

<<基于科学/经验的学习与企业技术>>

图书基本信息

书名：<<基于科学/经验的学习与企业技术创新>>

13位ISBN编号：9787030348104

10位ISBN编号：7030348109

出版时间：2012-6

出版时间：科学出版社

作者：郭爱芳，陈劲 著

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>

<<基于科学/经验的学习与企业技术>>

内容概要

《创新管理前沿问题丛书：基于科学/经验的学习与企业技术创新》紧扣后经济危机时代企业亟须学习和创新的时代背景，深谙开放式创新时代永续创新的主旋律，以提升企业自主创新能力和实现可持续发展为核心要务。

综合运用知识观、组织学习和技术创新等相关理论，围绕“科学/经验学习如何影响企业技术创新”这一基础研究命题，通过理论分析和对230个国内制造企业的调查研究，深入剖析科学/经验学习对企业技术创新绩效的影响机制，探讨科学/经验学习在企业不同发展阶段的动态演化轨迹，为中国企业提升自主创新能力和创新绩效，进而在新竞争格局中求得生存并获得持续发展提供有益的参考框架。

《创新管理前沿问题丛书：基于科学/经验的学习与企业技术创新》适合从事技术和研发管理的经营者、研发人员、高校相关专业师生以及对创新管理和组织学习感兴趣的各类人员阅读和参考。

书籍目录

丛书序前言第1章 绪论1.1 研究的现实和理论背景1.2 我国创新活动现状及存在问题分析1.3 科学 / 经验学习相结合——我国提高自主创新能力的有效路径1.4 本书的构思和章节安排第2章 理论基础与国内外研究现状述评2.1 企业知识理论研究述评2.2 组织学习相关研究述评2.3 基于科学 / 经验的学习的概念和特征2.4 基于科学 / 经验的学习与创新关系的研究述评2.5 本章小结第3章 基于科学 / 经验的学习与企业技术创新关系探索性案例研究3.1 案例研究方法概述3.2 基于科学 / 经验的学习与企业技术创新绩效关系理论预设3.3 案例选择、数据收集和分析方法3.4 探索性案例企业简介及案例内分析3.5 探索性多案例比较研究与初始假设命题提出3.6 本章小结第4章 基于科学 / 经验的学习与企业技术创新绩效关系理论模型4.1 基于科学 / 经验的学习对企业技术创新绩效影响理论假设4.2 基于科学 / 经验的学习影响企业技术创新绩效作用机制概念模型4.3 控制变量的影响4.4 本章小结第5章 基于科学 / 经验的学习与企业技术创新绩效关系实证研究方法论5.1 问卷的设计5.2 变量的度量5.3 问卷的小样本测试5.4 大样本数据的收集及样本描述5.5 主要的实证分析方法5.6 本章小结第6章 基于科学 / 经验的学习与企业技术创新绩效关系实证研究6.1 变量的信度和效度检验6.2 基于科学 / 经验的学习对技术创新绩效影响实证分析6.3 基于科学 / 经验的学习影响技术创新绩效作用机制SEM建模6.4 进一步分析与讨论6.5 本章小结第7章 基于科学 / 经验的学习在企业发展中的动态演化7.1 基于科学 / 经验的学习在不同技术创新阶段的动态演化7.2 基于科学 / 经验的学习在企业不同发展阶段的演化7.3 分析与讨论7.4 本章小结第8章 结论与研究展望8.1 本研究的主要结论8.2 本研究理论贡献及实践启示8.3 研究局限及未来研究展望参考文献附录1 访谈提纲附录2 企业科学 / 经验学习对技术创新的影响调查问卷附录3 样本数据的描述性统计和正态分布性

章节摘录

过程能力观以组织学习过程环节为切入点来分析学习能力的内涵,如Kim(1998)、Jerez-Gomez等(2005)、Hsu和Fang(2009)、陈国权和郑红平(2005)、胡汉辉和潘安成(2006)等的研究。Kim(1998)认为,组织学习能力是组织吸收能力的一个功能,吸收能力需要学习能力和解决问题的技能。

学习能力是指消化知识的能力,目的在于模仿;解决能力是指创造新知识的能力,目的在于创新。Jerez-Gomez等(2005)把组织学习能力定义为组织处理知识的能力,即创造、获取、转移、整合和改变其行为的能力。

他们认为,当组织具备一定的条件与特征时,学习可以得到促进与指导,这些特征便决定了一个组织的学习能力,进而提出了组织学习能力的四个测度指标,即管理承诺、系统思考、开放性与试验以及知识传递与整合。

Hsu和Fang(2009)将学习能力定义为组织吸收和转化新知识,并应用到有竞争优势和高生产率的新产品开发中的能力,包括吸收能力和转化能力。

我国学者陈国权和郑红平(2005)认为,企业的组织学习能力体现在组织学习的各个过程阶段中,包括发现能力、发明能力、选择能力、执行能力、推广能力、反馈能力和知识管理能力。

胡汉辉和潘安成(2006)认为,组织学习能力指组织为了开发与挖掘组织潜在所需的知识和技能,通过知识的模仿、改进与创造来提高组织与环境相适应的胜任力。

上述观点将组织学习过程和环节作为切入点来探讨学习能力的形成机理和运行机制。

组织学习是一个连续的过程(Ulricheta1., 1993),学习是学习型组织的灵魂,知识是学习的对象,它们是研究组织学习能力必不可少的关键要素。

过程能力观把握住了学习能力最本质的内涵,但忽视了组织学习的主体性(高章存, 2007)。

主体—过程综合能力观从学习主体与过程整合的视角来展开研究,如Nevis等(1995)、严志庆和王振江(2000)、牛继舜(2004)等的研究。

Nevis等(1995)把组织看成是一个学习系统,从学习过程和主体两个维度来探讨学习能力。

学习的过程包括知识获取、知识共享和知识利用三个阶段;组织学习有七种不同的学习导向和十种促进学习的因素。

不同的组织在学习导向和促进因素上有不同的选择和配合,从而形成不同的获取、共享和利用知识的能力。

我国学者严志庆和王振江(2000)认为,组织学习能力是指组织内部成员根据组织所处的内外环境,通过对信息的及时认知、全面把握和迅速传递,达成共识并作出正确、快速的调整,是组织拥有的比竞争对手学习得更快的自我创新能力,反映了组织作为一个整体对各种内外信息的认知与反应的能力。

牛继舜(2004)认为,组织学习能力是组织在整合个人学习能力的基础上形成的学习能力,表现为组织作为学习主体获取、传播、共享、转化知识的能力。

.....

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>