



۱۵) برای اقبال دانش‌های فنی داخلی وضع عوارض گمرکی روی کاتالیست‌ها، مواد شیمیایی و پتروشیمیایی وارداتی که دانش‌های فنی تولید آنها موجود است.

۱۶) ایجاد نمایشگاهی دائمی یا فصلی برای ارائه نتایج تحقیقات

۱۷) ثبت پتنت‌های مرتبط با محصول در بازارهای داخلی، هدف و ایجاد سیستمی برای مستندسازی واحداث بانک اطلاعات نظام مند ایده‌ها، پتنت‌ها و یافته‌های پژوهشی

۱۸) تولید پژوهش‌هایی که در منحنی چرخه عمر فناوری به روز بوده و منسوخ نشده‌اند.

۱۹) توجه به نیازهای بازار کار و تعامل با مشتریان و آگاه شدن از نیازهای آنان برای لحاظ کردن آنها در برنامه‌ریزی‌های آموزشی

۲۰) راه‌اندازی صندوق تجاری سازی و تأمین مالی پروژه‌های ریسک پذیر دانش بنیان از سوی بانک‌ها، سرمایه‌گذاران و دولت

۲۱) به کارگیری نیروی انسانی متخصص در انتقال فناوری و کارشناسان تسهیل گر فرایند تجاری سازی

۲۲) اعتمادسازی بین صنعت و موسسات پژوهشی با هدف اعتماد سازی و تشویق بخش صنعت به سرمایه‌گذاری روی نتایج پروژه‌ها و کاهش گسل بین صنعت و اقتصاد ایران با اقتصاد دانش بنیان جهان به منظور ایجاد بستر مناسب برای استفاده از نتایج تولید علم

۲۳) برنامه‌ریزی برای تأسیس واحدهایی به منظور بررسی رفتار بازار و شناسایی بازار جدید با هدف بازخوانی و تعریف چشم‌اندازهای جدید علم و فناوری

۲۴) توجه به رویکرد تجاری سازی در ارزیابی پروژه‌های تعریف شده

۲۵) داشتن برنامه اصلاح بخش صنعت متناسب با فناوری‌های جدید

۲۶) پیگیری هدفدار و مداوم بحث شرکت‌های انشعابی بازاریابی در موسسات پژوهشی

۲۷) توجه به اقتصاد دانش بنیان در برنامه‌ریزی‌های کلان اقتصادی

۲۸) تدوین و اجرای سیاست‌های انگیزشی با هدف تشویق بازارهای سنتی موجود در استفاده از شیوه‌های جدید تولید و محصولات جدید

۲۹) ساخت بسترهای مناسب برای ایجاد «ناوا»، چراکه تولیدات مادر ایران بیشتر به صورت «know-how» است، «ناوا» دانش چگونگی کار با دستگاه است. به عنوان مثال صنعت خودرو فقط «ناوا» است و خودرویی نمی‌تواند طراحی کند، زیرا «know why» ندارد. «ناوا» دانش چرایی است.

۳۰) پژوهش در مسیر تجاری سازی باید بر اساس نیاز انجام شود نه بر اساس توان

۳۱) ایجاد فرهنگ استفاده از محصولات داخلی به جای استفاده از محصولات خارجی، در صورتی که در بسیاری از موارد، کیفیت محصول داخلی، با مشابه خارجی آن تفاوتی ندارد و هزینه استفاده از آن نیز نسبت به محصول وارداتی کمتر است.

۳۲) شرکت پژوهش و فناوری پتروشیمی

آموزش عالی، شماره ۴۶، صفحه ۱۷-۱.

۳۳) منصور پرنده، «موانع تجاری سازی نتایج تحقیقات دانشگاهی در رشته‌های علوم پایه دانشگاه‌های تهران، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال ششم، شماره چهارم، صفحه ۱۰۵-۸۳

۳۴) منابع جست‌وجوی اینترنتی

۳۵) مصاحبه با صاحب نظر حوزه تجاری سازی

دادگاه پس از انجام بررسی‌های لازم، در صورتی که به این نتیجه برسد که حقوق مالکیت معنوی صاحب‌اصحاب پتنت‌های مشابه نقض شده‌است، حکم توقیف کامل واحد تجاری را صادر کرده و واحد مورد نظر باید جمع‌آوری یا تخریب شود و در نهایت نیز به دلیل نقض حقوق مورد ادعا، باید خسارت پرداخت کند. با توجه به اینکه فرایند صدور حکم از سوی دادگاه زمان‌بر، هزینه‌بر و نیازمند ارائه اطلاعات فنی دقیق است و در نهایت نیز حکم صادر شده قابل پیش‌بینی نیست، از این رو بهتر است قبل از تصمیم‌گیری برای تجاری‌سازی یک محصول در هر منطقه جغرافیایی آنالیز FTO از سوی مشاوران حقوقی و وکلای مربوط به این حوزه انجام شود.

