第一图书网, tushu007.com

<<知识管理>>

图书基本信息

书名：<<知识管理>>

13位ISBN编号：9787538271478

10位ISBN编号：7538271473

出版时间：2006.2

出版时间：辽宁教育出版社

作者：麦丽塞·克莱蒙斯·卢米赞

页数：269

译者：迟文成

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

第一图书网, tushu007.com

前言

作为最新出现的管理潮流，知识管理无疑受到了一些人的排斥。
帝尔伯特就对此进行了批评。
无数的软件销售商在他们的外包装上贴“知识管理”的标签，并宣扬对我们的知识缺陷有神奇疗效。
但是，在这些炫耀夸张的神话和天花乱坠的广告背后，我们确实发现一些公司投入了大部分精力管理他们最珍贵的财富——他们工作中应用的知识。
很明显，管理知识是在新经济中取得成功所需的新的根本手段之一。
这是一项艰巨的工作，没有多少组织能把它做好。
知识管理涉及许多复杂的组织问题；简单的方法不可能奏效，即便巧妙地把技术传授给他人也没有知识产生。
本书由实践专家所写，书中深刻剖析了分散于知识管理领域的一些难点。
凭借多年的经验，麦丽塞克莱蒙斯·卢米赞阐释了一些具有广泛共识的观点，并将一些颠扑不破的真理融入其中。
她给我们提供了可靠的视角来洞察知识为本的思想以及对公司运作方式最有影响的实践。
那些对这样问题感到新奇的人，以及那些正在寻求改善目前行为方式的人无疑都会欣赏这本实用性强、知识含量高的指导书。
该书是构成知识管理领域的准则、概念、方法及方式的大综合。
做知识管理研究的很多人苦于不能创造出完善的方法。
重要的是，首先要提出一些有关知识的问题，并且愿意以各种方式进行实践。
卢米赞给我们提供了做到这一点的方法，先集中精力于常识性原则，然后增强辨别力来甄别出对于业务有价值的知识。
卢米赞对相关话题涉猎广泛，从如何更好地利用信息技术到交际策略要点，无所不谈。
这些话题中最重要的是如何对待组织文化和管理变化的问题。
她相当正确地评论说挑战是最大的潜在障碍，与此同时她也给我们提供了迎接挑战的一些实用的建议。
这不能不说是一本学术大作。
卢米赞严格遵从奥斯卡·王尔德的“认真对待不重要事情，轻松对待重要事情”的原则。
我们最好记住幽默与谦恭对于任何为改变而作的努力都是有帮助的，其中包括对知识的更加重视。
在一个组织内部进行知识管理有时是一项吃力不讨好的工作，这需要一个“全才”。
卢米赞集中研究所需的技术、知识以及重于一切的思想状态。
在知识管理上要取得成功最首要的就是要有创造力、胆量、毅力、一种企业家精神和一种偶尔的火冒三丈和仗义执言的愿望。
你一定要做好“成大事”的准备，否则你将一败涂地。
但是潜在的回报有多大，挑战就有多大。
管理知识一定要成为每个组织业务的一部分。
那些对自己的知识疏于管理的人在新的业务环境中肯定不会得心应手。

