



نقش سرمایه دانشی در توسعه اقتصاد دانش بنیان

ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی KM4D

مجید قاسمی

۱۹ مهرماه ۱۴۰۲





اقتصاد دانش بنیان



اقتصاد دانش بنیان، اقتصادی وابسته به سرمایه انسانی و دارایی‌های نامشهود است.

- ❖ گسترش سریع دانش و اتکای فزاینده به رایانه‌ها، تجزیه و تحلیل کلان داده‌ها و خودکارسازی، اقتصاد جهان توسعه یافته را به اقتصادی تغییر داده است که بیشتر به سرمایه فکری و مهارت‌ها وابسته است و وابستگی کمتری به فرایند تولید دارد؛
- ❖ مجموعه مهارت‌هایی که شامل تجزیه و تحلیل داده‌ها، خلق و کار با مدل‌های مالی و توانایی نوآوری می‌شود، در اقتصاد روز بسیار مورد توجه است؛
- ❖ برخلاف گذشته که اقتصاد به «شغل‌های با مهارت کم» وابسته و عمدتاً شامل تولید کالاهای فیزیکی بود، اقتصاد روز بیشتر شامل صنایع خدماتی و شغل‌هایی است که نیاز به تفکر و تجزیه و تحلیل داده‌ها دارند.



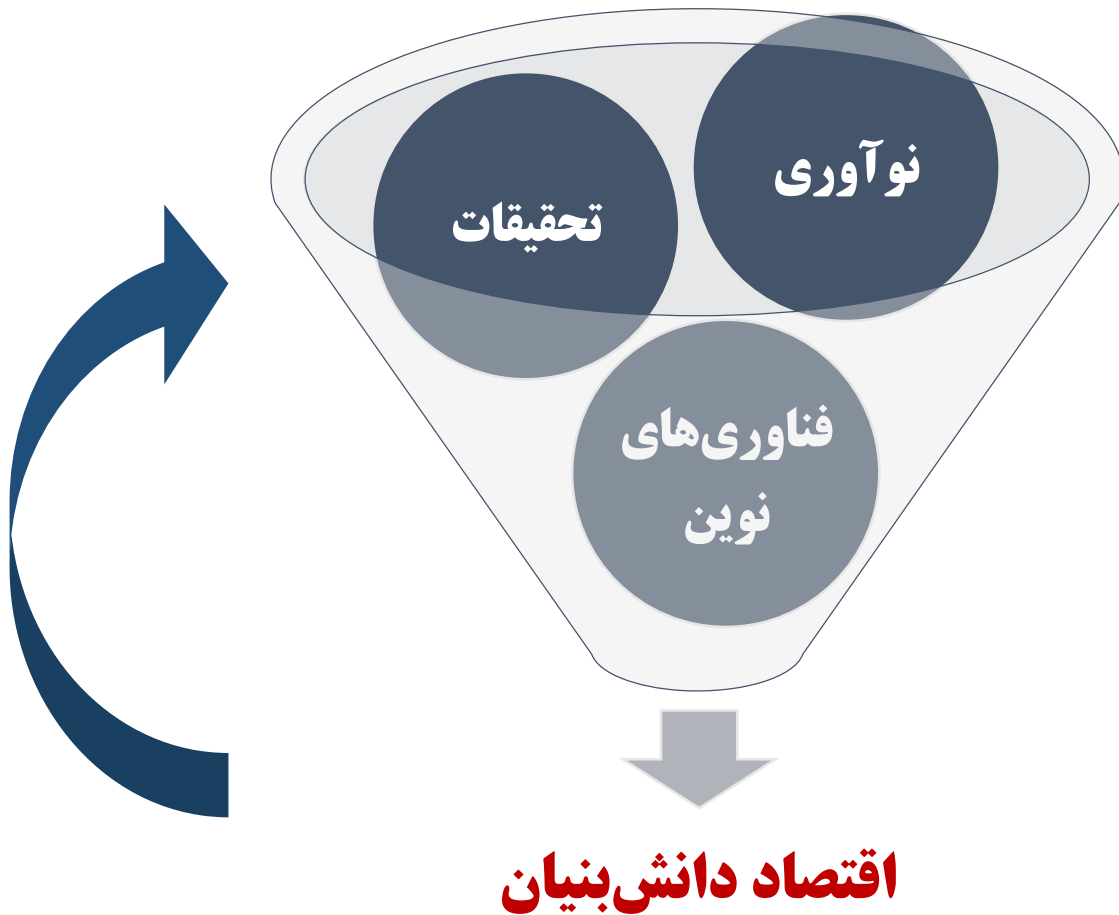
«اقتصاد دانش بنیان» روندها در اقتصادهای پیشرفته به سمت وابستگی بیشتر به دانش، اطلاعات و سطوح مهارت بالا و همچنین نیاز روزافزون برای دسترسی سریع به موارد مطرح شده توسط کسب و کارها و بخش عمومی را توصیف می نماید.

OECD: Organization for Economic Co-operation and Development

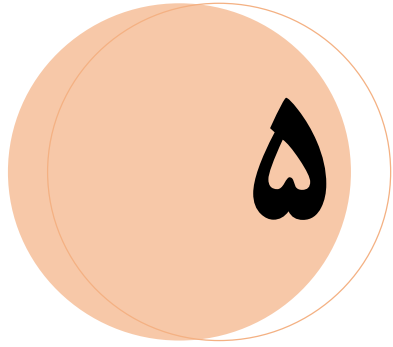


موفقیت اقتصادی به طور فزاینده ای مبتنی بر استفاده مؤثر از دارایی های نامشهود مانند دانش، مهارت ها و ظرفیت نوآورانه (به عنوان منبع کلیدی برای مزیت رقابتی) می باشد. اصطلاح «اقتصاد دانش بنیان» برای توصیف این ساختار اقتصادی نوظهور استفاده می شود.

