

组织学习与发展丛书
总主编◎吴峰

Knowledge Management 知识管理

编著◎梁林梅 孙俊华



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

组织学习与发展丛书

总主编 吴 峰

知 识 管 理

编 著◎ 梁林梅 孙俊华



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

知识管理/梁林梅,孙俊华编著. —北京:北京大学出版社,2011.7

(组织学习与发展丛书)

ISBN 978-7-301-19097-5

I. ①知… II. ①梁…②孙… III. ①知识管理—研究 IV. ①G302

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 114475 号

书 名: 知识管理

著作责任者: 梁林梅 孙俊华 编著

丛书策划: 姚成龙

责任编辑: 陈 薇

标准书号: ISBN 978-7-301-19097-5/C · 0679

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路 205 号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电子信箱: zyjy@pup.cn

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62754934 出版部 62754962

印刷者: 北京鑫海金澳胶印有限公司

经 销 者: 新华书店

720 毫米×1020 毫米 16 开本 13.5 印张 215 千字

2011 年 7 月第 1 版 2011 年 7 月第 1 次印刷

定 价: 27.00 元



未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话: (010)62752024 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

丛书总序

当今社会,经济迅猛发展,科技飞速进步,人类社会近三十年创造的知识已超过之前所创造的知识总和。我们面临许多新的机会,同时也面临着巨大的挑战。如何把握这些机会与应对这些挑战?不断学习与创新是每个人乃至每个组织的必然选择。学习不仅是组织人才发展的加速器,而且是实现组织战略的工具与推手,学习对于组织的生存与发展越来越重要,因此组织必须对学习越来越重视。在中国,不到十年时间有近三百家企业大学冉冉升起,正是对学习的战略性意义的最佳诠释。不但如此,技术的快速发展,使学习的理念面临着前所未有的挑战与洗礼。网上学习的出现,变革了组织学习的方式,使全员学习成为可能;微博的快速知识传播、维基的协作学习,充分说明新时代的学习、创新与分享不仅仅是一个人的、一个组织的,而是整个社会的。社会化学习、网上学习成为学习新的特征。我国已提出“建设全民学习、终身学习的学习型社会”的目标,终身学习正顺应时代的呼唤成为历史发展潮流。

为什么要开发这套丛书

作为研究机构,回应业界的要求是我们的责任和义务。在我们开展实证研究的过程中,业界普遍提出希望我们开发一套面向组织学习部门从业者的知识体系指南丛书。调查发现,组织学习部门从业者的受教育背景多元化,来自管理学、教育学、心理学、计算机、经济学、哲学,等等。不同专业背景的学生毕业之后需要探索着去从事组织学习方面的工作,因此很有必要有一套体系指南帮助毕业生尽快系统地熟悉本领域知识。目前在高校,与组织学习领域相关的专业建设相对匮乏。另一方面,在组织学习部门中,从业者从事的工作分工越来越朝专业化、精细化方向发展(如作绩效技术分析的人员,很可能不知道关于数字化学习设计方面的内容),如何让每一位工作人员在对自己从事的岗位工作精通的同时,又能够对整个学习部门的工作有系统的了解,也非常必要。基于这些实际需求,一些学习部门的负责人多次地向我们提出这样的要求。此即为编撰本套丛书的动机与动力。

如何确定丛书体系

如何梳理这套丛书的体系,以及如何确定每本书的知识点成为下一步关键。2010年,北京大学企业与教育研究中心成立了本套丛书的项目组。第一步,项目组设计了二十页左右的详细问卷,选择国内一些大中型企业,开展了问卷调查与资料收集。第二步,在问卷的基础上,项目组遴选了十五家优秀企业,对其学习部门进行实地访谈与调研,形成了将近百万字的原始资料与记录。第三步,项目组对于这些原始素材进行系统梳理,最终形成了三十万字左右的行业研究报告与研究案例。最后,在这些基础性的实证工作之上,项目组进行聚类分析、知识点提炼;梳理组织学习部门岗位职责与工作流程,借鉴国内外同行的基础理论研究,最终构建了本套丛书的体系框架。可以说,本书的体系是通过理论与大量的实证研究构建起来的。

