

<<组织知识创新与企业能力成长>>

图书基本信息

书名：<<组织知识创新与企业能力成长>>

13位ISBN编号：9787504734129

10位ISBN编号：7504734128

出版时间：2010-6

出版时间：中国物资出版社

作者：耿小庆

页数：157

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>

<<组织知识创新与企业能力成长>>

前言

创新是社会经济发展的不竭动力，知识是提供创新涌现的根本源泉，知识创新是企业在激烈竞争中能否保持竞争优势的关键。

如何在知识和创新的环境中提升自身的核心能力和竞争力是每一个中国企业都必须要思考的课题，越来越多的研究者正试图从知识和创新的角度探讨企业核心能力的培育问题。

本书对组织学习、知识创新和企业能力成长的相关问题进行了深入而系统的分析，契合了当今知识管理及组织学习的发展趋势，研究着眼于在知识和创新的大环境下，组织知识创新和企业能力成长互动过程中需要解决的关键问题，研究视角及研究成果具有重要的理论意义和实用价值。

本书的研究工作可用一个核心观点、一个理论模式和一个互动模型来概括。

核心观点：对企业能力的演进层次进行了重新划分，提出不同类型的知识学习形成不同能力的观点。

其中，知识积累形成企业的静态核心能力，知识创新形成企业的动态核心能力，组织学习保证了这一过程的顺利进行。

理论模式：在评述经典知识创新模式的基础之上，提出了组织知识创新模式的建构程序，通过建构程序，借助知识传播机制和知识发酵模型，构建了组织知识创新的理论模式。

<<组织知识创新与企业能力成长>>

内容概要

本书试图在基于企业能力、知识创新和组织学习的理论上。

利用组织知识创新的研究成果，分析组织内不同类型的知识学习所形成的企业不同层面。

以及证明各种学习形式(积累性学习和创新性的学习)对于各种能力形成的影响：通过对不同组织创新模式的辨析，结合知识扩散机制和知识发酵机理。

提出企业建立组织知识创新模式的一般理论模型：对组织知识创新和企业能力成长两者的演进过程进行分析，研究两者的演进是否存在双向互动机制，以及如何建立组织学习机制能够促进两者的互动，以达到协调发展。

本书的研究遵循从理论研究到实证验证再到理论推演的总体思路。

首先在相关理论研究的基础上，提出组织知识创新对企业能力成长影响的基本假设；同时，结合实证研究方法，通过统计分析对相关假定予以验证；在此基础上，再回归到理论推演，通过对组织创新模式和组织知识创新与企业能力成长演进互动机制的深入分析，得出相关结论。

本研究将视角聚焦于如何在知识和创新的环境中提升企业的核心能力这一主题，这对核心竞争力相对低下的众多中国企业来说，具有重要的现实意义。

<<组织知识创新与企业能力成长>>

作者简介

耿小庆男1979年生，山东潍坊人，现在天津财经大学任教。天津大学管理学博士，天津财经大学工商管理研究中心博士后，美国加州州立大学Fullerton分校访问学者。

主要研究领域为：知识创新、决策分析、物流工程。

主持和参加多项科研课题，近五年在知识管理、战略决策、物流工程等领域发表论文40余篇，10篇论文被EI、ISTP检索；先后为本科生和研究生开设计算机导论、C语言、数据结构、数据库原理、电子商务、网络营销、复杂系统建模等课程。

<<组织知识创新与企业能力成长>>

书籍目录

1 导论	1.1 研究背景及意义	1.1.1 问题的提出	1.1.2 研究意义	1.2 基本思路、研究方法 及框架结构	1.2.1 研究思路	1.2.2 研究方法	1.2.3 研究框架	1.3 创新之处	2 相关理论 综述
	2.1 企业能力理论	2.1.1 企业能力理论的起源及发展历程	2.1.2 企业能力的内涵	2.1.3 基于知识视角的企业能力理论分析	2.2 知识创新理论	2.2.1 熊彼特创新理论	2.2.2 知识创新理论	2.3 组织学习理论	2.3.1 组织学习的理论源泉
	2.3.2 组织学习的界定	2.3.3 组织学习的过程	2.3.4 组织学习的方式	2.3.5 组织学习的机制	2.4 本章小结	3 基于 组织知识创新的企业能力观点的提出	3.1 核心能力的知识属性	3.1.1 核心能力的内涵	3.1.2 核心能力的主要观点
	3.1.3 核心能力与知识体系的关系	3.1.4 核心能力的知识属性	3.2 基于 知识的企业核心能力形成机制	3.2.1 企业知识的相关分析	3.2.2 企业知识形成核心能力	3.2.3 企业核心能力系统	3.3 组织知识创新是企业能力成长的动力	3.3.1 核心刚性的出现	3.3.2 核心能力的动态观——动态能力
	3.3.3 知识创新形成动态能力	3.3.4 企业能力持续 成长的保证——组织知识创新	3.4 本章小结	4 组织知识创新与企业能力成长的相关性实证	4.1 基本 假设	4.2 指标体系设计	4.2.1 组织学习方面的指标	4.2.2 知识创新方面的指标	4.2.3 企业能力方面的指标
	4.3 问卷设计、样本及方法说明	4.4 统计分析	4.4.1 被调查对象的描述 性统计.....	5 组织知识创新模式的构建	6 组织知识创新与企业能力成长的互动	7 相关问题及研究展 望	参考文献	附录	组织知识创新与企业能力成长调查问卷

<<组织知识创新与企业能力成长>>

章节摘录

目前，国内外对企业创新研究的主流更多的是从创新的不同类型，即技术创新（包括产品创新和工艺创新）、制度创新（包括产权制度创新和治理结构创新）和管理创新（包括管理观念创新和管理方法及工具的创新）的角度展开的。

而知识创新是对企业技术创新、制度创新和管理创新的综合和深化，是从最根本的层面探讨不同类型创新的原动力。

知识创新的基本观点是：企业是一个由各种各样技术知识、制度知识和管理知识所组成的知识契约性组织，这些知识的不断累积和深化推动了企业的创新。

因此，从知识创新的角度研究创新行为对企业发展的影响，对企业技术创新、制度创新和管理创新的突破具有基础性的意义。

对于知识对企业能力影响的研究，目前国内外主要是通过对理论的推演来提出相关结论，而对知识创新与企业能力关系的实证分析较少，这就使得原本不多的知识创新研究难以贴近企业实际。

而目前我国企业在创新实践中普遍存在着知识创新与组织制度相脱节，与企业核心能力的培育和提升结合不紧密的现实问题，影响了企业的创新效益和竞争优势。

因此，从组织学习、知识创新和企业能力成长三个维度展开研究显得非常迫切，既有重要的理论价值又有深远的现实意义。

<<组织知识创新与企业能力成长>>

编辑推荐

知识是知识经济时代企业最具战略意义的资源， 知识创新是企业能力提升和保持持久竞争优势的主要源泉。

针对变化环境，企业通过组织知识创新实现能力成长中的关键问题和相关理论研究的不足。

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>