#### نتایج و پیشنهادها

تجاری‌سازی نتایج تحقیق، یکی از گام‌های مهم نظام نوآوری است که بایداری و استمرار امر تحقیق را تضمین می‌کند و متناسب با آن علاوه بر فراهم آوردن ارزش‌های اقتصادی تجاری قابل توجه برای سازمان‌ها، رشد اقتصادی دانش محور جامعه را نیز تسریع می‌کند. فناوری اگر در قفسه بماند و وارد بازار نشود، هیچ در آمدی ایجاد نمی‌کند. امروزه تجاری سازی دانش برای بقای موسسات پژوهشی، امری لازم و ضروری تلقی می‌شود و مقررات موجود، تسهیل گر تجاری سازی و کارآفرینی نیست. قوانین حقوقی پشتیبان کارآفرینی پژوهشی و تجاری سازی دانش و حقوق مالکیت فکری، نیازمند تقویت بیشتری است. در واقع دولت می‌تواند با تقویت قوانین معطوف به حفظ حقوق مالکیت فکری، زیر ساخت‌های قانونی لازم برای توسعه کارآفرینی و تجاری سازی موسسات پژوهشی را فراهم کند. اعتماد، سنگ زیربنای تجاری سازی است و سازوکارهای اعتمادسازی بین صنعت، موسسات پژوهشی و دانشگاه باید تعبیه و پیاده‌سازی شود. برگزاری نشست‌های مشترک با صنعت برای افزایش ارتباط و آگاهی از نیازها و قابلیت‌های طرفین، می‌تواند به عنوان پیشنهاد مطرح شود. از جمله راهکارهای کلی قابل بررسی در این زمینه، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱) ایجاد و وضع مشوق‌های قانونی برای تولیدکنندگان دانش‌های فنی بومی بيمه و جبران خسارت ناشی از ریسک‌های سرمایه‌گذاری در پروژه‌های فناوری از سوی دولت

۲) سرمایه‌گذاری دولت برای احداث اولین واحدهای توسعه یافته از دانش‌های فنی بومی به منظور کاهش ریسک سرمایه‌گذاری روی دانش‌های فنی بومی از دید توسعه‌دهندگان داخلی و تبدیل موسسات پژوهشی به مجتمع‌های آموزشی-پژوهشی و صنعتی

۳) در صورت استفاده از دانش فنی بومی، ایجاد مشوق‌های قانونی و مزایای لازم برای سطوح مختلف تصمیم‌گیری، مهندسی و بهره‌برداري سرمایه‌گذاران داخلی

۴) ایجاد مشوق‌های لازم برای استفاده‌کنندگان محصولات تولیدی با دانش فنی بومی به منظور تضمین خرید محصولات تولیدی

#### منابع

۱) فکور، بهمن (۱۳۸۵)، مروری بر مفاهیم نظری تجاری‌سازی نتایج تحقیقات، مجله رهیافت، شماره ۳۷، صفحه ۳۴-۳۲.

۲) عباسی، بدری، قلی پور، آرین، پیران نژاد، علی (۱۳۸۶)، پیامدهای ناخواسته تجاری‌سازی در آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در

و این که این اعتلا چگونگی و با چه کیفیتی و با چه منابع انسانی باشد، مد نظر ندارد و در مسیر تحقق اهداف اگر مشکلی برای نیروی انسانی به وجود آید و این نیرو نتواند در رسیدن سازمان به اهداف کارآمد باشد، به‌احتی تعویض می‌شود و مشکل مورد تحلیل و بررسی قرار نمی‌گیرد، زیرا سازمان فقط به دنبال رسیدن به اهداف و برنامه‌های بلندمدت و کوتاه مدت است.

این نوع تفکر، نیروی انسانی را به عنوان یک منبع می‌بیند که تجدیدنظرپذیر است. در حالی که منابع در حال اتمام هستند و طول عمر معینی دارند؛ اما اگر به نیروی انسانی، نگاه سرمایه‌ای داشته باشیم، سعی بر حفظ و نگهداری آن سرمایه خواهیم داشت. از این رو تلاش داریم که سرمایه را به گونه‌ای مدیریت کنیم که افزایش یابد و تمام نشود و حتی با سود همراه باشد. این نگاه، سازمان را اعتلا خواهد داد. بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند؛ انسان‌هایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی، نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود.

حتی با وجود فن‌آور شدن سازمان‌ها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. این دستاوردها و یافته‌ها به خانواده‌ها و دولت‌ها این منطق را می‌دهد که سرمایه‌گذاری بخش زیادی از منابع خود را روی تحصیلات و آموزش نیروی انسانی قرار دهند که مهم‌ترین و کمیاب‌ترین منبع هستند.