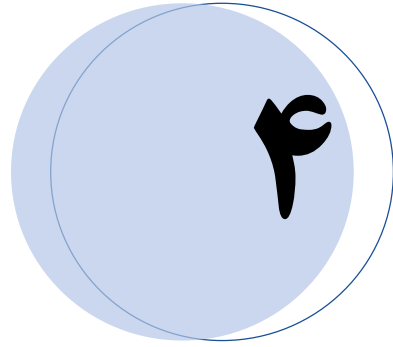
ESRC: Economic and Social Research Council



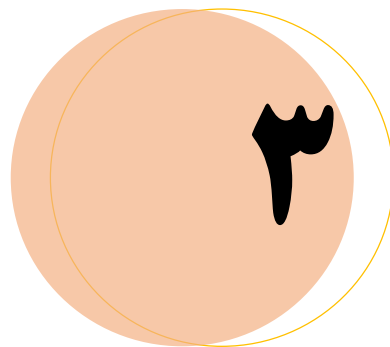
اقتصاد دانش بنیان هم از **نوآوری**، **تحقیقات** و **پیشرفت سریع فناوریانه حمایت** می کند و هم توسط آنها **تحریک و برانگیخته** می شود.



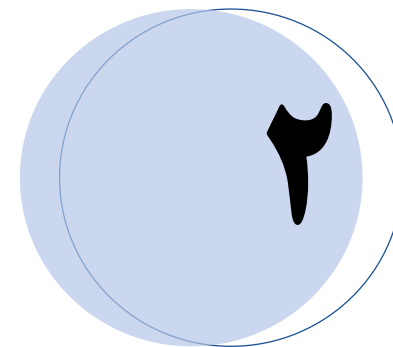
افزایش تعامل و
نوآوری باز



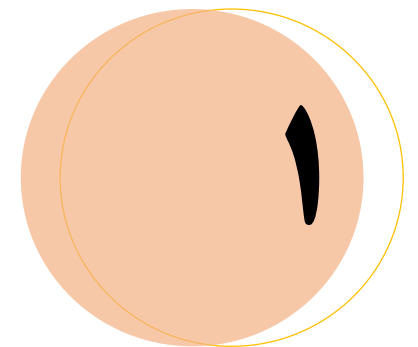
ظهور سبک
مدیریتی جدید



جنگ استعدادها



جهانی شدن و
فرا تراز مرزهای
