

## کلمات کلیدی:

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1882358>