باید توجه داشت که نگرش اقتصادی به سرمایه انسانی (روی تحصیلات و آموزش نیروی کار) برای بهره‌وری کشور است و موفقیت اقتصادی را ضمانت می‌کند. در نتیجه، دیدگاه سرمایه‌ای نسبت به منابع برتری دارد و با این دیدگاه تنها فکر رسیدن به هدف از هر طریقی نیستیم؛ بلکه نگاه به نیروی انسانی، نگاهی سرمایه‌ای است و سعی بر افزایش سرمایه و سود خواهیم داشت تا بتوانیم با ارتقای سطح، از نیروی انسانی کارآمد بهره کافی ببریم.

\*\*\* کارشناس ارشد مدیریت، کارمند شرکت ملی بخش فرآورده‌های نفتی منطقه چالوس

#### منابع:

۱- مدیریت منابع انسانی - نویسنده: مجید گلپایگانی- شهناز پیروزفر

۲- نادر، ابوالقاسم (۱۳۸۳)، «اقتصاد آموزش»، انتشارات بیسترون، چاپ اول.

۳- روزنامه دنیای اقتصاد ( شماره ۲۷۹۸ ۱۱/۹/۹۱ صفحه ۲۸ اندیشه اقتصاد

Hendricks, Lutz, (2002) "How Important is Human Capital for ..... Development?"

American Economic Review, No 1) 92), No. 1, p:219-198..... - www.system.Parsiblog.com

از گوشتی ..... http://pmhr.mop.ir/Portal/Home/ ارسال شده است Samsung Galaxy هوشمند

است که فراینده است و هرگز با مصرف کردن مستهلک نمی‌شود؟

آیا می‌دانید امروزه قدرت کشورها و سازمان‌ها را سرمایه مادی، ماشین‌آلات و تجهیزات رقم نمی‌زند، بلکه سرمایه انسانی کارآمد و خلاق، تعیین‌کننده قدرت و توان رقابتی سازمان‌ها و کشورهاست؟

آیا می‌دانید بزرگترین مزیت نسبی در دنیای رقابتی آینده، سرمایه انسانی کشورها و سازمان‌هاست؟

آیا می‌دانید بسیاری از مشکلات امروزی ما در حیطه تجهیزات و امکانات نیست، بلکه در حیطه انسان‌هاست؟

آیا می‌دانید شرط لازم موفقیت سایر برنامه‌ها، داشتن سرمایه انسانی کارآمد، با انگیزه و ماهر است؟

آیا می‌دانید سازمان‌ها باید برای بهترین و مهم‌ترین دارایی‌اش برنامه‌ریزی داشته باشد؟

این سؤال‌ها نشان می‌دهد که سرمایه انسانی در دنیای رقابت به عنوان عامل توسعه و کانون توسعه پایدار اهمیت دارد. پس از سال‌ها دنیا به این نتیجه رسیده که اگر سازمانی بخواهد در امور کاری خود پیش‌تاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی، اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمان‌ها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. گردآوری سرمایه انسانی که هزینه‌ها و خردورز که بتواند در سازمانی که به آن تعلق دارد، تحولی ایجاد کند، از دغدغه‌های مهم سازمان‌های موفق جهان است. سازمان‌ها باید برای سرمایه انسانی خود برنامه‌ریزی داشته باشند، یعنی مناسب‌ترین فرد را برای مناسب‌ترین کار در مناسب‌ترین زمان انتخاب کنند.

#### مفهوم منابع انسانی

نیروی کار براساس نظریه‌های سیستمی، اقتصادی و مشارکتی، کارکنان در سازمان‌ها هستند که مهم‌ترین عامل تولید به شمار می‌روند و به آن منابع انسانی گفته می‌شود، ولی در هزاره جدید، کارکنان در سازمان‌ها برتر از عوامل تولید و به عنوان سرمایه مطرح هستند. نقش انسان در سازمان‌ها از عامل تولید، به سرمایه انسانی توسعه یافته است؛ اما در بسیاری از سازمان‌ها، نقش واحد مدیریت منابع انسانی، در حد واحدی که حضور و غیاب کارکنان را کنترل و جدول‌های اضافه کاری و حقوق و دستمزد آنها را تنظیم می‌کند، کاهش یافته است. این نوع سازمان‌ها، واحد مدیریت منابع انسانی را یک واحد ستادی (شبهی تدارکات) تلقی کرده و تمایلی به درگیر کردن این واحد در تصمیم‌های راهبردی سازمان ندارند. طبیعی است که با این نگاه، بحث توسعه منابع انسانی هم جایگاهی نخواهد داشت. در دیدگاه منابعی، ماهیت انسانی به عنوان یک منبع و ارزش دیده می‌شود و سازمان با توجه به ماهیت انسانی در مسیر تحقق اهداف خود تلاش می‌کند و مهم، رسیدن به اهداف و اعتلای سازمان است