جغرافیایی

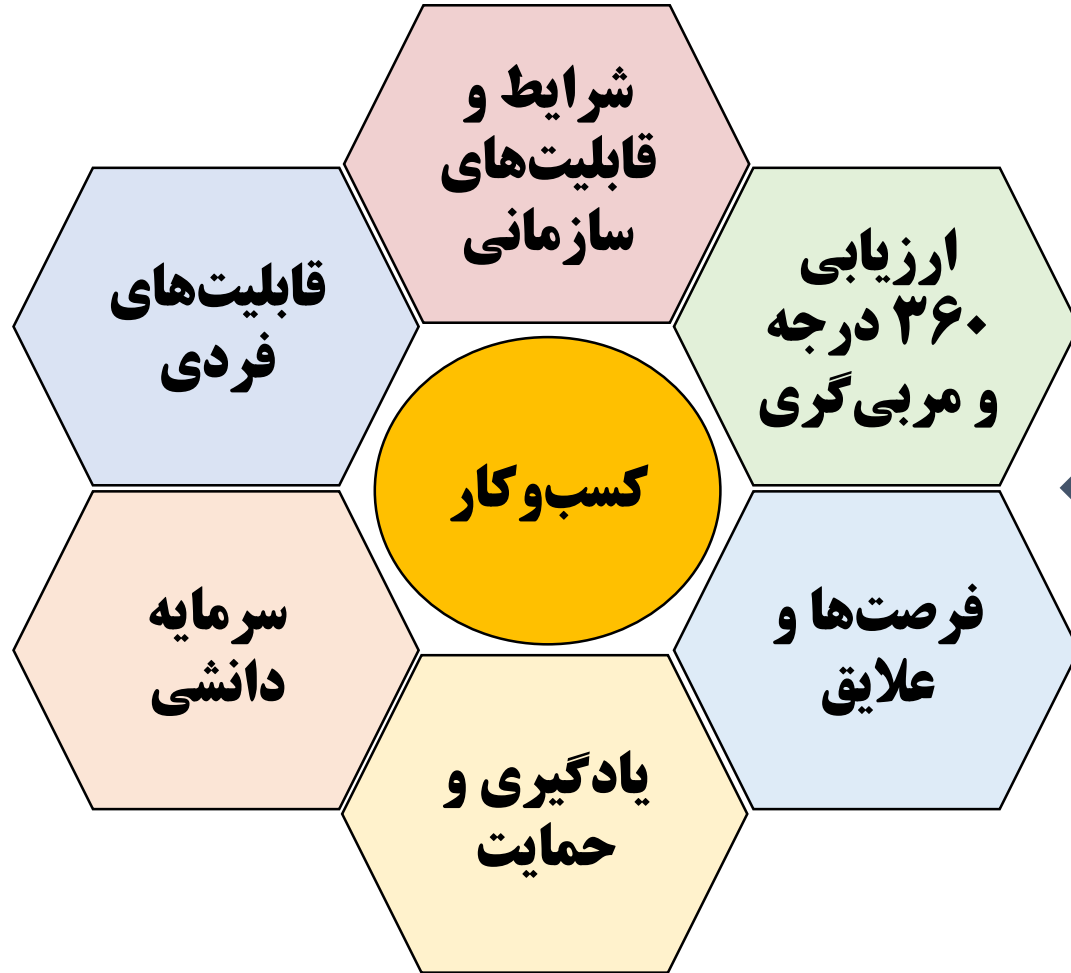


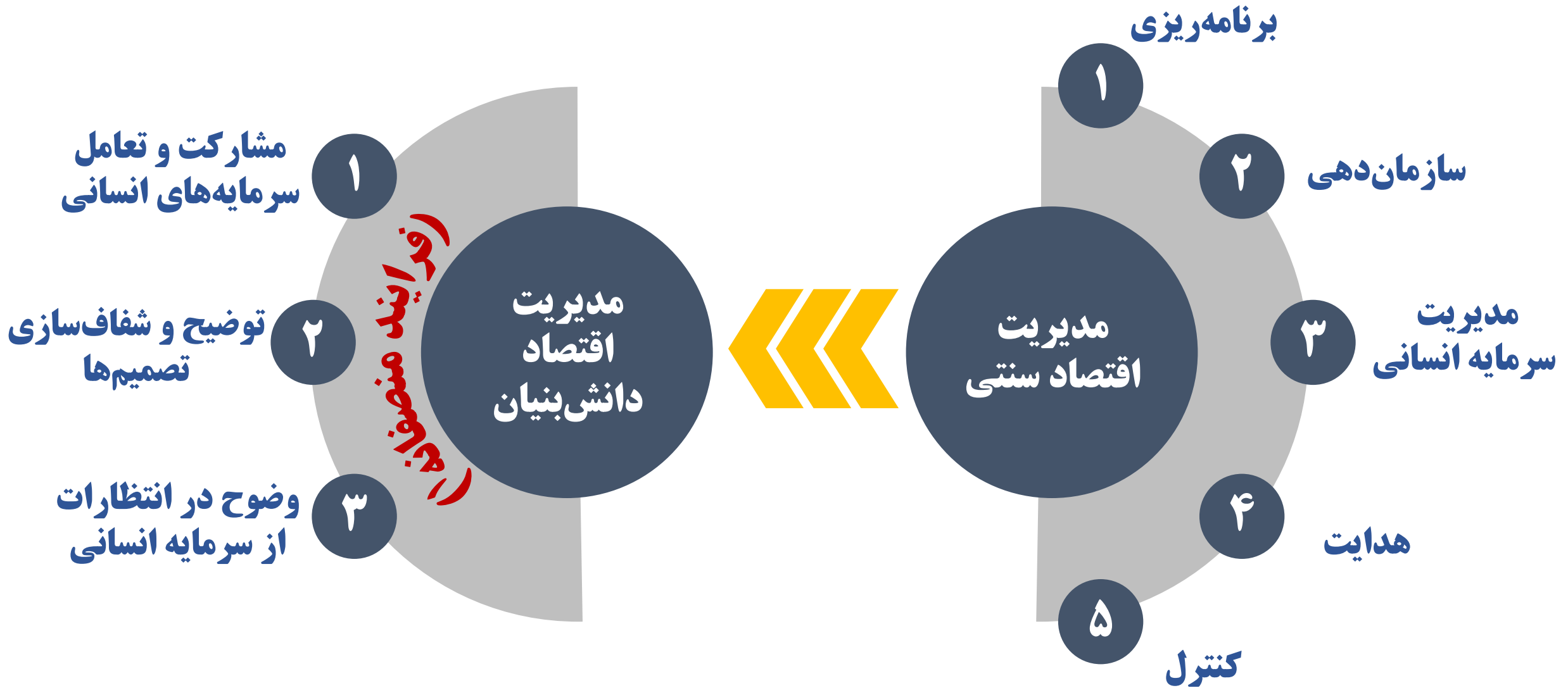
دانش به عنوان
عامل تولید

کسب و کار در اقتصاد سنتی



کسب و کار در اقتصاد دانش بنیان





وظایف، نقش‌ها و مسئولیت‌های مدیریت سنتی

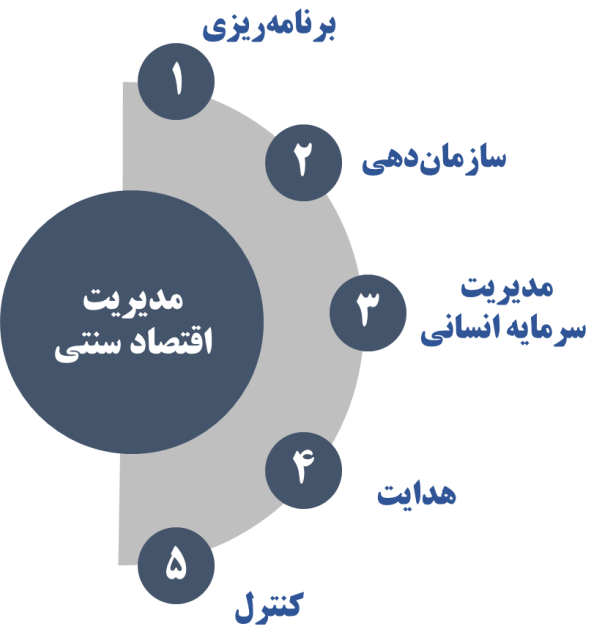
برنامه‌ریزی به معنای **نگاه به آینده** و تعریف اقدام‌های آتی است که باید در راستای حصول اطمینان از هم‌سویی فرایندها، منابع و نتیجه‌ها با هدف‌های کسب‌وکار، انجام شود.