丛书体系简介



本套丛书从组织学习到组织发展,以及学习评估,形成一个相对完整的体系。

《组织与学习》:主要探讨组织与学习的关系、组织中的学习。包括组织学习理论与方法、学习型组织、组织中的学习管理、学习项目的管理等。

《学习规划》:主要探讨如何系统地规划组织学习,对基于变革和绩效的组织学习架构体系、组织学习能力、组织学习规划程序与形态模式以及组织学习地图等进行探讨、理论阐述和方法论指引。

《学习设计》:以教学设计理论和方法为基础,主要针对组织学习设计体系、学习设计分析、学习内容传递、学习空间设计、学习评价等五个应用领

域进行探讨。

《数字化学习》：数字化学习是组织学习的主要方式之一。本书探讨数字化学习架构、标准、应用流程、评估，并且结合实证分析，说明数字化学习如何全面加快推动组织的人才发展。

《知识管理》：基于各类组织知识管理的现实状况和未来需求，系统、简洁而通俗地对知识管理的理论、方法和最佳实践进行梳理和介绍。

《领导力与人才发展》：系统分析了领导力的概念及领导开发的综合模型，探讨了领导者培养的模式、领导环境的建设，以及领导开发过程中的各种关键角色。本书还对于员工胜任力、新员工培训、职业生涯规划与管理等人才发展问题进行了探讨。

《绩效改进》：从培训到绩效改进，是当前组织发展的一个重要趋势。本书内容具体包括：绩效改进的基本原理与过程模型；绩效分析的基本过程、方法与工具；干预措施选择与干预方案的实施与评价的原则、过程、方法与工具等。

《组织变革》：组织学习部门要协助管理者实施变革，让员工参与到变革中来，可以激励员工运用其知识和技能。本书内容主要包括：组织变革的条件、组织文化与变革、理解适应力、变革过程中的角色、组织变革的障碍、组织变革模型、实施变革中学习部门的职责等。

《学习测量与评估》：阐释了组织学习测量与评价领域的趋势与动态、理论模型、评估流程与关键成功要素等问题，涵盖了测量与评估领域专业人员所需的信息、能力和工具。本书按照理论与方法、流程、指标以及关键要素的逻辑思路来探讨测量与评估的问题。

丛书特色

体系化。本套丛书的内容形成一个较为完整的体系，系统梳理了组织学习与发展领域的知识点，涵盖了本领域的最新研究成果。

理论与实证相结合。本套丛书项目组在撰写过程中，参考了大量本领域国内外优秀著作、文章、学位论文等，并且作了大量的实证研究，调研了国内外最佳的组织学习实践，将理论研究与实践活动、实证分析有机地结合起来。

学习技术的引入。数字化学习在中国发展越来越迅速与成功，将数字化学习导入本套丛书，是此前国内外同类的组织学习与人力资源开发类丛

书所没有的。

学术界与业界共同参与。本套丛书依靠北京大学企业与教育研究中心专家团队支持,并且在撰写过程中吸取了一些组织学习部门的理念和意见,在大量的反复讨论并修改的基础上最终形成定稿。

丛书读者对象

本套丛书适用于组织学习行业研究者、管理者及从业人员,如企业大学(商学院)、人力资源部门、培训中心,或者即将进入这些学习部门的高校毕业生;可以作为高等学校人力资源开发与管理专业、教育技术专业、教育专业的主要参考教材;同时本套丛书还可以是政府在线学习部门、企业在线学习部门、网络(远程)教育学院、广播电视大学系统的参考用书;以及作为学习咨询与服务机构从业人员的参考用书。

致谢

非常感谢我们这个团队中每一位成员,他们是由来自五所高校的教师以及一些业界知名专家组成。每本书都包含了他们辛勤的劳动与汗水,他们付出的劳动是巨大的,我由衷地为这个团队而感到自豪。近一年时间的相互交流、辩论、激荡,所有这一切,就是为给未来的尊敬的读者奉献上这套丛书时不留遗憾。业界的期盼是我们这个团队一往无前的动力,而也正是这种动力高度凝聚了我们这个团队,使大家形成共同的愿景,推动这个项目的快速发展。每一位成员的名字以及在整套丛书中的作用在这里不多赘述,每一本书的前言里将会记载他们所作的默默的贡献。

在此特别感谢北京大学出版社职业教育编辑部姚成龙主任、邱懿编辑以及每本书的责任编辑,正是他们的不断敦促与大力支持,才最终促成这套丛书的问世。他们的严谨与专业,给我们项目组的所有成员留下深刻的印象。