第一图书网, tushu007.com

<<知识管理>>

内容概要

《知识管理》的目的就是探知在一个组织内管理知识所需的各种要素。
做知识管理工作就像玩杂耍，把许多球同时抛向空中。
这需要相当好的技术，更不用说镇定自若了。
但这完全可以做得到，那些做得很好的人，在他们开始利用雇员所拥有的大量知识过程中已看到了丰厚的回报。
这本书将帮助你学习这些方法。
第一部分“探索无知领域”：给你了解知识管理所需的坚实基础，以及让你了解该领域人们正在从事的研究。
该部分将解释为什么要进行知识管理，概述一些流行的理论模型，提供一些基本概念以及详细分析两个成功的知识管理的具体实例。
还要介绍说明在许多公司中进行知识管理的新角色——首席知识官。
第二部分“开始实施”：探讨如何开始实行知识管理。
这一过程包括战略选择、样品实验方案以及如何建立基础设施来确保知识管理的实践。
其中几篇文章还探讨了一些具体方法，包括我称之为“杀手方案”的实践社区。
第三部分“有IT不能生存；没有IT不能生存”：探讨知识管理取得成功的另外一个关键因素——信息技术。
第十一章讨论一个重要合作伙伴——首席信息官。
其他章节主要讲解诸如内部网络、合作技术及网络服务的基本概念。
第四部分“文化精髓”：探讨知识管理试图改变的东西——我们在此环境中的做事方式。
该部分还包括数篇有关变革管理——一个能够成功带来组织变化原则的内容。
第五部分“记分”：重点分析知识管理中存在的致命弱点。
该部分以着眼一些测评的总的指导原则开篇，转而用三章篇幅介绍一些具体方法。
第六部分“开始长期工程”：探讨一些在你前进道路上可能遇见的潜在危险以及解决方案。
最后一章着重分析个人知识管理——你自己为自己而进行的知识管理。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

麦丽塞·克莱蒙肆·卢米赞博士是巴克曼实验室协会的知识管理战略家。
她于1997年加入巴克曼实验室协会。
她曾经作为语言学家，标准制定者和知识管理专家在美国部队和国家安全局工作长达20年。
她被认为是在美国推行知识管理的最优秀的典范之一,还开发并维护着关于知识管理的巴克曼实验室协会的网站

第一图书网, tushu007.com

<<知识管理>>

书籍目录

第一部分 探索无知领域第一章 命其何名第二章 比车展还多的模型第三章 什么是首席知识官（CKO）第四章 知识管理成功的故事第二部分 开始实施第五章 制定战略第六章 从小处着手第七章 建立基础设施第八章 实践社区－－杀手方案第九章 人与人之间联络的战略选择第十章 更多的联系方式第三部分 有IT不能生存;没有IT不能生存第十一章 为什么你的首席信息官（CIO）头发花白第十二章 网络，网络，网络第十三章 你我之间的合作工具第十四章 寻找你需要的信息第四部分 文化精髓第十五章 文化涉及你，我以及任何人第十六章 工作离不开组织文化第十七章 变革管理第十八章 广泛宣传第五部分 记分第十九章 获得你测评的东西第二十章 研究措施第二十一章 测评方法中的一个样本第二十二章 测评智力资本第六部分 开始长期工程第二十三章 我们错在了什么地方第二十四章 进入关键时刻第二十五章 赠品：第十三个炸面圈

