

سرمایه فکری

پارادایم جدید در یادگیری سازمانی

www.ketab.ir

مؤلفین:

آرش زمانی

رحمان فتحی سلامت

سرشناسه	زمانی، آرش، ۱۳۶۵ -
عنوان و نام پدیدآور	سرمایه فکری: پارادایم جدید در یادگیری سازمانی/مؤلفین آرش زمانی، رحمان فتحی سلامت.
مشخصات نشر	تهران: سخنوران، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۱۱۶ص.
شابک	۹۷۸-۶۲۲-۲۱۵-۱۶۵-۲
وضعیت فهرست نویسی	فیفا
موضوع	سرمایه فکری
موضوع	Intellectual capital
شناسه افزوده	فتحی سلامت، رحمان، ۱۳۵۸-
رده بندی کنگره	۱۳۹۷ س۵/ز۸ HD۲
رده بندی دیویی	۶۵۸/۴۰۳۸
شماره کتابشناسی ملی	۵۵۲۵۱۰۴



عنوان کتاب: سرمایه فکری: پارادایم جدید در یادگیری سازمانی

مؤلفین: آرش زمانی، رحمان فتحی سلامت

صفحه آرا و طراح جلد: پیسمامان: سمیر دانش

ناشر: سخنوران

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۷

آدرس: کارگر شمالی، بعد از ادوارد براون، شماره ۱۴۰۷، طبقه اول، انتشارات سخنوران

آدرس الکترونیکی: thesis.pub2014@gmail.com

آدرس سایت: www.thesispublication.com

شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۱۶۳۷۱ - ۰۲۱۶۶۴۷۶۳۰۶ - ۰۲۱۶۳۶۱۶۶۱۱

ISBN: ۹۷۸-۶۲۲-۲۱۵-۱۶۵-۲

قیمت: ۱۲۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

۹.....	پیشگفتار
۱۱.....	فصل اول: مقدمه
۱۹.....	فصل دوم: اقتصاد دانش محور
۲۱.....	مدیریت دانش
۳۲.....	سرمایه فکری
۳۴.....	اجزای سرمایه فکری
۳۵.....	سرمایه انسانی
۳۶.....	سرمایه ساختاری
۳۶.....	سرمایه مشتری
۳۷.....	سازمان‌دهی سرمایه فکری
۴۸.....	ارتباط مدیریت دانش و سرمایه فکری
۴۹.....	روش‌های اندازه‌گیری سرمایه فکری
۵۱.....	مدل ارزش افزوده اقتصادی
۵۲.....	مدل شاخص سرمایه فکری
۵۳.....	مدل رهیاب اسکاندیا
۵۴.....	مدل بروکر
۵۵.....	مدل کارت امتیازدهی متوازن
۵۶.....	یادگیری سازمانی
۵۷.....	جایگاه و اهمیت یادگیری سازمانی
۵۸.....	انواع یادگیری
۵۸.....	یادگیری انطباقی
۵۸.....	یادگیری آینده نگر
۵۹.....	یادگیری از راه عمل
۶۰.....	دیدگاه دو متفکر
۶۰.....	یادگیری یک حلقه‌ای
۶۰.....	یادگیری دو حلقه‌ای
۶۱.....	یادگیری سه حلقه‌ای
۶۱.....	سطوح یادگیری
۶۲.....	یادگیری فردی

۶۳	یادگیری تیمی:
۶۴	یادگیری سازمانی
۶۵	اندازه‌گیری سطح یادگیری سازمانی
۶۶	کسب دانش
۶۷	انتشار اطلاعات
۶۸	تفسیر اطلاعات
۶۸	حافظه سازمانی
۷۲	نظرات دانشمندان در زمینه یادگیری سازمانی
۷۴	مهارت‌های یادگیری
۷۴	تفکر سیستمی
۷۵	مدل‌های ذهنی
۷۵	تسلط (قابلیت‌های) ردی
۷۶	خودیادگیری
۷۶	گفتگو
۷۷	یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۸۱	یادگیری سازمانی: تردیدها و نسبها
۸۱	ساختار سازمانی
۸۲	فرهنگ سازمانی
۸۲	تغییر سازمانی
۸۳	یادگیری سازمانی: محیط و انتخاب
فصل سوم:	پژوهشی در زمینه بررسی تاثیر اجزای سرگرمی‌نکری بر یادگیری سازمانی
۸۵	مقدمه
۸۵	روش تحقیق
۸۶	متغیرهای تحقیق
۱۰۹	فصل چهارم: سخن پایانی
۱۱۳	منابع و مأخذ
۱۱۳	منابع فارسی
۱۱۴	منابع لاتین

پیشگفتار

با طرح دانایی محوری در اقتصاد، دانایی موتور اصلی رشد و ایجاد ثروت شده است و این عامل بیش از عوامل سنتی، نظیر کار و سرمایه موجب تولید می‌شود با توجه به افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی و عدم اطمینان در محیط سازمانها، نیاز روز افزون به اتخاذ راهبردی بلندمدت و تفهیم آن به مجموعه، ایجاد تفکر سیستمی^۱ و بینش مشترک در سازمان و همچنین برقراری یادگیری سازمانی و تبدیل یادگیری فردی^۲ به سازمانی احساس می‌شود. ازاین رو اگر بتوان مجموعه‌ای از عناصر از قبیل ساختارها، روش‌ها، راه‌دها، فرایندها، و منابع انسانی را با الگوی مطلوب یادگیری سازمانی تطابق و سازگاری داد، بهتر می‌توان در مقابل رقابتها و تهدیدات بازار جهانی پرتلاطم از خود واکنش ساز داد در چنین فضایی سازمانهای سنتی سودمندی خود را به دلیل عدم پاسخگویی سریع به تغییرات شتابزا از دست می‌دهند. بنابراین سازمانها باید درصدد تحول خود به سمت سازمانهای یادگیرنده^۳ باشند. ارزش بسیاری از شرکت‌ها مانند شرکت‌های خصوصی، نه ناشی از دارایی‌های فیزیکی آنها، به صورتی که حسابداران اندازه‌گیری می‌کنند، بلکه ناشی از سرمایه‌های غیرملموس آنها، یعنی دانایی و سرمایه‌های فکری آنهاست. قابل ذکر است که در سالهای اخیر بسیاری از نهادها و سازمانهای پیشرفته و بویژه خدماتی سرمایه فکری را

1-Systemic thinking

2-Individual learning

3- Learning organizations

به عنوان عامل اصلی تولید شناسایی کرده و ارزیابی نقش این سرمایه‌ها در یادگیری سازمانی و به تبع آن رقابت‌های جهانی را در دستور کار خود قرار داده‌اند. سرمایه فکری که از سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه بکارگرفته شده تشکیل شده است، یکی از منابع اصلی مزیت رقابتی سازمان‌های مختلف در نظر گرفته می‌شود که بر سطح یادگیری و به تبع آن بر عملکرد شرکت و کشور تأثیر می‌گذارد. لذا برای رقابتی بودن در عرصه اقتصاد جهانی باید اقتصاد کشور از اقتصاد مبتنی بر منبع و ورود به اقتصاد مبتنی بر دانش حرکت کند به طوری که بجای استفاده از تولید مبتنی بر نیروی کار بیشتر از دانش و منابع انسانی بهره‌گیری نماید.