本套丛书的撰稿时间紧迫,因此肯定会存在纰漏,错误之处也期望得到学术界与业界的多多批评与指正,如有反馈请发到以下电子邮箱:berc@pku.edu.cn。

终身学习的钟声已经敲响,谨将此套丛书作为学习时代的献礼。

丛书总主编 吴峰
2011年6月于北京大学

前言

知识管理是一门既古老又新兴的学科。说它古老,是因为自人类文明开始以来,人们就在不自觉地进行着对知识的管理,人类的生存、发展,人类智慧的传承都离不开知识管理活动;但是,过去的组织对那些可以帮助它们提高竞争力的知识的获取和管理总是带有很大的随意性和偶然性,而明确的、系统化的、专业化的知识管理却是 21 世纪的新话题。

知识管理目前在国内外都是一个方兴未艾的领域,从各类“MAKE(最受赞赏的知识型企业)奖”评选的不断升温中就可以窥见一斑。知识管理目前应用最广泛、最成功的领域应该是企业组织(获全球“MAKE”奖最多的大都是那些世界知名的信息技术公司、管理咨询公司、能源、汽车等企业),但其他组织(尤其是知识型组织)近年来也逐步认识到知识管理的重要价值和作用,开始有意识地引入知识管理的理念和方法,并且卓有成效。

随着知识管理实践的不断扩展,各类组织对知识管理理论、方法、策略及最佳实践案例的需求日益强烈。目前国内已有一些关于知识管理的教材和专著,本书在学习和借鉴国内外同类教材的基础上,吸纳了世界前沿组织知识管理的最新实践,同时又考虑到了国内各类组织知识管理的现实状况与未来发展需求。本书系统、简洁而通俗地对知识管理的理论、方法及最佳实践个案进行了总结、梳理和介绍,适合组织学习及人力资源领域的相关人员、高校学生及对知识管理感兴趣的相关人士阅读。

本书的整体框架结构主要基于知识管理的早期重要推动者之一 Andersen Consulting 提出的一个简洁、明晰而影响广泛的知识管理公式:

$$KM=(P+K)^{*}$$

■ KM(Knowledge Management): 知识管理。

■ P(People): 人员。人是知识管理的主体,包括了知识的生产者、共享者、传播者等。人是知识管理中最重要,但同时也最难管理的部分。

■ K(knowledge): 知识。知识是知识管理的对象,知识作为一种重要的要素与资源在现代组织的发展与创新中正发挥着越来越重要且不可替代的作用,各类组织必须注重对知识的积累、共享和创新。

■ + (Technology): (信息)技术。主要指知识管理中所应用的各类信息技术。技术是知识管理的工具与催化剂,通过技术与人的结合,通过技术的有效、合理应用,促进组织中知识的传播、共享与创新,从而提高组织的绩效。

■ S(Sharing): 共享。共享的组织文化是有效知识管理的前提与保证。

全书共分为七章,第一章是关于知识管理的整体概述,对知识管理的产生背景、发展历史、发展现状及知识管理的定义、框架、流程等方面进行总体介绍;第二章围绕安达信知识管理公式中的“知识”要素组织;第三章关注“人(知识工作者和首席知识官)”的要素;第四章是关于知识“共享和创新”的方法与策略;第五章围绕“技术”要素展开;第六章介绍知识管理实施的方法和策略;第七章是关于知识管理在政府组织中的应用。

由于知识管理是一个实践性和应用性都很强的领域,书中除了基本概念和理论的介绍之外,还以“资料夹”(共 32 个)的形式为读者提供了相关的背景材料或小案例,以便于学习和理解。另外,本书在每一章的内容之后都选择了一个知识管理的最佳实践案例进行介绍和分析,其中既有世界前沿企业知识管理的先进经验(包括国际组织埃森哲、印度著名信息技术公司印孚瑟斯和欧洲某些中小型软件开发公司),也有中国企业(联想集团、新兴 IT 企业盛大网络发展有限公司)在知识管理方面的成功探索。这些不同国家、不同行业的组织在知识管理领域的鲜活案例再次证明了组织知识管理的广泛影响和对组织发展的重要作用。