سازمان‌دهی بر **همگام‌سازی و هماهنگی میان سرمایه انسانی، منابع فیزیکی و مالی برای دستیابی به هدف‌های کسب‌وکار تمرکز دارد** و همچنین به نحوه تعریف نقش‌ها، مسئولیت‌ها، شغل‌ها و شایستگی‌ها اشاره می‌کند.

مدیریت سرمایه انسانی، **نقشی است که میان متخصصان سرمایه انسانی و مدیران واحدها مشترک است** و شامل جذب، ارزیابی و توسعه سرمایه انسانی برای ایفای نقش‌های محول شده به ایشان می‌باشد.

در بخش هدایت، مدیران نقش فرماندهی، راهنمایی و نظارت بر عملکرد سرمایه انسانی جهت **دستیابی به هدف‌های از پیش تعیین شده** دارند.

کنترل، شامل **تأیید هم‌راستایی اقدام‌های انجام شده با انتظاراتها و هدف‌های کسب‌وکار** است. طی فرایند کنترل، از استفاده مؤثر و کارآمد از منابع سازمانی برای دستیابی به هدف‌های برنامه‌ریزی شده، اطمینان حاصل می‌شود.



وظایف، نقش‌ها و مسؤلیت‌های مدیریت اقتصاد دانش‌بنیان

مقصود، **مشارکت دادن سرمایه انسانی در تصمیم‌های اثرگذار بر آن‌ها**، از طریق نظرسنجی و اجازه دادن به ایشان برای اثبات اینکه فرض‌ها و ویژگی‌های سایر ایده‌ها اشتباه است، می‌باشد. **این تعامل و مشارکت، احترام مدیریت را به سرمایه انسانی و ایده‌های آن‌ها نشان می‌دهد.** این فرایند، تفکر همه را تقویت کرده و **خرد جمعی را می‌سازد و در نهایت منجر به تصمیم‌گیری بهتر توسط مدیریت و متعهد کردن همه مشارکت‌کنندگان در تصمیم‌گیری می‌شود.**

توضیح و شفاف‌سازی به این معنی است که **هر سرمایه انسانی درگیر و تأثیرگذار در تصمیم‌گیری بدانند که چرا این تصمیم‌های نهایی اخذ شده است.** تشریح تفکری که زمینه‌ساز تصمیم نهایی است، به سرمایه انسانی اطمینان می‌دهد که **مدیران آرای ایشان را در نظر گرفته و اتخاذ تصمیم‌ها، بی‌طرفانه و در راستای منافع کلی سازمان است.** همچنین این امر، به عنوان یک حلقه بازخورد قدرتمند عمل می‌کند و **یادگیری را افزایش می‌دهد.**

