

اهمیت مستندسازی و رعایت حقوق مالکیت معنوی جهت توسعه نوآوری و مدیریت فناوری در صنایع کشور

فریده پورسلیمانیان^۱

Email: Psoleimanian@yahoo.com

چکیده

امروزه اهمیت توسعه نوآوری و مدیریت فناوری به منظور رشد و شکوفایی بر اساس پارادایم‌های جدید توسعه در جهان بخوبی مشهود است. در این نوشتار در ابتدا به اهمیت متبلور ساختن ایده‌های تازه و اندیشه‌های خلاقانه از سویی و مکتوب‌سازی و اشاعه دانش نهفته به ویژه در زوایای دانش فنی و تجارب ارزشمند سرمایه‌های فکری از سوی دیگر در جوامع و سازمان‌های نوین دانش‌بنیان پرداخته می‌شود. سپس ضرورت تدوین نظام‌های کارآمد مستندسازی و رعایت حقوق مالکیت معنوی به هنگام طراحی و استقرار سیستم‌های ملی دانش و نوآوری در کشور تبیین می‌گردد. در ادامه اثرات تدوین نظام‌های جامع یاد شده در هنگام بهره‌گیری از برخی نظام‌ها و ابزارهای نوین مدیریتی دانش‌محور (مانند مدیریت دانش، نوآوری نظام‌یافته، نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها و...) جهت توسعه خلاقیت و نوآوری در صنایع کشور نشان داده می‌شود. در خاتمه بعضی راهکارهای اساسی برای توسعه نوآوری (از جمله ضرورت تدوین و اجرای سیاست‌های کلان علم و فناوری همزمان با دانش‌بنیان کردن نظام‌های اداری و...) پیشنهاد می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: مستندسازی، مالکیت معنوی، فناوری، مدیریت دانش، سیستم نوآوری

۱- مقدمه

امروزه مفاهیم توسعه‌یافتگی بر اساس پارادایم‌های نوین توسعه ابعاد تازه‌ای به خود گرفته است. چنانچه اتحادیه اروپا در پاسخ به چگونگی جهانی‌سازی و تغییرات اقتصاد دانش محور جهت دستیابی به هدف اساسی خود مبنی بر ارتقای نوآوری بین کشورهای عضو و تبدیل شدن به پویاترین اقتصاد دانش‌محور دنیا طی سال ۲۰۰۰ میلادی، شاخص‌های سنجش نوآوری در سطح ملی را در چهار گروه ذیل تقسیم‌بندی نموده است: منابع انسانی، خلق دانش جدید، انتقال و کاربرد دانش جدید، امور مالی و ستاده‌های نوآوری. مسئولان طراز اول موسسات (از جمله مدیران عامل شرکت‌های مندرج در لیست فورچون ۵۰۰)، پژوهشگران و مشاوران به اتفاق بر این باور هستند که نوآوری تنها راهی است که سازمان‌ها می‌توانند با همه چالش‌هایی که طی دهه ۱۹۹۰ با آن مواجه بودند و در قرن بیست و یکم با آنها روبرو خواهند شد، مقابله کنند. [۱] بیش از ۷۰ درصد برترین شرکت‌های دنیا بر اساس لیست فورچون ۵۰۰ قائل به اجرای طرح‌های مدیریت دانش مشغول بوده که بررسی تجارب آنها بیانگر وجود سه رویکرد مختلف اعم از ساختار سازمانی، فناوری و منابع انسانی است. چنانچه برای مثال تجربه پیاده‌سازی مدیریت دانش مبنی بر منابع انسانی در شرکت آی.بی.ام به این گونه است که تمامی کارشناسان ملزم به ارائه یک نوآوری برای برنده شدن در عرصه کاری خود بوده و همزمان بایستی به چگونگی پیاده‌سازی روش اجرایی و افراد موردنیاز برای انجام

۱ _ رئیس گروه مطالعات و برنامه‌ریزی مدیریت و تحول وزارت نیرو