本书的完成基于作者在南京大学从事“知识管理”教学的多年积累,在书稿的写作过程中以下同学对书中的案例做出了贡献,在此一并感谢:南京大学教育研究院 2009 级硕士研究生姜梦妍参与了“案例 2: 埃森哲的知识管理”和“资料夹 4-8: 宝钢人才开发院的知识管理举措”的编写工作;北京大学教育学院 2010 级硕士研究生余盛强同学参与了“案例 3: 印孚瑟斯公司的知识管理”的编写工作;“案例 5: 盛大网络发展有限公司的知识管理”在南京大学教育研究院 06 级本科生梁雁园的帮助下完成。另外,南京大学教育研究院 2009 级硕士研究生焦万里、孙文斌和武晓军同学在书稿的图形处理和制作方面作了大量工作。还要感谢南京大学教育研究院所有参与“知识管理”课程学习的学生,正是在一年年、一次次的研讨和案例分析中本书的主题内容和基本结构才得以形成。

最后要特别感谢本书作者在北京大学访问期间所得到的支持和帮助:黄藤基金的资助,北京大学教育学院的支持,以及北京大学企业与教育研究中心吴峰主任所提供的各种学习机会。

知识管理的理论和实践一直处于不断的发展、探索 and 变化之中,如何能够从各种繁杂而不断变化的知识管理理论、方法、策略及实践的丛林中寻求出那些能够经得住时间和历史的检验,能够沉淀下来,能够得到知识管理研究和实践共同体所接受和认可的基本理论与方法,是作者在编写本书时所面临的最大挑战。本书在写作的过程中学习和参考了近 20 年来国内外同行的相关研究成果,大都在文中以脚注的形式标出。如有遗漏之处,在此表示感谢和歉意。

梁林梅 孙俊华
2011 年 6 月于南京大学

目 录

前言	1
第 1 章 知识管理概述	1
本章主要内容	2
1.1 知识管理的兴起和发展	4
1.1.1 知识管理产生的背景	4
1.1.2 知识管理的发展历程	8
1.1.3 知识管理的国内外发展现状	9
1.2 知识管理的概念和内涵	16
1.2.1 知识管理的定义	16
1.2.2 知识管理的框架	18
1.2.3 组织知识管理流程	23
1.3 知识管理与相关领域的关系	24
案例 1 2006 年至 2010 年全球 MAKE 奖分析	27
第 2 章 知识的特性与类型	31
本章主要内容	32
2.1 数据、信息、知识和智慧	34
2.1.1 从数据到信息	34
2.1.2 从信息到知识	35
2.1.3 从知识到智慧	37
2.1.4 知识的特性	37
2.2 知识的分类	39
2.2.1 理论知识与实践知识	39
2.2.2 个人知识与组织知识	40
2.2.3 OECD 的分类	40
2.2.4 波兰尼的分类	41
2.2.5 管理实践中的其他分类方式	43
2.3 隐性知识	46
2.3.1 显性知识与隐性知识的区别	46
2.3.2 隐性知识的类型	48
2.3.3 隐性知识的特性	50
2.3.4 隐性知识是组织创新的源泉	51
2.4 知识资本	53
2.4.1 知识资本的特性	54

2.4.2	知识资本的构成	55
案例 2	埃森哲的知识管理	56
第 3 章	知识型组织与知识工作者	59
	本章主要内容	60
3.1	知识型组织与知识工作	62
3.1.1	传统组织结构特征及其局限	62
3.1.2	知识型组织的特点	64
3.1.3	知识工作的特点	68
3.2	知识工作者及其管理	70
3.2.1	知识工作者的特点	71
3.2.2	知识工作者的管理与激励	72
3.3	首席知识官(CKO)	76
3.3.1	首席知识官的角色和职责	76
3.3.2	首席知识官的能力要求	79
案例 3	印孚瑟斯公司的知识管理	80
第 4 章	知识的共享与创造	83
	本章主要内容	84
4.1	实践社团	86
4.1.1	实践社团是一种管理知识的社会结构	86
4.1.2	实践社团的价值和作用	87
4.1.3	培育实践社团的七项原则	90
4.2	知识市场	92
4.2.1	知识市场中的三类角色	93
4.2.2	知识市场的价格体系	94
4.2.3	信任是影响知识市场运行的重要因素	95
4.2.4	如何发展有效的知识市场	95
4.3	促进组织知识共享的其他策略	96
4.4	知识创造	105
4.4.1	组织知识创造的两种主要方式	105
4.4.2	知识转换的“SECI”模型	106
4.4.3	组织知识创造的一般理论	110
案例 4	联想集团的知识管理	116
第 5 章	知识管理技术	121
	本章主要内容	122
5.1	组织知识管理技术概述	124
5.2	知识地图	130