۱ مشارکت و تعامل سرمایه‌های انسانی

۲ توضیح و شفاف‌سازی تصمیم‌ها

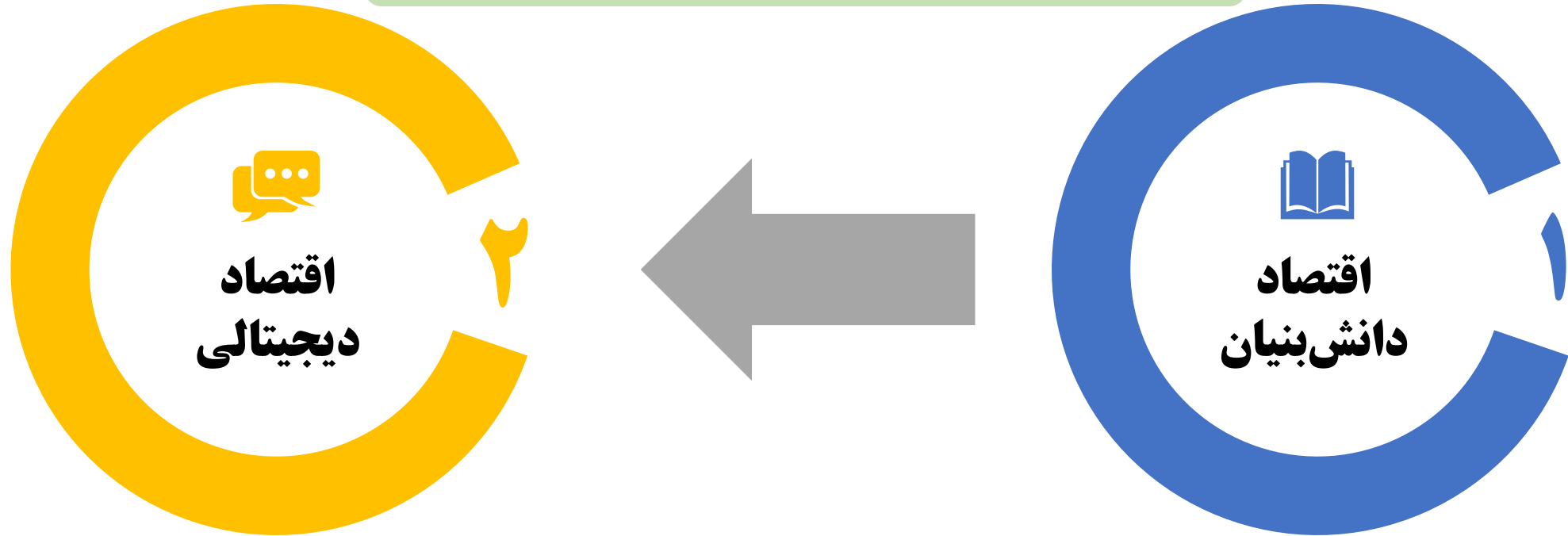
۳ وضوح در انتظارات از سرمایه انسانی

فرایند منصفانه

مدیریت اقتصاد دانش‌بنیان

وضوح در انتظارات، مستلزم آن است که **به محض تصمیم‌گیری، مدیران قوانین جدید را به وضوح بیان کنند.** اگرچه تعیین انتظارات ممکن است نیاز به تلاش خیلی زیادی داشته باشد، اما **سرمایه انسانی باید بدانند که با چه معیارهایی مورد قضاوت قرار خواهند گرفت.** هدف‌های جدید چیست؟ چه کسی مسئول چه چیزی است؟ وقتی افراد به وضوح بفهمند که از آن‌ها چه انتظاری می‌رود، می‌توانند روی وظیفه و شغل مورد نظر، تمرکز بیشتری داشته باشند.

اقتصاد دانش بنیان پیش نیاز اقتصاد دیجیتال



- اینترنت اشیا؛
- هوش مصنوعی؛
- افزایش همکاری در سکوهاى اشتراکى
برهم زننده کسب و کارها.

- آموزش صحیح؛
- نظام توسعه مهارت ها؛
- زیرساخت قوی فناوری اطلاعات؛
- فرهنگ نوآوری پویا.

۱ **خودکار شدن فرایندها** به ویژه کارهای تکراری که منجر به کاهش وظایف شغلی در برخی از بخش‌ها می‌شود و این فرصت را به افراد می‌دهد که **کارهای با ارزش تری که مبتنی بر خلاقیت و تخصص می‌باشد، انجام دهند؛**

۲ **به وجود آمدن انواع شغل‌های جدید با توجه به ظهور و به کارگیری فناوری‌های نوین؛**

۳ **گسترش شغل‌های مبتنی بر سکوه‌های (پلتفرم‌های) دیجیتال، که برگرفته از اقتصاد گیگ یا مشارکتی (Gig or Collaborative Economy) یا اشتغال مبنی بر جمعیت^۱ (Crowd Employment) می‌باشد. (مانند اسنپ)**

۱- منظور از اشتغال مبنی بر جمعیت، برون سپاری کارها به تعداد زیادی از افراد بر خط به جای جذب چند فرد می‌باشد.

ترکیب شدن کار و مهارت (Hybridization of Work and Skills): مهارت‌های دیجیتالی، نرم و خلاقانه در کنار نقش‌های حرفه‌ای و فنی سنتی قرار گرفته و نقش‌های ترکیبی جدیدی ایجاد می‌کند؛

۴

دو قطبی شدن بازار کار (Labour Market Polarization) بر اساس میزان مهارت‌های مورد نیاز. شغل‌های با مهارت بسیار بالا و مهارت بسیار پایین کمترین تأثیرپذیری را دارند و شغل‌های با مهارت متوسط که به صورت تکراری می‌باشند، قابلیت خودکارسازی دارند و در معرض آسیب‌پذیری بالاتری قرار دارند.

