

<<不同主体层次中组织的知识转化及其>>

图书基本信息

书名：<<不同主体层次中组织的知识转化及其绩效的影响>>

13位ISBN编号：9787500498032

10位ISBN编号：7500498039

出版时间：2011-6

出版时间：中国社会科学出版社

作者：卫武

页数：309

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>

<<不同主体层次中组织的知识转化及其>>

内容概要

卫武的这本《不同主体层次中组织的知识转化及其绩效的影响》从三个不同研究视角分析了组织知识转化、知识资本和企业绩效三种理论对主体层次性这一问题的解释，评述了国内外学者对这三个方面的研究现状，而从知识管理角度来看，相关理论与实证研究都是基于一个潜在假设——“企业的组织知识转化和知识资本能够对企业绩效产生显著的影响”，并对我国企业不同主体层次中组织的知识转化、知识资本与企业绩效之间的关系研究。

通过对企业跨案例的对比分析，提出了实现我国组织知识资本化的具体途径及其对策。

书籍目录

前言

第一章 绪论

第一节 研究的背景

第二节 问题的提出

第三节 数据来源和研究方法

一 文献研究

二 实证研究

三 案例研究

四 统计分析

五 数据和资料来源

第四节 可能的创新之处

第五节 技术路线和结构安排

一 本书采用的技术路线

二 本书的结构安排

第二章 理论文献回顾与相关概念界定

第一节 组织知识转化理论

一 组织知识形态分类

二 组织知识转化概念及其模型

三 组织知识转化的主体层次性

第二节 知识资本管理理论

一 知识资本概念

二 知识资本结构

三 知识资本的主体层次性

第三节 企业绩效理论

一 企业绩效概念

二 企业绩效的主体层次性

第四节 研究评述

第三章 组织的知识转化结构维度及其影响因素

第一节 理论模型与研究假设

一 各主体层次组织知识的转化

二 组织知识转化的影响因素

第二节 研究方法

一 问卷和量表建构

二 调查与数据收集

三 分析程序及方法

第三节 研究结果

一 各个主体层次知识转化及其影响因素的结构维度检验

二 信度和效度检验

三 群体层面变量一致性检验

四 各变量描述性及其相关性分析

五 单因素方差分析

六 理论模型检验

第四节 分析与讨论

一 各主体层次知识转化的结构维度构成

二 组织知识转化的影响因素及其推动作用

<<不同主体层次中组织的知识转化及其>>

三 不同所有制企业在各主体层次知识转化过程的差异性

四 各种不同因素对各主体层次知识转化影响的差异性

第四章 不同主体层次中组织的知识转化及其对绩效的影响

第一节 理论模型与研究假设

一 个人层次知识转化对员工绩效的影响

二 团队层次知识转化对团队绩效的影响

三 组织层次知识转化对组织绩效的影响

第二节 研究方法设计

一 数据来源与收集

二 研究变量与测量

三 分析程序及方法

第三节 研究结果

一 变量的描述性统计和相关性分析

二 个人层次知识转化对员工绩效的影响

三 团队层次知识转化对团队绩效的影响

四 组织层次知识转化对组织绩效的影响

第四节 讨论与结论

一 个人层次知识转化对员工绩效的影响

二 团队层次知识转化对团队绩效的影响

三 组织层次知识转化对组织绩效的影响

四 团队和组织特征变量的调节影响

第五章 不同主体层次中组织的知识转化知识资本的作用路径

第一节 理论模型与研究假设

一 各主体层次知识转化对知识资本的影响

二 各主体层次知识资本之间的关系

三 各主体层次知识资本对企业绩效的影响

第二节 研究方法设计

一 问卷和量表建构

二 调查和数据收集

三 研究变量与测量

四 分析程序及方法

第三节 研究结果

一 信度和效度检验

二 各变量描述性及其相关性分析

三 理论模型的结果分析

四 不同行业差异的比较分析

第四节 讨论与结论

一 各主体层次知识转化对知识资本的影响

二 各主体层次知识资本对企业绩效的影响

三 人力资本、团队资本和组织资本的关系

