

图书基本信息

书名：<<提升企业创新能力及其组织绩效研究>>

13位ISBN编号：9787509619223

10位ISBN编号：750961922X

出版时间：2012-12

出版时间：王涛 经济管理出版社 (2012-12出版)

作者：王涛

页数：267

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>

内容概要

在日益加剧的市场竞争环境下，创新是企业生存和发展的必要条件。企业只有具有了相应的创新能力才能推动创新活动，进而对可控资源进行加工、配置来形成新的战略资产以获得竞争优势。

因而，大部分企业都存在对创新能力的需求。

然而无论是在理论上还是在实践中，对于创新能力的认识还有所差异，这也导致企业在如何提升创新能力的问题上还存在基础缺陷，就此引出了《提升企业创新力及其组织绩效研究》所关注的一系列问题：创新能力是什么？

创新能力提升的内在机理是什么？

哪些主导因素会促进创新能力提升？

内外部环境中的相关条件因素又起着什么样的作用？

这些因素之间又存在怎样的关联关系？

创新能力提升会给企业带来哪些实效？

为此，《提升企业创新能力及其组织绩效研究》首先针对创新能力的概念进行界定，认为该概念是一个复合概念。

在分别对创新和能力进行分析的基础上，《提升企业创新力及其组织绩效研究》对创新能力的内涵进行了深入的探析，提出创新能力是推动创新活动的一种功能能力。

通过对现有文献的回顾，可以看到，学者们也分别提出智力资本、组织学习和环境条件会影响到创新能力。

本书通过对这些观点的评述，进而利用知识管理理论、组织系统层次理论和战略过程理论将以上三种观点融合在创新能力提升的组织活动中，形成了一个具有阶段逻辑步骤的活动路径。

随后本书利用案例——北京标凯科技有限公司进行探索研究，进而提出本书的理论框架。

根据对标凯公司能力提升活动的分析，本书得出了创新能力提升活动中的五个步骤：基础认知、战略发起、活动方式选择、能力制度化和反馈更新。

这条主线也暗含着“智力资本 - 组织学习 - 创新能力”的内在关联关系，这样也就形成了本书理论中创新能力提升的路径主线。

在实证研究中，通过对176家企业的统计实证研究，并运用回归模型对数据进行分析，研究结果表明：企业的智力资本能促进组织学习活动，其中人力资本与组织资本正向影响内部学习，组织资本与社会资本也正向影响外部学习。

组织学习能促进创新能力提升，内部学习和外部学习均会正向影响创新能力。

组织学习在智力资本与创新能力之间起中介的作用，内部学习在人力资本和创新能力之间起中介作用，而外部学习在社会资本与创新能力之间起中介作用，两种学习模式均在组织资本与创新能力之间起中介作用。

高强度的环境竞争条件下，内部学习对创新能力的正向影响会增强，而外部学习对创新能力的影响并不会发生变化；组织氛围也不能调节内部学习和外部学习与创新能力之间的关系。

创新能力的提升会为企业带来相应的财务绩效和市场绩效。

因而，本书的理论研究也从实证研究上得到了进一步验证。

在回答所提出的研究问题和案例分析及通过对假设关系进行统计实证研究验证的基础上，实现对现有的企业能力理论、知识管理理论、战略管理理论和组织系统层次理论等的进一步补充、扩展和创新。