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

出版商和克隆纳　　首先，让我们从一个非常有趣的故事开始，您也许听说过这个故事一位娇美的公主因为她睡觉的厚厚床垫下有一粒令人厌烦的豌豆而不能人眠。
非常相似的是瑞典克隆纳曾使知识管理奠基之父卡尔-艾里克·斯威比深感迷惑（克隆纳是一个小硬币，大约相当于今天美元中的10美分一实际上也就是一粒非常小的豌豆的价值）。
1979年，斯威比迈出了跨越性的一步，辞掉了在大集团公司尤尼莱弗的一份工作，与在斯德哥尔摩的九个朋友一同开始出版一个新的商业周刊。
不久他就感觉到好像他已身处一个不同的星球——并且他也无法确信他的这个新星球是否能维持人类生存。
既然公司只有十名员工，斯威比便哪里需要就出现在哪里。
由于他曾在尤尼莱弗公司做过两年的会计，因此他又多了一项负责图书检查的工作。
在新公司，他每年都感到不安。
一个停滞的账目也就仅值1克隆纳——他们的著名商标的价值。
他无法相信他们的商标价值低得如此可怜。
那是他的新公司所拥有的最重要的资产之一——而且它也没有太多资产。
当然那并不是唯一的毛病所在。
当继续深究时，他发现一项重要的资产（并非图书）——公司仅有的几个雇员的能力。
这些雇员组成了一个奇怪的小型智囊团，其中包括一些瑞典的很受尊敬的财政分析专家。
他们从大量的朋友和好心人那里积累的大量信誉也未放在书上。
实际上，对他们生存至关重要的似乎没什么可被视为资产，更甭提未来的繁荣了。
而资产负债表却记有打字机和办公桌！
后来斯威比决定他必须放弃，忘记他所知道的一切，一切重新再来。
像他这样的商人的确了解一些管理有形资产的方法，但是他们不知如何管理黑豆（或豌豆）——也就是他开始称之为的无形资产。
他开始同像他所在的那样公司的领导者们交流，并且发现那些领导者看待他们业务的办式与已被他甩在后面的尤尼莱弗公司中的那些人截然不同。
他们把他们的无形资产看作是真正的资产。
作为好的管理者，他们也清楚自从他们做公司资产管理工作起，所管理的资产中就有一些是无形资产。
斯威比和其他一些人很快意识到真正有价值的是知识。
一些文章、书籍、会议和一个个公司的知识管理工程都起因干这一激进的不同凡响的观点：无形资产的管理是取得管理成功的关键所在。
因此，斯威比开始建议瑞典的一些企业领导人必须换个方式思维。
他成为了来自不同组织的商业人士构成的一个工作组的一员，并在1986年以书的形式出版了他们的研究成果《无形资产负债表》。
不久，许多斯堪的那维亚人开始理解了他的观点，这些公司包括wM资料公司、塞里米公司和欧洲最大的金融服务公司之一的斯堪帝亚金融服务公司。
同时，在美国，人们问着一些同样的问题。
彼得·德鲁克——管理权威、作家和自称的“ 骂家 ”已经在1959年开始涉足这一领域了。
汤姆·司徒华早在1991年《财富》杂志上就写了一篇有关“ 智力资本 ”的文章。
平衡记分卡方式也用于了企业的测评中——一个由罗伯特·卡普兰和大卫·诺顿首先提出的概念，出现在他们的文章“ 平衡记分卡：激励业绩的措施 ”里（《哈佛商业评论》，1992年2月）——包括像创新和开发等这些无形知识的领域。
安永公司同“ 战略领导论坛 ”一起在1994年组织召开了首届知识管理大会——“ 知识优势学术讨论会 ”。
但是较有重大影响的事件是1995年的“ 知识告急研讨会 ”。