四 组织知识转化、知识资本和企业绩效之间的影响效应

五 不同行业之间的差异性影响

第六章 动态环境下组织知识转化、知识资本与企业绩效的关系

第一节 理论模型与研究假设

一 动态环境对组织知识转化与知识资本关系的调节影响

二 动态环境对人力资本、团队资本和组织资本关系的调节影响

三 动态环境对知识资本与企业绩效关系的调节影响

<<不同主体层次中组织的知识转化及其>>

四 技术环境、市场环境和竞争环境的调节影响

第二节 研究设计

- 一 数据来源与收集
- 二 研究变量与测量
- 三 分析程序及方法

第三节 研究结果

- 一 市场环境动态性的调节作用
- 二 技术环境的调节作用
- 三 竞争环境的调节作用

第四节 讨论与结论

- 一 动态市场环境下组织知识转化、知识资本与企业绩效的关系
- 二 动态技术环境下组织知识转化、知识资本与企业绩效的关系
- 三 动态竞争环境下组织知识转化、知识资本与企业绩效的关系
- 四 动态环境下人力资本、团队资本和组织资本的关系

第七章 组织知识转化过程中的资本化模式及其实现途径

第一节 理论解释与研究命题

- 一 个人层次知识的资本化模式
- 二 团队层次知识的资本化模式
- 三 组织层次知识的资本化模式

第二节 研究方法

- 一 案例研究方法
- 二 分析单元
- 三 案例选择
- 四 数据收集
- 五 数据分析
- 六 案例信效度

第三节 讨论与结论

第四节 我国企业的组织知识资本化实现途径

- 一 个人知识向人力资本转化的实现途径
- 二 团队知识向团队资本转化的实现途径
- 三 组织知识向组织资本转化的实现途径

第八章 研究结论及展望

第一节 研究结论

第二节 研究的局限性

第三节 进一步研究的方向

附录1 我国企业的知识管理现状调查问卷(一)

附录2 我国企业的知识管理现状调查问卷(二)

附录3 我国企业的组织知识资本化模式访谈提纲

参考文献

后记

章节摘录

其次，要搞好组织知识资本化管理，企业必须建立一套行之有效的鼓励学习、创新、共享的激励制度，重视对积极参与知识共享的员工进行奖励，让员工看到知识共享所带来的益处远远大于将自己的知识占为己有所得到的利益，他们自然就很愿意参与到知识共享中。

新的激励机制必须具有层次高、多样化和强调对人、对知识尊重的特点。

在激励的组合性上必须处理好三种组合关系：物质激励与精神激励的组合、个体激励与团队激励的组合、短期激励与长期激励的组合。

在充分考虑个体自身利益的基础上而实行的合理的激励，使个体主动把私有的知识贡献出来，实现组织知识的共享，促进组织资本的形成过程，从而实现从组织知识向企业组织资本的转化。

激励的方法除了传统的奖金、工作丰富化、额外休假等之外，还要包括激励作用最大的职务提升、期权激励和知识产权激励。

职务提升可以证明被提升者的个人价值与能力。

期权激励是配给成员以本企业股票，从而将成员的努力、利益和企业利益紧密联系起来。

知识产权激励是授予知识创新者以专利权，通过保护创新者的利益来调动其积极性和创造性。

再次，要从拥有知识和传播知识的角度对企业的考核指标进行修正，通过制度来激励、监督知识资本管理工作，实施知识共享导向的绩效考评制度，各个岗位的绩效考评制度中应体现员工对团队、企业的知识共享贡献的内容，并要求引导员工分享知识，并根据部门领导总结填写的及时性、完整性等对相关人员进行考核。

规定每年年终由总经理、办公室、各部门主管等人组成评选小组，根据提供知识的及时性、完整性和有效性等内容，评选公司的知识共享先进性，并给予表彰和奖励。

而各办事处经理对员工信息反馈负领导责任，在其绩效考评表得到体现，考评的结果和其本年度的工资级别和升迁挂钩。

还可以实施部门配合解答制度，员工的技术问题可以直接询问相关技术人员，技术人员不得出现推诿现象，同时对那些故意不合作、影响企业、团队知识共享文化和活动的员工，必须给予惩罚。

这些知识共享型的综合绩效考核体系要有相关的法律保障这些制度的实施。

.....

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>