《提升企业创新能力及其组织绩效研究》创新之处体现在以下四个方面：（1）在界定创新能力的基础上，认识创新能力提升的内在机理。

明确提出企业在需求的刺激下会把对智力资本的分析 and 认识作为活动基础，进而以组织学习作为活动方式，并综合考虑企业内外部环境为活动背景推动创新能力提升。

这样就形成了关于创新能力活动的一般性程序路径，其本质是企业对其内在的组织知识调整的动态阶段性过程。

(2) 基于组织层次的角度对智力资本、组织学习及其之间的关联关系进行探讨。

人力资本是蕴藏于个体内部的相关知识，企业需要利用内部学习将这种知识转化为组织知识。

社会资本是企业主体和外部相关主体的关联，它能实现组织进行外部学习的通道，这样外部学习能将外部知识转移进入企业内部。

此外，学习活动还需要组织资本的配合支撑。

(3) 分析了内部学习和外部学习对创新能力的影响。

本书将组织学习层次延伸至企业边界外部进行考虑。

内部组织学习能促使内部相关主体参与到新组织知识的创造活动中，而外部组织学习则能实现企业从外部直接引进一些新的知识进入组织内部。

基于不同导向的组织学习模式对企业来说都是有用的，它们可以帮助企业在实践活动中提升创新能力。

(4) 阐述了环境竞争性和组织氛围对创新能力提升活动的影响作用。

在高度的环境竞争压力下，企业会通过内部学习活动立足于自身来从组织内部挖掘出合适的知识以增强创新能力；然而高度的环境竞争性并不会增强外部学习对创新能力的促进作用。

同样，在中国国情下的组织氛围并不能调节组织学习与创新能力间的关系。

从现实的企业实践活动的角度来看，创新能力提升是企业开展一种组织活动的逻辑阶段过程，即该组织活动所经历的轨迹。

其中，智力资本是活动基础，它既可以为企业知识更新活动提供合适的人力资本以获得新的内部知识，同时也可以为组织活动提供制度机制保障，此外还可以利用社会资本来为企业的外部活动建立网络联结。

组织学习的作用不仅在于从组织内部和外部不断地获取新的知识来发现可替代的知识，进而完成对组织系统中知识结构的调整，随后形成新的知识结构来促进企业提升创新能力。

同时，这种组织活动也是在相关的内外部环境条件因素背景下进行的，环境竞争和组织氛围会以间接的方式作用于这种组织活动。

组织绩效是这种组织活动的最终评价，只有为企业带来实际效果才能保证这种组织活动不断延续下去来创造持续的竞争优势。

最后，本书也讨论了研究的理论意义和实践启示以及研究局限和未来研究方向。

作者简介

王涛，中国人民大学本科、硕士和博士。

中国社会科学院工业经济研究所博士后。

现就职于中国劳动保障科学研究院。

主要研究领域为：企业能力、战略管理和组织理论。

目前。

已经在INFORMATION、《中国工业经济》、《南开管理评论》、《管理评论》、《经济理论与经济管理》、《研究与发展管理》、《科学学与科学技术管理》、《经济管理》等SCI、CSSCI期刊发表文章20篇，多篇文章被《新华文摘》、中国人民大学书报资料中心《企业管理研究》转载，主持并参加国家部委、省市和中央企业的相关研究项目10余项。

书籍目录

第一章导论 第一节选题背景 一、理论背景 二、实践背景 第二节研究问题的提出 第三节研究意义 一、理论意义 二、实践意义 第四节基本内容 一、研究思路 二、研究方法 三、研究框架 第五节本书的创新点 第二章文献综述 第一节创新能力概念界定 一、创新 二、能力 三、创新能力 第二节创新能力提升的相关研究 一、智力资本的观点 二、组织学习的观点 三、环境条件的观点 第三节文献述评 第四节本章小结 第三章案例分析与研究发现 第一节案例研究方法的选择 第二节案例研究过程设计 一、单案例研究选择的依据 二、单案例研究样本选择的标准 第三节案例：北京标凯科技有限公司 一、基本情况概述 二、智力资本情况 三、组织学习活动 四、内外部环境情况 五、标凯的创新能力 六、企业实践视角下的创新能力提升路径 第四节案例研究的理论认识 一、基础认知 二、战略发起 三、活动方式选择 四、能力制度化 五、反馈更新 第五节本章小结 第四章理论模型与假设 第一节智力资本与组织学习的关系 一、智力资本的内涵 二、组织学习的内涵 三、智力资本对组织学习的作用 第二节组织学习与创新能力的关系 一、内部学习与创新能力的关系 二、外部学习与创新能力的关系 第三节组织学习在智力资本与创新能力间的中介作用 一、内部学习在人力资本和创新能力间的中介作用 二、内部学习在组织资本和创新能力间的中介作用 三、外部学习在组织资本和创新能力间的中介作用 四、外部学习在社会资本和创新能力间的中介作用 第四节环境条件的调节作用 一、环境竞争性的调节作用 三、组织氛围的调节作用 第五节创新能力与组织绩效的关系 一、创新能力与财务绩效关系的分析 二、创新能力与市场绩效关系的分析 第六节本章小结 第五章研究设计与数据收集 第一节研究设计 一、测试问卷设计 二、测量工具 三、探索性因子分析 第二节大样本数据收集和样本描述 一、数据收集程序 二、样本描述 第三节信度与效度 一、共同方法偏差检验 二、信度与结构效度分析 第四节本章小结 第六章统计分析与假设检验 第一节描述性统计分析 第二节假设检验 一、智力资本与组织学习关系的检验 二、组织学习与创新能力关系的检验 三、组织学习在智力资本与创新能力间中介作用的检验 四、环境条件因素调节作用的检验 五、创新能力与组织绩效关系的检验 第三节讨论 一、智力资本与组织学习 二、组织学习与创新能力 三、创新能力与组织绩效 四、环境条件的影响 第四节本章小结 第七章研究总结与展望 第一节基本结论 第二节理论贡献 第三节实践启示 一、创新能力提升是保证创新成功的核心 二、智力资本是组织活动的核心基础 三、组织学习是获取创新能力的必要前提 四、关注环境因素的影响并选择合适的学习模式来提升创新能力 第四节研究局限及未来研究方向 一、研究局限 二、未来研究方向 附录 参考文献 索引 后记