۵



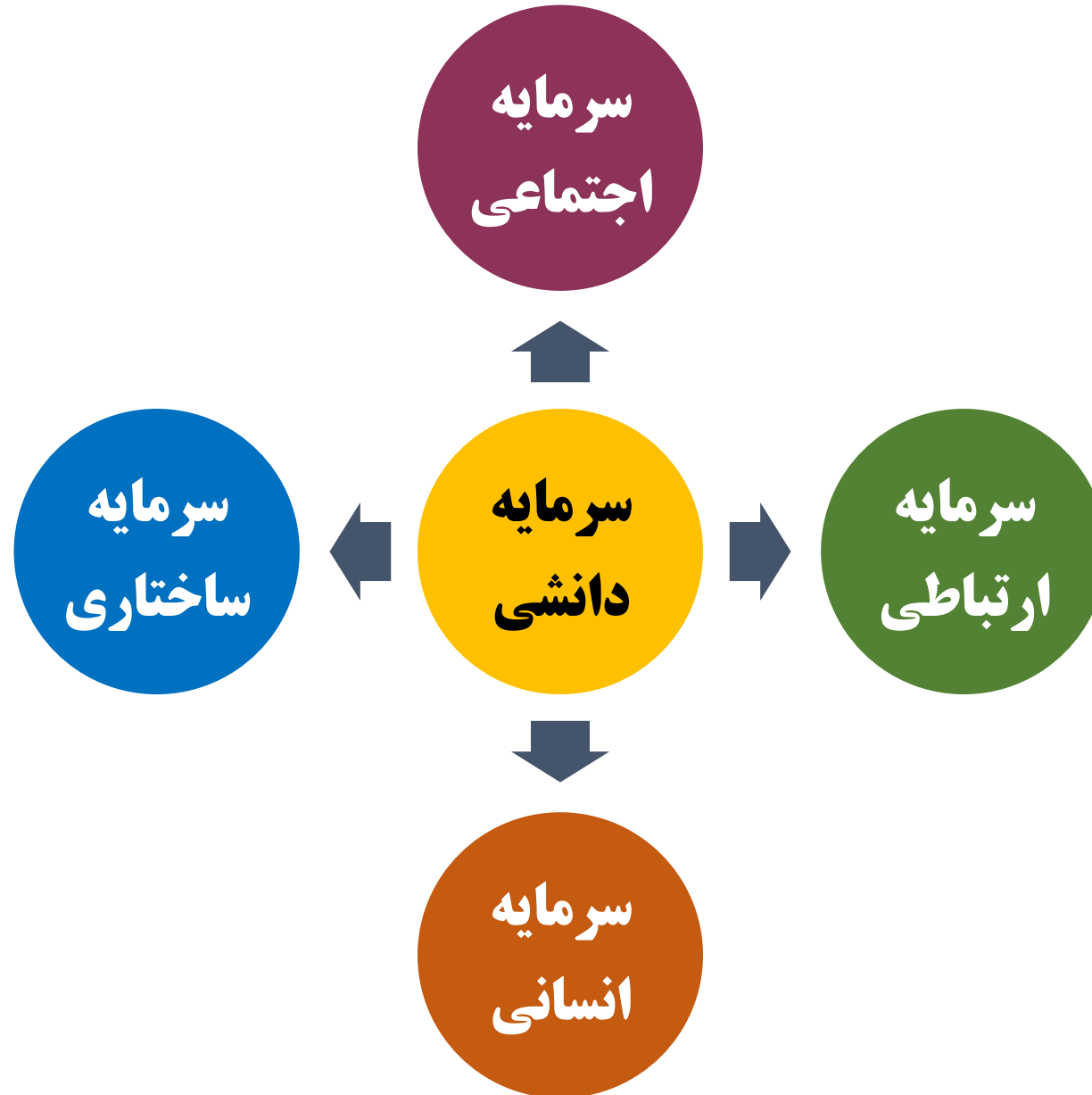
تبيين مفهوم و ابعاد سرمايه دانشي



تعریف سرمایه دانشی (سرمایه فکری)

تعریف سرمایه دانشی	مؤسسه
<p>سرمایه دانشی به دارایی‌هایی اشاره دارد که ماهیت غیر فیزیکی (نامشهود) دارند و بیشتر به سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و نحوه تولید، کدگذاری و استفاده از دانش مربوط می‌شوند.</p>	<p>OECD </p>
<p>دارایی‌های نامشهود در یک سازمان شامل دانش سرمایه انسانی، داده‌ها و اطلاعات پیرامون فرآیندها، محصولات، مشتریان و رقبا و مالکیت فکری (نظیر اختراعات یا حق‌الامتیازها) است که برای دستیابی به هدف‌های کسب‌وکار مورد نیاز می‌باشند.</p>	<p>Gartner </p>
<p>سرمایه فکری محرک اصلی خلق ارزش در اقتصاد روز است. این سرمایه مجموعه‌ای از دانش و تجربه است که به رغم آن که بخشی از آن به صراحت نشان داده نمی‌شود، در یک شرکت یا سازمان برای ایجاد، استخراج و انتشار ارزش مورد استفاده قرار می‌گیرد.</p>	<p>APICC¹ </p>
<p>سرمایه دانشی که به عنوان سرمایه فکری نیز شناخته می‌شود، اصطلاحی است که برای توصیف بخش نامشهود ارزش یک کسب‌وکار استفاده می‌شود و برای موفقیت یک سازمان الزامی است.</p>	<p>CFI </p>

1- Asia Pacific Intellectual Capital Centre





شرکایی برای تکمیل و افزایش توانایی‌ها:
شرکا می‌توانند تأمین‌کنندگان، توزیع‌کنندگان و ارائه‌دهندگان خدمات باشند که سازمان می‌تواند وظایف غیراصلی را به شرکا برون‌سپاری کند؛
برای مثال سرمایه ارتباطی.



سرمایه انسانی جهت ایجاد نوآوری:
سرمایه انسانی منبع تفکری است که ایده‌هایی برای پیشرفت خلق می‌کند و منجر به بهبود مستمر می‌شود؛

مشتریان برای الهام گرفتن:
ارزش تنها در صورتی ایجاد می‌شود که یک مشتری مشتاق، برای ایده‌ها وجود داشته باشد. نیازهای مشتری می‌تواند الهام‌بخش نوآوری‌های آینده باشد؛
به عنوان مثال سرمایه ارتباطی.

سازوکار ثبت و اشتراک‌گذاری ایده‌ها:
در قالب دستورالعمل‌ها، فرمول‌ها و فرایندها که باعث می‌شود ارزش آن ایده‌ها در سراسر سازمان تکرار شود و سطح عملکرد همه را بالا ببرد؛
به عنوان مثال سرمایه ساختاری.

