

<<企业隐性知识学习与沟通>>

图书基本信息

书名：<<企业隐性知识学习与沟通>>

13位ISBN编号：9787543876972

10位ISBN编号：7543876973

出版时间：2011-9

出版时间：湖南人民出版社

作者：张德茗

页数：376

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>

<<企业隐性知识学习与沟通>>

内容概要

企业隐性知识是指存在于员工个体和企业内各级组织(团队、部门、企业层次等)中复杂的、隐含的、高度个体化、难以形式化、难以与他人共享的主观知识,同时还包括通过沟通与共享等方式从企业外部有效获取的隐性知识。企业隐性知识通常以个人经验、印象、感悟、团队的默契、技术诀窍、企业文化、风俗等形式存在,难以用文字、语言、数据、图像等形式加以表达。企业隐性知识具有个体性、非正式性、非系统性、情境性、即时性、稳定性、整体性、文化性、实践性等特性。企业作为一个隐性知识的集合体,其竞争优势和市场地位主要取决于其拥有的隐性知识存量以及使用隐性知识的能力。

这本《企业隐性知识学习与沟通》由张德茗所著,分析了企业隐性知识学习与组织创新机制,指出个人知识学习是组织知识学习(本文中组织的含义,一般来说是特指企业内各级组织)的基础,组织知识学习是一种活动,是一种过程,是一种系统,是一种能力,是一种结果。

组织知识学习指的是组织为了形成其核心竞争力,围绕知识的获取而开展的包括个人、团体和全组织的持续创新过程。

企业隐性知识学习过程是一个渐进与累积的过程,这一过程能增加组织知识基础,并使组织行为发生变化,乃至组织创新成为可能。

在组织创新过程中,企业隐性知识学习起了导向性作用,这就要求组织应具备在一个动态过程中利用、积累、分享和创新知识的战略能力。

企业隐性知识学习过程其实质就是组织创新的过程,主要包括鉴别、获取、创新隐性知识,扩散和共享、整合并形成共有的思维模式、组织愿景驱动等阶段。

分析了企业隐性知识学习的经济学和组织学特性,提出了企业隐性知识学习具有动态性、持久性、社会性、适应性、交互性和价值性等特征;企业隐性知识学习是组织及社会之间的一种制度安排,隐性知识学习组织中的组织行为由相互之间的关系所决定,隐性知识学习的关键是构造能产生交互作用的沟通关系,隐性知识学习组织的形成是一个自组织过程战略。

组织知识的创造和利用不仅是认知的过程,而且还是社会化的过程,知识创造在本质上更多表现为知识的交流、共享、沟通和结合。

构建了企业隐性知识学习的过程模型,组织作为一个隐性知识的集合体,其竞争优势和市场地位主要取决于其拥有的隐性知识存量以及使用隐性知识的能力;分析了企业隐性知识沟通存在的主要障碍有三种,即社会心理障碍、能力障碍和环境障碍。

企业隐性知识沟通共享具有专属性和私有性、非结构化、对过程的高度依赖性、价值潜化性、共存性、主观性等特征。

隐性知识共享是一个过程,由许多具体的活动组成,隐性知识共享是一个知识流动、转移、升华的过程;从知识链管理的角度,建立了隐性知识在组织中的沟通模型和共享体系框架。

分析了企业隐性知识沟通的动力机制,隐性知识在时间和空间上的分布是不均衡的,企业隐性知识沟通主要受高位势隐性知识主体、低位势隐性知识主体、组织员工之间隐性知识共享的阻力等因素的影响;分析了企业隐性知识沟通的优化问题,在多属性决策问题中,“自利”行为导致的个体间以及个体与组织的利益冲突会影响内部隐性知识的沟通,进而对组织效率产生影响。

运用粗糙集理论对条件属性进行相对约简,通过去掉冗余条件属性,得到决策表的最小条件属性集和核,以决策表的某个约简作为输入层神经元,根据经验公式确定隐含层神经元个数,并以核元素连接对应输出层神经元,通过去掉冗余训练样本,提高沟通的学习效率,构建了企业隐性知识沟通神经网络优化模型。

<<企业隐性知识学习与沟通>>

分析了企业隐性知识沟通的效率问题，在企业隐性知识沟通中，常常会出现隐性知识重叠的现象，为有效解决这个问题，可将分段逆回归方法(Sliced

Inverse Regression, 简称

SIR)与神经网络相结合，进行隐性知识沟通预测建模，利用神经网络建模可以克服线性方法模拟复杂系统的行为的能力局限；非线性方法则受到如变量选择、模型结构复杂性等条件的限制，能提高企业隐性知识沟通的效率；利用ISM模型对企业隐性知识沟通效果进行了多级梯阶评价。

《企业隐性知识学习与沟通》还对国内外企业隐性知识学习与沟通案例进行了分析。

<<企业隐性知识学习与沟通>>

作者简介

张德茗，管理学博士，中南大学商学院副教授，德国克劳斯塔尔大学经济管理学院高级访问学者，长沙市中小企业专家委员会核心专家。

主持国家社会科学基金项目、教育部重点科研课题、湖南省哲学社会科学成果评审委员会立项课题各1项，企业横向科研项目10余项。

在知名学术刊物上发表专业论文30余篇，出版专著2部。

先后担任长沙力元材料股份有限公司、株洲化工集团公司、唐人神集团有限公司、湖南共创集团有限公司、湖南辰州矿业股份有限公司等企业的管理顾问，在企业战略管理、市场营销、国际商务等专业领域积累了丰富的经验。