章节摘录

版权页：插图：六、企业实践视角下的创新能力提升路径 对于创新能力提升活动，标凯特别强调对于人员技能的发挥、制度的配套和外部条件的创造三个方面。

企业自成立之初就注重人才队伍建设，强化规范化管理，组建了一个以美、英、德留学博士为核心的技术研发团队和在国外大型生物技术公司中层管理工作过的管理人员为核心的管理团队。

在企业的一些创新活动中，总经理、测序主管和克隆表达主管扮演着非常重要的角色，他们利用自己所拥有的最新技术、管理方法和理念来指导标凯的运营和发展；技术总监随时对技术进行解疑和改进，使之适应企业的项目要求；实验人员是新技术的使用者；市场部、综合办公室和财务部对这些新技术起着宣传和服务的作用，使创新活动尽快地为大家所接受及采用。

标凯在政策支持上采取：对高层人才采取财力、物质和精神上（科研和学术）的双重支持的政策；对中层人才公司采取物质和精神上的奖励政策；对基层员工采取物质和精神上的奖励政策，并从实际出发解决员工在生活和工作上的后顾之忧，使之更有效地利用和发挥专业人员的知识和技能，更好地为企业创新能力提升服务。

客户关系建立主要是通过业务员和客户之间交流的不断深入来建立，而对于市场开拓主要是通过老客户介绍和业务员对市场需求的了解、对客户需求的了解等方面开拓新客户。

同时，在利用外部社会关系的基础上，标凯也积极开展“产、学、研”合作。

现在展开的项目有：与北京电子科技职业学院及湖北黄冈职业技术学院的合作，采取学生直接到企业进行顶岗实习或学生到企业进行学习式的实习方式；与中国医药研究开发有限公司的合作，采用ELISA方法检测生物样品中奥曲肽的含量、数据作为药代动力学研究结果；与北京坤奥基医药科技有限公司的合作，PGEX—ER36和PET—ER36重组质粒表达蛋白的提取；与北京安波特基因工程技术有限公司的合作，小鼠脾脏总RNA提取和cDNA反转录；与中国农业科学院柑橘研究所的合作，柑橘BAC克隆的部分测序；与长沙学院生物工程与环境科学系的合作，青鱼生长激素克隆及其在毕赤酵母中高效表达；与新疆医科大学第一附属医院的合作，cDNA文库构建及EST测序；与宁波博奥生物工程有限公司的合作，EST测序和曼氏无针乌贼cDNA均一化文库构建及EST测序分析；与北京市心肺血管疾病研究所的合作，增殖抑制基因全基因SNP检测；与北京市结核病胸部肿瘤研究所的合作，牛蛋白纯化与单克隆抗体制备等合作。

以上所列出的这10个合作项目都是比较有代表性的，且都取得了成功。

同时，标凯也建立了相关的制度来确保“产、学、研”合作的成功。

这些要求也被写入员工手册中，要求所有员工都必须遵守和认真落实，具体如下：要求每个员工带着一种积极进取心态学习的同时也为自己和企业创造价值，把企业和自己紧密结合起来，将企业当成是自己的企业来对待；要求每个员工要迅速适应并融入到企业的环境和文化当中，多提一些改进企业环境和文化的建议，真正融入企业的建设当中；要求每个员工要有从小事做起的心态，不抱怨工作的简单与重复；要求每个员工要有踏踏实实努力工作的态度，不要这山望着那山高；要求每个员工抱着一种学习和创造价值的心态，从基础做起，以求迅速提高；要经常与合作学校、科研机构和企业进行沟通，有问题要及时解决，不得拖延。

编辑推荐

《提升企业创新能力及其组织绩效研究》在对以往理论回顾的基础上，通过对北京标凯科技有限公司的案例研究。形成了提升企业创新能力及其组织绩效的理论框架，最后通过对176家中国企业的实证研究进一步验证了环境竞争和组织氛围下“智力资本—组织学习—创新能力—组织绩效”的组织活动路径。希望能为中国企业的经营提供有益的启示。

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>