هفت اصل راهنما برای تغییر نحوه ارزش‌گذاری سرمایه انسانی (از ← به)

سود	«	هدف
دستیابی به سود حداکثر برای سهام‌داران		ارزش مشترک میان ذی‌نفعان (سرمایه انسانی، تأمین‌کنندگان، جوامع و سهامداران)
سیاست شرکت	«	مسئولیت اجتماعی
رعایت اصول اخلاقی در محیط کار		توجه به ارزش‌های زندگی در جامعه
مستقل	«	زیست‌بوم
سازمان به عنوان یک نهاد مستقل		سازمان به عنوان بخش جدایی‌ناپذیر از جوامعی که در آن فعالیت می‌کند.
سرمایه انسانی و مشاغل	«	سرمایه انسانی، کار و مهارت
فرآیند محور: تطبیق افراد با نقش‌های ثابت		انسان محور: توانمندسازی استعدادها برای کارهای مهم و غیرمعمول
سرمایه انسانی به عنوان هزینه	«	سرمایه انسانی به عنوان یک دارایی
تلقی استعداد به عنوان هزینه کسب‌وکار		ارزش‌گذاری استعداد به عنوان دارایی
معیارهای مالی رو به عقب	«	معیارهای ارزش رو به جلو
تمرکز بر عملکرد مالی گذشته		تمرکز بر ظرفیت‌های آتی در راستای خلق ارزش
سه ماه یکبار	«	نسلی
دیدگاه کوتاه‌مدت		دیدگاه بلندمدت

سرمایه انسانی به طور مستمر آموزش ببینند و مهارت‌های ایشان افزایش یابد؛

ظرفیت سرمایه انسانی کنترل و هدایت شود؛

فرصت‌هایی ایجاد شود که افراد بتوانند از یکدیگر بیاموزند؛

محیط سازمان برای تحقق همه موارد فوق مساعد باشد.



مهارت‌های مورد نیاز اقتصاد دانش‌بنیان



مهارت‌های دیجیتالی برای حرفه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات

مهارت‌هایی برای سازندگان دیجیتالی است و به مهارت‌های فنی خاص مورد نیاز افراد در مشاغل فناوری مرتبط با توسعه فناوری‌های دیجیتالی جدید و محصولات و خدمات جدید اشاره دارد.

مهارت‌های دیجیتالی برای عموم سرمایه انسانی

مهارت‌هایی هستند که **تصمیم‌گیرندگان** داده‌محور برای مدیریت، تطبیق و کار با سامانه‌های دیجیتالی لازم دارند. به عنوان نمونه: مهارت‌های عمومی (مانند کار با آفیس) و الزام‌های خاص مربوط به هر شغل یا بخش

مهارت‌های پایه‌ای سواد دیجیتالی

مهارت‌هایی که لازم است افراد بتوانند از فناوری‌های دیجیتالی شامل اینترنت، تلفن‌های همراه و فناوری ویدیویی در کنار آگاهی از نحوه ایمن ماندن برخط، استفاده کنند.

مهارت‌های اجتماعی و هیجانی

Social and Emotional Skills



مهارت‌های اساسی برای مشاغل سبز

Basic Skills for
Green Jobs



مهارت‌های
اصلی

مهارت‌های شناختی و فراشناختی

Cognitive and
Metacognitive Skills



Basic Digital Skills

مهارت‌های پایه‌ای دیجیتال

نتیجه:

- اشتغال‌زایی؛
- مدیریت مشاغل؛
- استفاده از فناوری دیجیتال؛
- دستیابی به اهداف زندگی؛
- کمک به رفاه.

چارچوب جهانی مهارت‌های اصلی برای کار و زندگی – ادامه



مهارت‌های اساسی برای مشاغل سبز

- آگاهی زیست‌محیطی؛
- کاهش زباله و مدیریت پسماند؛
- کارایی انرژی و آب.



مهارت‌های پایه‌ای دیجیتالی

- استفاده از سخت‌افزارهای پایه؛
- استفاده از نرم‌افزارهای پایه؛
- کار در محیط برخط.



مهارت‌های شناختی و فراشناختی

- تفکر تحلیلی و انتقادی؛
- تفکر خلاق و نوآورانه؛
- تفکر راهبردی و حل مسئله و تصمیم‌گیری؛
- سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات؛
- برنامه‌ریزی و سازماندهی؛