第一图书网, tushu007.com

该次会议由阿瑟·安得森和美国生产与质量中心主持，共有大约500人参加。
会议宾馆的各个大厅人满为患，寸步难行。
实验——发现——研究——成功的增长势头已经在全世界范围内开始涌现。
探索知识管理　　首先，如果您觉得“知识管理”这一称谓有点儿无知的话，请别在意，因为别人也不喜欢这个名字。
我曾听到过的一些术语也许能够取而代之，它们是“知识共享”、“知识集中”和“知识创造”。
这里的关键是“管理”这个词。
它会激发人的想像力，使人联想到一种场景——一位穿着时髦商业制服的人坐在办公室里，墙上悬挂着一个MBA毕业证书，他正在深入人的大脑来获取知识并迅速翻查着这些内容，同时轻松地对所发现的知识进行着管理，就好像知识是一些自动部件一样一但是知识并不是这样的东西。
对许多人来说，管理也意味着控制，就好像知识是·成不变的东西一样——但是知识是一直在变化着的。
该领域的许多专家对“知识管理”这一术语感到震惊，因为人们甚至无法给单独一个与知识相关的活动命名　　创造、分析、共享、捕获、获得，还有改变知识，更别说给一些活动命名了。
但是就现在来说，“知识管理”这个词晤人们已经相当熟悉，因此我们就坚持使用了这个术语。
既然你也许对“知识管理”这一术语感到茫然无措，那么就让我们先给出与知识相关的术语定义。
知识的定义　　我们在身边常听到“数据”、“信息”和“知识”等词语。
人们通常认为，它们构成了从“数据”到“信息”再到“知识”这样一个次序等级。
数据就是字节与数字。
它们是分离的、独立的，并且单独存在没有任何意义。
数据就像我们收集并用来建立信息的小单位。
通常我们需要信息的这一目的有助于我们来决策如何处理这些小单位。
举例来说，作为研究人员，我收集了有关学生考试成绩的大量信息并将其放人数据库。
我通常采取下列程序来研究数据：　　1.首先，我浏览寻找无效数据——也许是一个我错误输入的考试成绩或者完全没有输入的数据。
只有当我完全确信数据没有一点儿问题的时候，我才会继续。
信息技术已经使我们充分了解这一点，否则那就是垃圾的输入与输出。
2.下一步是画一个学生考试成绩简图：平均成绩、成绩分布以及这些成绩之间有多大差距。
这样我就可以把握整体情况。
3.然后我再把这些成绩进行不同的分类，例如根据参加考试的学生群体以及问题的类型等。
4.紧接着，我就可以利用统计学知识来分析在这些分类之中是否有什么重要的差别。
5.如果我只是想了解考试中的某一部分，那我就可以选择那部分的集中问题的数据。
一旦我排列组合好了数据，它们便有了意义，成为了一种我可以用来同别人交流的东西。
数据小单位已经成为信息。
但是我仍不清楚下一步该怎样处理我的数据小单位。
信息需要一个环境。
老师知道考试的目的是测试什么，能预计学生考得如何以及该课程中该班全体水平怎样等。
这就是老师所需有效信息的一个环境。
如果大多数同学没有答上有关某·具体题目的问题，老师就可以决定复习这些要点，然后再继续课程。
当然，学生也有他们自己的环境。
他们知道他们需要通过这门功课，并且对考前他们准备得如何也很清楚。
在这样的环境中，信息才能引发行为。
一个成绩很差的同学会发誓下次要努力学习，或者尽快放弃该门功课，或者只是发誓而已。
关键问题是将信息与环境结合起来就可使老师与学生双方决定他们需要做什么（如果有什么需要去做的话）。

第一图书网, tushu007.com

请注意这个关键词：“ 有效的 ”。
请忘掉那些所谓“ 面子上有光 ”但对于行动而言又是那种根本不需要的知识。
这种知识堆成纸山没人问津，藏于数据库没人使用，存于档案无人光顾。
在你的组织里也有“ 数据垃圾场 ”吗？
如果你还算幸运的话，你只是在浪费本可以用于其他事物上的资源。
但是你很有可能正在失去更重要的东西。
当数据的量变得过于强大，它就会埋藏有价值的东西。
你就会不清楚什么是你需要的东西，什么是你不需要的东西。
行动或采取行动的能力是使知识变得有价值所需的东西。
这对于一个组织内的知识来讲是一个重要的标准。
为了什么样的行动你需要什么样的知识？
为了行动你将怎样利用知识？
这些行动是正确的行动吗？
简而言之，知识赋予你什么样的关键能力？
这一标准也会迫使你注重关键所在。
我很少听到有人抱怨说数据或信息太少。
相反，我用了许多时间试图让人们知道：为了实现组织的目标，一个组织需要弄清楚什么。
有些残忍——但测试一下知识：看它有多大用处？

第一图书网, tushu007.com

<<知识管理>>

编辑推荐

在《知识管理》中，你会学到：基本的知识管理模型及概念；在公司或组织内推行这一概念的循序渐进的指导方法；知识共享战略；尝试实验工程的基本原则；如何在知识管理中应用信息技术；知识管理中文化的重要性。

第一图书网, tushu007.com

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