5.3 知识管理系统	134
5.4 从知识管理系统到知识管理体系	139
案例 5 盛大网络发展有限公司的知识管理	141
第 6 章 知识管理的实施	145
本章主要内容	146
6.1 知识管理的编码化战略和个人化战略	148
6.2 知识管理实施的举措	150
6.2.1 埃森哲的知识管理实施策略	150
6.2.2 知识管理实施的六个切入点	154
6.2.3 安达信知识管理导入模式	158
6.2.4 知识管理实施的经验与障碍	160
6.2.5 变革管理是确保知识管理成功实施的关键	163
6.3 知识管理的评估	170
6.3.1 组织知识管理评估简介	170
6.3.2 组织知识管理的成熟度评估	173
6.3.3 组织知识管理流程的评估	176
案例 6 如何保存离职专家的知识	179
第 7 章 政府知识管理	185
本章主要内容	186
7.1 政府知识管理概述	188
7.2 政府知识管理是电子政府的深入发展	189
7.3 知识型政府和学习型政府是政府知识管理成功的重要保证	192
7.4 政府知识管理系统	193
案例 7 美国政府的知识管理	196
附录 2006—2010 年全球 MAKE 奖简表	198

第 1 章

知识管理概述

当以下状况发生时，你的组织便出现了知识管理问题：最有经验的员工即将退休；由于没有分享知识和最佳实践而引发的过失问题；一个部门或办公室具有显著的高于其他部门的绩效——但并未被仿效；员工不能快捷地找到一个具备专业知识、建议、现有文件和方针的地方。

——美国生产力和质量中心（APQC）主席、知识管理专家，卡拉·奥德尔

知识管理就是应用集体智慧提高应变和创新能力，它为企业提供实现显性知识和隐性知识共享的途径。

——德尔菲公司（The Delphi Group）创始人之一，卡尔·弗拉保罗

我在这里所用的知识管理一词不是指一个软件产品或一个软件范畴。知识管理甚至并不是从技术开始的，它始于商业目标、过程和对共享信息需求的认识。知识管理只不过是管理信息流，把正确的信息传送给需要它的人，好让他们迅速地就这种信息采取行动。知识管理是个手段，而不是目的，其目的在于提高机构的智力或公司的智商。

——比尔·盖茨，《未来时速——数字神经系统与商务新思维》

本章主要内容

■ 组织对知识管理的需求主要源自知识经济的发展。

■ 知识管理是一门既古老又新兴的学科,知识管理为 21 世纪知识经济时代的组织管理提供了理论基础。

■ 可以从广义和狭义两个层面来理解知识管理。狭义的知识管理是对知识的鉴别、创造、获取、存储、共享和应用流程的管理;广义的知识管理不仅包括对知识本身的管理,还包括对与知识相关的各种资源和无形资产的管理;更广义的知识管理是指知识经济环境下管理思想与管理方法的总称。

