第一图书网, tushu007.com

<<跨国公司全球知识管理模式研究>>

图书基本信息

书名：<<跨国公司全球知识管理模式研究>>

13位ISBN编号：9787564130435

10位ISBN编号：7564130431

出版时间：2011-10

出版时间：东南大学出版社

作者：晏双生

页数：176

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

<<跨国公司全球知识管理模式研究>>

内容概要

晏双生的本书以相关理论为基础，运用哲学的本体论法、定性研究法、文献法及案例法为指导，较具思辨性地演构了“ 基于核心知识资源系统与核心知识能力系统的企业知识管理模式框架 ”的理论架构。
该架构认为，企业知识管理主要表现为对其核心知识资源系统和核心知识能力系统进行管理。
本书在上述理论的基础上，依据矛盾的共性和个性辩证关系的原理，进而建构了跨国公司全球知识管理的模式理论。
该模式首先揭示了跨国公司全球知识管理的对象，即主要是对公司的全球核心知识资源系统和全球核心知识能力系统进行管理，其中，前者主要是管理全球结构性核心知识资源与全球独立性核心知识资源，后者主要是管理全球知识创造和全球知识创新；其次，深入地阐释了跨国公司全球核心知识资源系统和全球核心知识能力系统的管理路径；最后，运用丰田公司全球知识管理模式的案例对跨国公司全球知识管理模式的理论进行了实证分析，结果表明所建构的模式理论具有科学性和可行性，该模式对跨国公司全球知识管理活动具有普遍的指导意义。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

晏双生，男，安徽宣城人，博士，中国药科大学社会科学部副教授，国际医药商学院企业管理硕士研究生导师；1990年毕业于安徽大学外语学院英语专业，1996年毕业于哈尔滨工业大学，获哲学硕士学位，2009年毕业于河海大学商学院，获管理学博士学位，2010年进入南京大学商学院工商管理博士后流动站从事企业管理博士后研究。
近年来，发表论文30多篇，其中，CSSCI检索的论文10余篇，主持或参与国家自然科学基金、省哲学社会科学基金等国家级、省级课题5项。
现主要从事管理学、社会学、哲学的教学与研究工作。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

前言
摘要
1 导论
1.1 问题的提出以及研究的意义
1.1.1 问题的提出
1.1.2 研究的意义
1.2 国内外已有研究成果述评
1.2.1 企业知识管理模式理论研究成果及其评析
1.2.2 跨国公司知识管理模式理论研究成果及其评析
1.3 本论题的理论基础
1.4 研究的目标和内容
1.4.1 研究的目标
1.4.2 研究的内容
1.5 研究方法、技术路线和创新点
1.5.1 研究方法
1.5.2 技术路线
1.5.3 本书的创新点
2 基于核心知识资源系统和核心知识能力系统的企业知识管理模式框架
2.1 企业的“核心知识资源”与“核心知识能力”
2.1.1 企业的“资源”和“能力”
2.1.2 资源与能力观的深化——企业的“核心知识资源”与“核心知识能力”
2.2 企业核心知识资源系统
2.2.1 企业核心知识资源系统的构成
2.2.2 企业结构性核心知识资源系统
2.2.3 企业独立性核心知识资源系统
2.2.4 企业结构性核心知识资源系统与企业独立性核心知识资源系统的联系
2.3 企业核心知识能力系统
2.3.1 企业核心知识能力系统的构成
2.3.2“知识创造”和“知识创新”的涵义
2.3.3 知识创造的路径
2.3.4 知识创新的路径
2.3.5 知识创造和知识创新的路径比较
2.4 以核心知识资源系统和核心知识能力系统为构成的企业知识管理模式框架
2.4.1“模式”、“企业知识管理模式及其框架”的涵义
2.4.2 企业知识管理模式框架的构成
2.5 从“企业知识管理模式框架”到“跨国公司全球知识管理模式”
2.5.1 跨国公司全球知识管理模式涉及的几个概念
2.5.2 源于“企业知识管理模式框架”的“跨国公司全球知识管理模式”
2.6 本章小结
3 跨国公司全球结构性核心知识资源系统管理
3.1 跨国公司全球知识管理战略
3.1.1 跨国公司全球知识管理战略的由来
3.1.2 跨国公司全球知识管理战略的类型
3.1.3 跨国公司全球知识管理战略的执行路径
3.2 跨国公司全球知识管理导向的跨文化管理

