Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/referat/17899

Тип работы: Реферат

Предмет: Теория организации

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 2
ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ЧЕЛОВЕКА 3
МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ЧЕЛОВЕКА 7
ИНВЕСТИЦИИ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ЧЕЛОВЕКА 9
СИСТЕМА МОТИВАЦИИ РАЗВИТИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ЧЕЛОВЕКА 11
ВЫВОДЫ 17
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 18

Для эффективного управления интеллектуальным капиталом в компании требуется комплексный подход. Только создание полномасштабной системы оценки и управления интеллектуальным капиталом позволит максимально повысить ценность компании. Конечно, поскольку у всех компаний есть бизнес-модели, которые существенно отличаются друг от друга, нет единой системы управления интеллектуальным капиталом, которая была бы наиболее успешной в каждой компании.
Интеллектуальному капиталу организации нужна развитая система управления, которая действует в форме фактически существующей структуры, посредством которой управление приобретает конкретное содержание и конкретное проявление, а функция управления интеллектуальным капиталом является практической реализацией.
Система управления знаниями в больших проблемах с их традициями дифференциации производства и распространения знаний и соответствующих структур (присутствие главного руководителя науки в совете директоров или совете директоров концерна) нереалистична для малых и средних компаний, где распределение функций обычно нечеткое, а ключевые показатели управления и основные носители организационных знаний. Кроме того, информационные платформы и технологии, используемые для управления знаниями в крупных организациях, нецелесообразны для внедрения и использования на малых и средних предприятиях, поскольку для них требуется технологически сложная многоэтапная производственная и диверсифицированная структура производства. Кроме того, организация процессов управления знаниями на основе сложных технологических платформ недоступна большинству малых и средних предприятий из-за ограниченных финансовых ресурсов, доступных для них. Тем не менее, задачи инновационного развития требуют адекватной организации управления интеллектуальным капиталом. Организации обычно используют такие знания, как профессиональный опыт работников, индивидуальное понимание и практику, творческие решения и так далее. Они должны создать «спираль знаний», где необходимо идентифицировать и распространять неявные знания, чтобы они стали частью каждой индивидуальной базы знаний, «Спираль знания» возобновляется, чтобы, расширив знания, применимые к различным областям организации, подниматься на новые и новые уровни. Важную роль в этом играют современные информационные технологии и сотрудники. Благодаря им знание становится источником высокой производительности, инноваций и конкурентных преимуществ.
В малых и средних предприятиях неявное, неявное знание играет более значительную роль, передача которой (а иногда и просто идентификация) может быть сложной. Кроме того, из-за ограниченных людских и финансовых ресурсов выделение специальной структуры для управления знаниями в малых и средних организациях не представляется возможным, а возможности распространения знаний посредством организационной подготовки значительно сокращаются по сравнению с крупными предприятиями.
Построение эффективной системы управления интеллектуальным капиталом на предприятии требует значительных финансовых и временных затрат и, следовательно, может рассматриваться как инвестиционный проект.

ИНВЕСТИЦИИ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ ЧЕЛОВЕКА

Инвестирование является важной предпосылкой для производства интеллектуального продукта. Содержание инвестиционного процесса - это не только инвестиции ресурсов и ресурсов, но и осознанная и целенаправленная деятельность владельца этих средств и ресурсов во имя достижения цели. Инвестиции в интеллектуальный капитал имеют ряд особенностей, которые отличают их от других видов инвестиций, в то время как инвестиции в каждый тип интеллектуального капитала также имеют свои собственные характеристики, а именно:

• возврат инвестиций в человеческий капитал зависит от продолжительности трудоспособного возраста его владельца. Чем раньше осуществляются инвестиции в человеке, тем больше срок его трудовой жизни;

• обесценивание человеческого капитала определяется, во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого тела и присущих ему психофизических функций, а во-вторых, степенью устаревания знаний;

• Рост человеческого капитала происходит в процессе накопления работником производственного опыта. Если этот процесс осуществляется непрерывно, то, используя интеллектуальный капитал, его качественные и количественные характеристики (объем, качество, ценность) улучшаются и увеличиваются. С накоплением интеллектуального капитала его доходность поднимается до определенного предела, который ограничивается верхним пределом активной трудовой деятельности, а затем резко уменьшается. Не все инвестиции в человека могут быть признаны инвестициями в интеллектуальный капитал, а только те, которые являются социально приемлемыми и экономически эффективными. Кроме того, характер и типы инвестиций в человека определяются историческими, национальными, культурными особенностями и традициями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абдикеев Н.М., Киселёв А.Д. Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: Учебник/ Под науч. ред. д-ра техн. наук, проф. Н.М.Абдикеева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 382 с. + CD-R. – (Учебники для программы MBA).
2. Букович У., Уильямс Р. Управление знаниями: руководство к действию. — М.: ИНФРА-М, 2012. — 504.
3. Клейнер Г. Знания об управлении знаниями // Вопросы экономики. — 2014. — № 1. — С. 151—155.
4. Сергеев А. Л. Категории в теории интеллектуального капитала // Экономический вестник РГУ. — 2005. — № 1. — С. 53—58.
5. ергеев А. Л. Методологические знания в интеллектуальном капитале организации. // Научная мысль Кавказа. 2004, № 4. — С. 47—50.
6. Стоунхаус Дж. Управление организационным знанием // Менеджмент в России и за рубежом. 1999. № 1. — С. 3—18.
7. Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management — L: Blackwell Publishers, 2003.
8. Brown J.S., Duguid P. Organizing knowledge // California Management Review, 1998. — Vol. 40. — № 3: Spring. — P. 90—111.
9. http://www.wikipedia.org/

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:
https://stuservis.ru/referat/17899