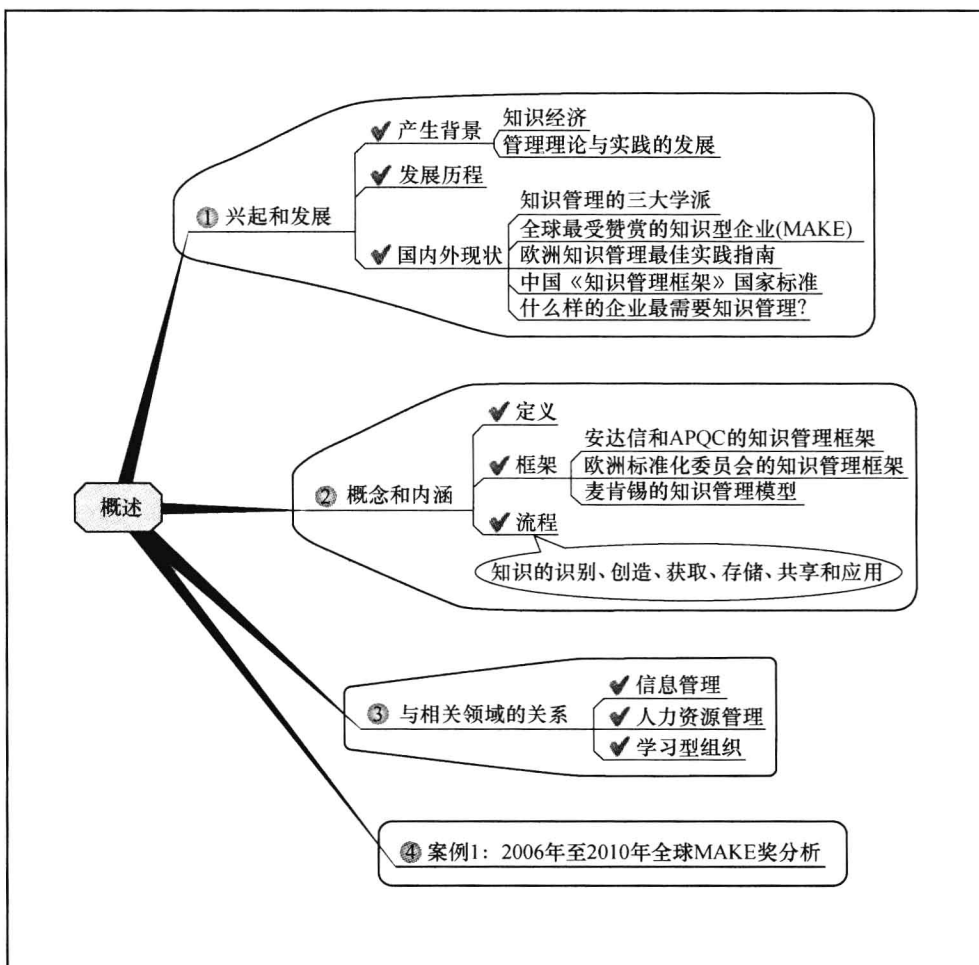
■ 知识管理实践的发展经历了由单纯地注重信息技术,到既注重信息技术又关注知识的特性、知识资本的过程,同时还关注知识工作和知识工作者的特点,关注组织文化等,具备多元化的综合性、整体性视角。

■ 安达信咨询公司提出的知识管理公式是对知识管理的一个简洁而具有代表性的阐释: $KM = (P + K)^s$ 。

■ 信息管理是知识管理的重要基础之一,知识管理是信息管理的提升与发展。

■ 知识管理的思想、理论及方法为人力资源管理注入了新的视角和框架,大大拓展了人力资源管理的视野与范围,将人力资源管理推向了一个新阶段。

■ 知识管理和学习型组织具有不可分割的密切关系,学习型组织是知识管理得以实施的最佳载体,而知识管理又是学习型组织的核心功能和精髓所在,学习型组织的构建保证了组织知识管理的有效进行。



1.1 知识管理的兴起和发展

1.1.1 知识管理产生的背景

知识管理是一门既古老又新兴的学科。

说它古老是因为自人类文明开始以来,人们就在不自觉地进行着对知识的管理,人类的生存、发展,人类智慧的传承,都离不开知识管理活动。因此从广义而言,人类发明了语言,又学会用文字保留历史遗产及智慧结晶,并发明了印刷术,从而使人类知识的传播有了质的飞跃,这些都可以归属于早期的知识管理范畴。

过去的组织对那些可以帮助它们提高竞争力的知识的获取总是带有很大的随意性和偶然性。因此,从商业角度看,明确、系统的知识管理只是最近才发生的事情。^① 对知识管理的深入研究和有意识的应用是从 20 世纪 90 年代初期才开始的,因此又可以将知识管理称之为新兴的学科。知识管理这一领域是由诸如人力资源、组织发展、变革管理、信息技术、品牌和声誉管理、经营测定及评估等几门学科碰撞而产生的,发展非常迅速。随着组织不断地实践、学习、抛弃、保存、调整和发展,关于知识管理的新的认识每天都在产生。^②

知识管理的发展可以说是一个由许多因素推动的自然演化的过程,推动和促进知识管理形成与发展的因素非常复杂,包括人类知识总量的日益增加、知识经济的崛起、知识型组织及知识工作者的出现、经济全球化的力量、企业信息化的实施、管理学自身的不断演变与发展等等。