第一图书网, tushu007.com

3.2.1 作为知识管理的跨文化管理
3.2.2 跨国公司全球知识管理导向的跨文化管理
3.3 本章小结
4 跨国公司全球独立性核心知识资源系统管理
4.1 跨国公司员工全球隐性知识资源管理
4.1.1 员工个人隐性知识资源系统及其特点
4.1.2 跨国公司员工全球隐性知识资源管理的意义
4.1.3 跨国公司员工全球隐性知识资源管理的路径
4.2 跨国公司全球市场隐l生知识资源管理
4.2.1 跨国公司全球经营过程中所面临的东道国市场隐l生知识资源特征
4.2.2 跨国公司全球经营过程中对东道国市场隐l生知识资源管理的路径
4.3 本章小结
5 跨国公司全球知识创造管理
5.1 全球知识创造的涵义
5.2 全球知识创造的路径
5.2.1 全球知识创造的知识整合路径
5.2.2 全球知识创造的知识整合模型框架及其对组织决策的影响
5.3 跨国公司全球知识创造的组织形式
5.3.1 跨国公司全球知识创造的主要组织形式
5.3.2 卓越知识中心及其在知识创造中的作用
5.3.3 跨国公司知识团队及其在知识创造中的作用
5.3.4 影响卓越知识中心和跨国公司知识团队知识创造的因素
5.4 本章小结
6 跨国公司全球知识创新管理
6.1 跨国公司全球知识创新所面临的挑战
6.2 跨国公司全球知识创新的路径和模式
6.2.1 跨国公司全球知识创新观的由来
6.2.2 跨国公司全球知识创新路径
6.2.3 跨国公司全球知识创新的三种模式
6.2.4 跨国公司全球知识创新的路径和模式的启示
6.3 跨国公司全球知识创新的组织结构
6.3.1 基于母国中心的集中式全球知识创新
6.3.2 基于全球中心的集中式知识创新
6.3.3 基于子公司的当地分散式知识创新
6.3.4 基于区域取向的当地子公司知识创新
6.3.5 基于区域取向的全球知识创新
6.3.6 基于全球取向的区域知识创新
6.4 本章小结
7 案例分析
7.1 丰田公司全球知识管理模式
7.1.1 丰田公司简介
7.1.2 丰田公司作为案例分析的可行性
7.1.3 丰田公司全球知识管理模式的涵义
7.2 丰田公司的全球结构性核心知识资源系统管理
7.2.1 丰田公司的全球知识管理战略
7.2.2 丰田公司全球知识管理导向的跨文化管理
7.3 丰田公司全球独立性核心知识资源系统管理

第一图书网, tushu007.com

7.3.1 丰田公司员工全球隐性知识管理
7.3.2 丰田公司全球市场隐性知识管理
7.4 丰田公司全球知识创造管理
7.4.1 丰田公司全球知识创造的路径
7.4.2 丰田公司全球知识创造的主要组织形式
7.5 丰田公司全球知识创新管理
7.5.1 丰田公司全球知识创新路径
7.5.2 丰田公司全球知识创新的主要组织形式
7.6 案例分析的结论
7.7本章小结
8 结论与展望
8.1 本书的主要结论
8.2 对未来进一步研究的展望
参考文献
后记

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

但是，让迪斯尼人困惑的是，它所带来的不是预期的成功，而是诸多负面影响，这主要是由于迪斯尼公司缺乏对欧洲接待文化的研究。
因为在欧洲，员工被要求面对一个陌生人微笑时将感到非常不自然，尤其是当一个顾客操着他们不太熟悉的语言冲他们抱怨排队时间太长时，他们就更笑不出来了。
相对于受美国文化熏陶的美国员工而言，欧洲同行们被“逼”出来的笑容显得十分生硬和矫揉造作。
在欧洲文化中，微笑仅仅在某些场合才显得合乎时宜，因此顾客们往往把迪斯尼员工的笑容理解成虚伪、嘲弄、甚至暧昧。
之所以出现出乎意料的结果，是因为迪斯尼公司缺乏对欧洲微笑文化的研究。
为了使公司更好地吸收、整合当地知识和不同文化背景的员工的知识和能力，必须研究学习不同地区的文化知识。
在此可借用国际上通用的Hofstede的五种文化类型方法，从五个维度对当地文化进行对比，资料的获取可采用问卷式、观察式和其他多种方式，从而把握当地文化的精髓，理解当地文化知识的根本特征。
当然对国外文化知识进行研究是建立在对母公司企业文化详细理解基础之上的，这里之所以强调对当地文化知识进行研究，是因为从实际情况来看，能够进行跨国投资的大公司，一般都比较重视对企业自身的企业文化知识的建立和管理，但对当地文化知识的研究却相对缺乏和不足。
因此，只有在既对母公司的企业文化知识，又对东道国文化知识进行详细掌握的情况下，才能比较它们的异同，从而为进行跨文化知识管理提供基础。
其二，跨文化整合观。
所谓文化整合观念是指跨国公司在全球化的知识管理过程中，不同文化背景的员工通过彼此文化知识的分享和融合，形成共同的企业使命、企业精神、管理哲学等价值观念，使企业成为多元文化、合作文化和共享文化的平台。
跨国公司在全球知识管理过程中，拥有来自各种不同国家和地区的员工，这些员工由于不同的文化背景和价值观念，在工作中往往容易产生多元的文化冲突和碰撞，如何解决文化冲突和碰撞是众多理论和实践人员面临的重要问题。
一般来讲，解决文化冲突和碰撞有三种途径：一是凌驾，即公司内的一种文化凌驾于其他文化而成为支配文化。
这种解决方式虽然使公司在短时间内形成一种“统一”的组织文化，但这种方式必然使其他文化遭受压抑而导致其他文化背景的员工产生强烈的逆反心理，最终无益于公司的跨文化知识管理的进行。
二是折中，也就是不同文化采取妥协的方式，主观地回避各自的文化差异，从而实现公司内的和谐与稳定。
但事实上，这种和谐与稳定的背后潜藏着危机，因为主观回避文化差异的过程同样使各自的特有文化情感不能自然地释放出来，当各自的特有文化情感积累到一定程度，仍然会下意识地迸发出来，阻碍公司知识管理的进程。
三是整合，即不同文化在承认彼此差异的基础上，相互尊重、相互吸收对方的有利于知识管理的文化特征，从而形成一种彼此渗透的、整合的新的文化观念。
……

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