

<<组织内部知识增长效率研究>>

图书基本信息

书名：<<组织内部知识增长效率研究>>

13位ISBN编号：9787811353266

10位ISBN编号：7811353261

出版时间：2009-7

出版时间：暨南大学出版社

作者：王越

页数：228

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<组织内部知识增长效率研究>>

前言

2003年春季，笔者开始攻读天津大学管理学院的技术经济与管理专业博士学位，期间有幸参与导师和金生教授承担的国家自然科学基金课题“组织学习的融知发酵模型研究”。在大量阅读国内外关于组织学习和知识管理的文献及对知识型企业进行调研的过程中，逐渐对知识管理这一领域产生了浓厚的兴趣。

众所周知，当今世界是一个知识化的时代，越来越多的人已经了解到知识的重要性，他们希望能掌握更多的知识以求在未来的竞争中获得更多的优势。

于是，近年来学界及商界兴起了知识管理的热潮，而当管理者意识到知识管理是“基于知识的管理”之后，便开始注重培养和管理人与知识的生态关系，培养能持续创造知识价值的源泉——知识动力。

<<组织内部知识增长效率研究>>

内容概要

本书内容共分三大部分：理论导出、实证研究、总结与展望。

在理论导出部分，首先对以往组织学习及知识增长理论进行评价，在吸收前人成果精华的同时，构建了影响知识增长的过程结构体系，提出组织知识增长过程要素的罗盘结构模型。

将知识社群与知识动力吧相结合提出社群吧的概念，将整个组织视为动态活性系统吧，并对以社群吧为主线所形成的知识网络、组织知识活性系统进行研究。

之后，利用仿生学原理和生物学理论，将融知发酵思想代入组织知识增长过程的机理研究中，并进一步将智能代理理论（intelligent agent theory）（以下简称Agent理论）的特性引入融知发酵活动中，进行知识的产生、扩散等深层机理的研究。

在实证研究部分，为了进一步研究组织内如何提升知识增长的效率，本书构建了组织知识增长影响要素集对组织学习绩效评价总体构思模型，并系统地提出了影响组织学习和知识增长的指标体系及假设关系。

运用统计软件SPSS对广东省珠海市18家高新技术企业的集中问卷调查和天津市几十家企业的分散问卷调查的结果进行因子分析、相关分析和回归分析等定量分析，验证了大部分的假设，得出了本研究的主要结论，并有针对性地为企业提高知识增长效率提出了改进措施，为企业如何营造有利于组织学习及知识增长过程的环境氛围提供实践指导。

在总结与展望部分，本书通过对研究过程的回顾和检讨，提出未来需进行改进和进一步深入研究的方向。

<<组织内部知识增长效率研究>>

书籍目录

前言1 绪论 1.1 问题的提出 1.2 研究动机 1.3 研究目标与意义 1.4 研究方法 1.5 研究思路 1.6 研究的创新之处 1.7 基本假设和分析层次2 组织知识增长理论综述 2.1 组织知识、知识增长的定义 2.2 知识增长研究的理论渊源 2.3 知识增长的“吧”理论发展过程 2.4 知识增长过程理论的三要素关系 2.5 Nonaka的SECI知识增长模型及“吧”理论缺陷分析 2.6 企业知识增长的合理性验证3 组织内知识增长过程的要素体系分析 3.1 知识动力吧的构建 3.2 组织“活性系统动力吧”的复合构建 3.3 组织系统吧的网络化分析 3.4 组织系统吧的内控活性分析 3.5 组织内知识整合增长复合螺旋模型构建4 基于融知发酵思想的组织知识增长机理分析 4.1 以往的知识增长理论对知识增长机理的解释程度 4.2 融知发酵理论的提出 4.3 知识增长的机理是融知发酵思想的体现 4.4 不同类型的社群吧产生不同的融知发酵行为结果 4.5 融知发酵的微观活动促进知识增长的动态分析5 组织内影响知识增长效率要素的实证分析6 总结与展望附录参考文献后记

<<组织内部知识增长效率研究>>

章节摘录

2 组织知识增长理论综述 2.1 组织知识、知识增长的定义 知识是个非常广泛、复杂、抽象甚至模糊的概念，主要储存并表现为员工个人知识和组织知识。

许多学者对个人知识和组织知识提出了不同的定义，如Leonard Barton（1995）提出个人知识是指员工自己的知识，包含技能、经验、习惯、知觉、价值观等，这些是员工可以带走的知识；组织知识是指内含于组织实体系统的知识，如组织内优秀的作业流程、信息系统、组织文化与团队协调合作，这些都是员工个人无法带走的知识。

我国学者和金生教授（2005）认为组织知识是指能直接或潜在贡献于企业宗旨和目标的组织成员个人知识的总和，但并不能包含所有的个人知识，而只是个人知识的一部分，是有关组织所特有的基础建设构成（infrastructure）和运行（operation）的制度和因素。

他进一步认为组织学习的目的是组织的知识增长，体现为量和质的增长，也可以认为是一种知识强度的变化，是由组织学习的人数、组织的平均知识水平、知识之间相互耦合的程度等变量决定的。

知识增长是一种在原有知识基础上的知识进步，是一种逻辑延伸的过程。

方凌云和邹珊刚（2003）认为对组织知识的认识可以从三个层次上来看。

第一，企业作为认知的主体，在其生存与发展的过程中不断地认识、获取和积累知识，扩大自身的知识存量；第二，企业本身具有学习型组织的特征，在其现有知识存量的基础上，通过自身的学习机制，借助知识的流动性，创造出新的知识；第三，企业知识的形成是一个从个体内在到个体间共享的过程，企业中个体成员的知识，通过在企业内的互动，最终形成企业所共享的知识。

<<组织内部知识增长效率研究>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>