<<企业隐性知识学习与沟通>>

书籍目录

第一章 导论

- 1.1 研究背景及问题提出
- 1.2 本书研究有关概念的界定
- 1.3 国内外企业隐性知识管理研究综述
- 1.4 研究方法
- 1.5 主要创新点

第二章 知识、隐性知识与企业知识理论

- 2.1 数据、信息和知识特性比较
- 2.2 企业知识基本理论
- 2.3 企业隐性知识理论
- 2.4 组织知识理论
- 2.5 本章小结

第三章 企业隐性知识学习机制

- 3.1 组织知识学习
- 3.2 企业隐性知识学习
- 3.3 企业隐性知识学习的过程模型
- 3.4 企业隐性知识学习与组织创新机制
- 3.5 企业隐性知识学习与组织持续竞争优势
- 3.6 本章小结

第四章 企业隐性知识学习案例分析

- 4.1 杭州阿尔卡特公司的知识学习
- 4.2 我国软件企业知识学习的实证调查与分析
- 4.3 大连华信的知识学习
- 4.4 哈尔滨东安集团研制小型燃气轮机发电机组过程中的知识学习

第五章 企业隐性知识沟通

- 5.1 企业隐性知识的沟通
- 5.2 企业隐性知识沟通存在的主要影响因素
- 5.3 企业隐性知识的沟通网络化
- 5.4 企业隐性知识沟通网络集成
- 5.5 本章小结

第六章 企业隐性知识沟通机制

- 6.1 企业隐性知识沟通的动力机制
- 6.2 企业隐性知识沟通的优化问题
- 6.3 企业隐性知识沟通决策问题
- 6.4 企业隐性知识沟通的效率机制
- 6.5 本章小结

第七章 企业隐性知识沟通案例分析

- 7.1 IBM全球服务公司：全球化公司的知识沟通
- 7.2 瑞士峰力公司：用开放的企业文化和管理模式，支持内外知识共享
- 7.3 美国银行如何实现知识共享沟通
- 7.4 查帕拉尔钢铁公司的知识沟通
- 7.5 英国电信——Divine的知识沟通
- 7.6 西门子的知识沟通
- 7.7 埃森哲公司的知识沟通
- 7.8 科利华公司的知识沟通

<<企业隐性知识学习与沟通>>

7.9 中关村创新集群信用知识沟通平台案例分析

7.10 移动公司隐性知识沟通案例分析

7.11 本章小结

第八章 企业隐性知识沟通评价

8.1 知识管理评价研究动态

8.2 企业隐性知识沟通多级梯阶评价

8.3 企业隐性知识沟通绩效评价

8.4 本章小结

主要参考文献

后记

<<企业隐性知识学习与沟通>>

章节摘录

3.5.3企业隐性知识学习与持续竞争优势作为资本的一种形式，基于隐性知识的社会资本不同于物质资本、金融资本、人力资本和其他的资本，具有自身独特的个性。

基于隐性知识的社会资本是长期投资的积累结果，即使是继承性关系也是做出的选择和投资的结果，它不可当下通过市场交易来实现；通过长期交往实现的促进合作的信任、规范和信息渠道等具有难以发现、观察和量度的特性；基于隐性知识的社会资本结构因素在结构形式、节点的主体和联结方式上也具有社会复杂性和异质性特征。

因而，基于隐性知识的社会资本的特性构成了组织在竞争能力上的模仿障碍，强化了智力资本在组织保持竞争优势上的隔绝机制；但基于隐性知识的社会资本通过激发组织的知识创造，特别是隐性知识的创造，又可以使组织在创新活动中处于领先地位，保持动态优势，持续性强化了组织在竞争过程中的优势地位。

另一方面，建构基于隐性知识的社会资本同时也需要在社会团体中形成共同意识、互惠的规范和合作与信任的知识。

奥斯特罗姆就直接将基于隐性知识的社会资本称为“关于互动模式的共享知识、理解、规范、规则和期望”。

事实上，在实现持续竞争优势的过程中，组织的智力资本与基于隐性知识的社会资本的作用是一个互动的过程。

社会化的知识创造过程需要基于隐性知识的社会资本来支撑，而组织智力资本的发展也不断提升组织关于合作行动的知识能力，使得组织基于隐性知识的社会资本有了新的发展。

也就是说，在组织实现持续竞争优势的社会化过程中，组织智力资本与基于隐性知识的社会资本两者共同进化着。

因此，从基于隐性知识的社会资本这一视角来看，组织要在全球化的竞争过程持续性拥有竞争优势的地位，必须实现在管理组织基于隐性知识的社会资本的观念和能力上的根本性转变。

(1) 建构网络化视角的企业管理观念 组织的战略理论体现了管理的基本思想。

从安索夫设计学派、波特的定位理论到今天的资源学派，组织战略理论的中心话题都是关于组织的行为与绩效间的关系，但他们的思维基础主要是属于原子主义的。

因此，他们都是从决定组织绩效的某个方面，要么是外部的产业结构要素，要么是从内部的资源和能力方面来思考组织间的绩效差别。

而当今组织管理理论发生了一系列的变化，如组织在外部的联盟与合作、内部的横向再造和虚拟化使得组织结构呈现出网络化趋势；在组织资源上从物质资源、金融资源、人力资源发展到网络资源；在组织治理上从单边治理发展到网络治理等。

组织管理的变化可能表明了网络化的思维方式正在取代原子主义的思维方式成为时代的主流。

.....

<<企业隐性知识学习与沟通>>

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>