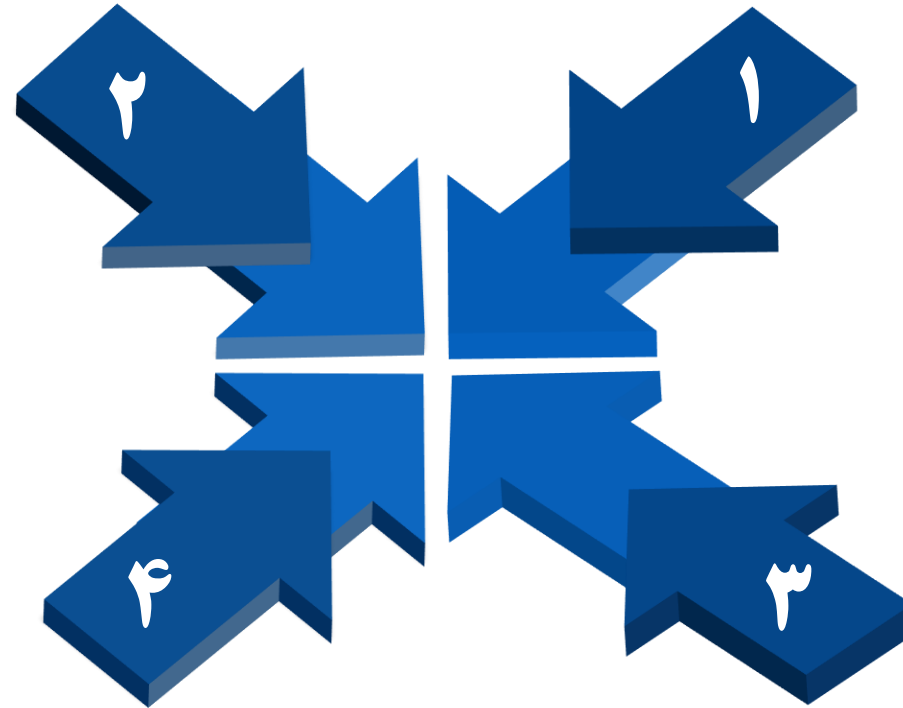


مهارت‌های اجتماعی و هیجانی

- ارتباط؛
- همکاری و کار گروهی؛
- حل تعارض و مذاکره؛
- هوش هیجانی.

تقویت **یادگیری مداوم** برای مهارت‌های جدید.

آموزش مهارت‌های تخصصی برای پاسخ‌گویی به نیازهای **متخصصان فناوری اطلاعات** در تمام صنایع ضمن پذیرش فناوری‌های دیجیتال.

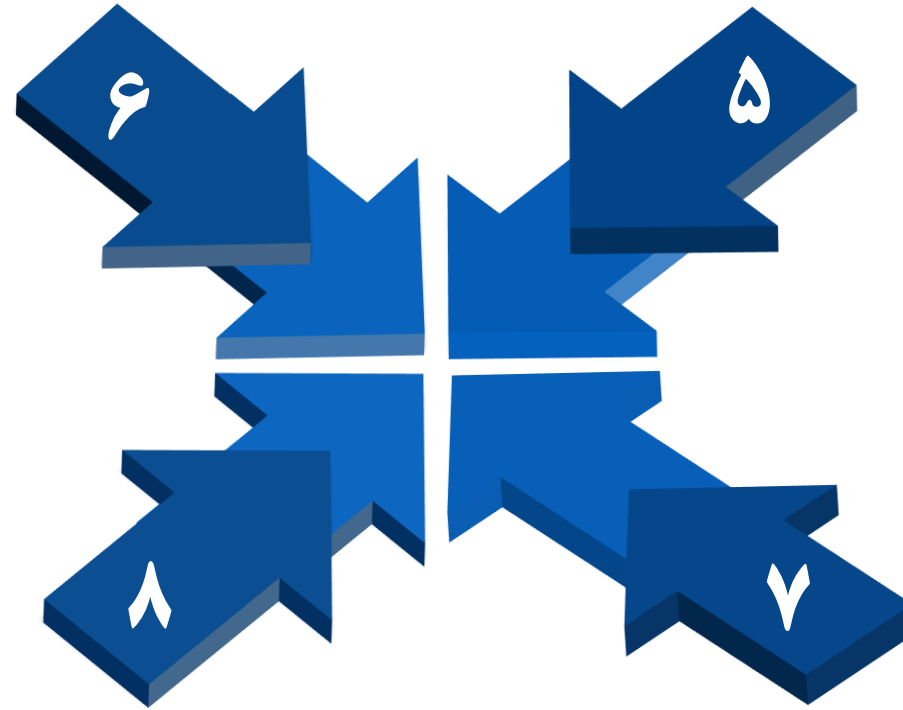


گنجاندن **سواد دیجیتالی** در همه برنامه‌های آموزشی، از جمله دوره‌های کارآموزی.

به‌روزرسانی مهارت‌های **کارفرمایان** برای کمک به مدیریت سرمایه انسانی و انطباق آن‌ها با سامانه‌های دیجیتال.

**انعطاف‌پذیری بیشتر در مورد
چگونگی بهبود مهارت‌ها و اعتبار
بخشیدن به یادگیری توسط افراد.**

**توجه به استانداردها و مدل‌های
شایستگی و کیفیت تأمین‌کنندگان
فناوری اطلاعات.**



**گسترش استخر استعدادها و
کاهش نابرابری برای همه شغل‌ها
در یک اقتصاد مبتنی بر دانش.**

**توجه به صلاحیت تأمین‌کنندگان
فناوری اطلاعات برای آموزش
مهارت‌های خاص استفاده از آن
محصول.**

بیاموز و بشنو ز هر دانشی

بیابی ز هر دانشی، رامشی

میاسای از آموختن یک زمان

ز دانش میفکن دل اندر گمان

حکیم ابوالقاسم فردوسی

- Ali, Mostafa A., Nazimah Hussin, Hossam Haddad, Reem Al-Araj, & Ibtihal A. Abed., 2021; “Intellectual Capital and Innovation Performance: Systematic Literature Review”. Risks 9: 170.
- Harvard Business Review, 2003; “Fair Process: Managing in the Knowledge Economy”.
- ILO (International Labour Organization), 2022; “Promoting apprenticeships to meet the skills needs of the digital and knowledge economy”.
- LAFAYETTE, B., CURTIS, W., BEDFORD, D., & IYER, S., 2019; “KNOWLEDGE ECONOMIES AND KNOWLEDGE WORK”, Emerald Publishing, ISBN: 978-1-78973-778-3
- WEF (World Economic Forum), 2021; “Human Capital as an Asset”.
- www.apicc.asia.com
- www.corporatefinanceinstitute.com
- www.gartner.com
- www.oecd.org
- www.ukri.org
- www.up.ac.za
- www.unt.edu