1. 知识经济的崛起

知识与物质、能量共同构成人类社会的要素,它与物质和能量一样也是资源。当前,世界经济正在由工业经济向知识经济转变,知识在经济发展中所占比重与创造的价值正呈上升趋势。^③ 在知识经济时代,知识开始成为组织中一种至关重要的战略资源,如何最大限度地掌握、利用和创新知识,成为衡量一个组织核心竞争力的关键。

与以往的经济类型相比较,知识在知识经济中是首要的生产要素,其地位和作用正如资本在工业经济时代以及土地在农业经济时代的地位和作用,见图 1-1。

① 维格. 知识管理: 一门渊源久远的新兴学科[M]//德普雷,肖维尔. 知识管理的现在与未来. 北京: 人民邮电出版社,2004: 3.

② 布克威茨,魏廉斯. 知识管理[M]. 北京: 中国人民大学出版社,2005: 1.

③ 王德禄. 知识管理的 IT 实现——朴素的知识管理[M]. 北京: 电子工业出版社,2003: 22.

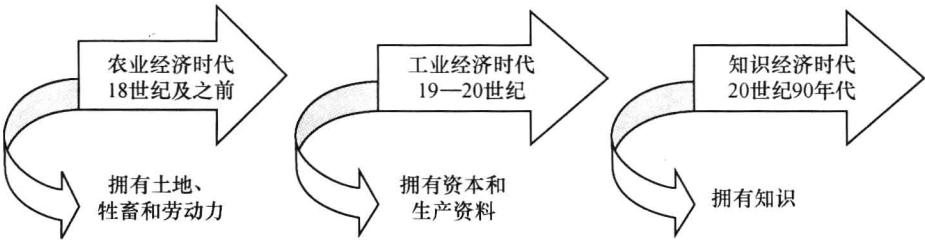


图 1-1 从农业经济到工业经济再到知识经济的发展
(资料来源：本书作者整理。)

知识经济的形成和发展经过了一个长期而复杂的过程,表 1-1 是对其发展脉络的简要梳理。

表 1-1 知识经济发展的简要脉络

时间	代表人物	主要观点
20 世 纪 60 年代	管理学大师彼得·德鲁克 (Peter F. Drucker)	知识将取代资本、机器、原料及劳动力等生产要素——在现代经济中,知识正成为真正的资本和首要的财富
20 世 纪 60 年代	经济学家弗里兹·马克卢普 (Fritz Machlup)	1962 年,马克卢普在《美国的知识生产与分配》一书中正式提出了“知识产业”的概念,给出了知识产业的一般范畴和最早的分类模式,并在此基础上建立起对美国知识生产与分配的最早的测度体系,即马克卢普的信息经济测度范式;马克卢普认为,知识产业包括研发、教育、信息设备、信息服务、通信等
20 世 纪 70 年代	社会学家丹尼尔·贝尔 (Daniel Bell)	1973 年,贝尔发表了《后工业社会的来临》。贝尔以工业社会为中轴,把人类文明划分为三个时期,即前工业社会、工业社会和后工业社会。前工业社会依靠原始的劳动力,并从自然界提取初级资源;工业社会围绕着生产和机器这个轴心,为了制造商品而组织起来;后工业社会是围绕着知识组织起来的,其目的在于进行社会管理和指导革新与变革,从而产生新的社会关系和结构
20 世 纪 80 年代	未来学家阿尔温·托夫勒 (Alvin Tofler)	1984 年,托夫勒在《第三次浪潮》一书中把人类文明划分为农业时代、工业时代和超工业时代;随后的 1990 年,在《权利的转移》一书中认为,随着西方社会进入信息时代,社会的主宰力量将由金钱转向知识。也就是从这时候起,信息时代或信息社会开始替代了后工业社会或超工业社会等概念
20 世 纪 80 年代	加州大学教授保罗·罗默 (Paul Romer)	1983 年,罗默提出了著名的“新经济增长理论”,该理论认为,必须承认知识能够提高经济效益,在计算经济增长时,必须把知识直接放在生产体系中考虑,也就是说必须把知识列入生产函数;必须充分认识知识是一个重要的生产要素,对知识的投资不仅能增加知识本身的积累,而且还能增加其他经济要素的生产能力。“新经济增长理论”的提出,标志着知识经济理论雏形的开始形成