

大学隐性知识 管理研究

杨靖 王震 杨双琪 刘志国 著

本书是国内首部系统论述大学隐性知识管理问题的著作，对在大学中普及隐性知识理念，改进隐性知识管理，提高教学、科研工作水平和人才培养质量具有一定的指导和借鉴价值。



清华大学出版社

大学隐性知识 管理研究

杨靖 王震 杨双琪 刘志国 著



河北大学出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

大学隐性知识管理研究 / 杨靖等著. -- 保定 : 河北大学出版社, 2015.12
ISBN 978-7-5666-0355-5

I. ①大… II. ①杨… III. ①知识经济—应用—高等学校—学校管理 IV. ①G647

中国版本图书馆CIP数据核字(2016)第003631号

DAXUE YINXING ZHISHI GUANLI YANJIU

责任编辑: 韩立霞

装帧设计: 赵 谦

责任印制: 靳云飞

出版: 河北大学出版社 (保定市五四东路180号)

经销: 全国新华书店

印制: 河北天普润印刷厂

开本: 1 / 16 (710mm × 1000mm)

字数: 270千字

印张: 18.25

版次: 2015年12月第1版

印次: 2015年12月第1次印刷

书号: ISBN 978-7-5666-0355-5

定价: 36.00元

序

进入知识经济时代,知识的重要性得到了前所未有的肯定。“知识就是力量”“知识就是财富”,这些话语彰显了人们对知识重要价值的认可。国家、社会和个人发展离不开对知识的掌握与利用,因而知识的生产、学习与创新成为当前人类社会的重要活动,对知识的分析和研究也受到了学术界的高度重视。

随着人们对知识认识的逐步加深,学者们从不同角度对知识进行了分类研究。世界经合组织(OECD)把知识分为四种:事实知识(Know-What)、原理知识(Know-Why)、技能知识(Know-How)和人力知识(Know-Who)。英国哲学家迈克尔·波兰尼(Michael Polanyi)将知识分为显性知识(Explicit Knowledge)和隐性知识(Tacit Knowledge),这是隐性知识概念的首次提出。波兰尼认为,人类的知识有两种,人们通常所说的知识,是以文字、图表、公式等方式表达的,但这只是知识的一种类型,还有一种知识是不能被明确表达的知识,如人在行动中的技巧和经验、直觉等。他把前一种知识称为显性知识,把后一种知识称为隐性知识。

波兰尼把知识分为显性知识和隐性知识的分类方法是对知识的一种全新认知,对学习、教育、管理和科研等人类活动具有重要价值,他因此也被称为人类认识史上的“哥白尼”。隐性知识概念的提出,将人类对知识认识的重点从显性知识转向了隐性知识。有学者把显性知识比喻成漂浮在海平面上的冰山,将隐性知识比喻成冰山沉没于海平面以下的部分,即隐性知识是知识的主体,隐性知识数量要远远多于显性知识。还有学者把显性知识比喻成树的果实,把隐性知识比喻成为大树提供营养的树根。隐性知识比显性知识

难以表达、难以学习和共享,却是构成社会和个人财富的重要源泉,是最富有战略价值的知识资源,其对个人和组织发展的作用远远大于显性知识。

大学是典型的知识密集型组织,大学的人才培养、科学研究、服务社会的职能主要通过知识的建构、创新和传递完成,所以从知识学的视角研究、探讨大学管理和人才培养问题是一个合乎逻辑的选择。根据显性知识和隐性知识的分类方法,大学的知识也可以分为显性知识和隐性知识两种。大学的显性知识主要指大学已经取得的知识成果,比如出版的著作、发表的论文和申请的专利等。大学的隐性知识在个体层面主要表现为个体具有的认知能力、技术、经验、信仰和情感,在组织层面主要表现为组织的文化、惯例以及价值观等管理特性。知识管理学认为,隐性知识是个体或组织在已有知识的基础上基于一定的情境,通过与其他组织或者社会成员以及各种知识因素的相互作用建构而成的。在知识建构过程中,两个因素起着决定性作用:一是知识建构主体学习的积极性和自觉性,另一个是知识情境的建设水平。

通过分析大学显性知识和隐性知识的内容可以发现,隐性知识是大学知识的主体,也是决定大学能否高水平发展的最关键因素。“大学之谓,非大楼之谓,乃大师之谓也。”这句话从表面上看肯定的是人才的价值,实际上却是对人才掌握的隐性知识价值的肯定。正是由于隐性知识水平的差异,大学的人才才呈现出不同的层次;正是由于对隐性知识管理能力的不同,大学的发展也才表现出不同的水平。古今中外的专家学者,无一不是掌握隐性知识的佼佼者;纵观世界范围的高水平大学,也无一例外地高水平地管理了隐性知识,为隐性知识的建构创造了良好环境。特别是在中国高等教育快速发展、国家致力于创建世界一流大学的时代背景下,研究、探讨大学的隐性知识管理问题就显得尤为必要,因此本书的研究内容既具有很高的理论和实践价值, also 具有很强的现实意义。本书的研究,可以使我们很好地理解人才素质和能力的本质,对当前大学管理中存在的问题能获得深刻和清醒的认识,对如何优化大学的管理环境从而促进高水平人才的培养也能提供有价值的指导。

本书的四位作者长期在高校工作,研究领域也主要集中在知识管理方面。四位作者应用知识管理特别是隐性知识理论,在辨析与隐性知识相关的概念的基础上,提出了大学的人才培养、科学研究和服务社会工作的本质是

隐性知识活动、隐性知识构成了大学的核心竞争力等观点。本书探讨了大学外部和内部影响隐性知识管理的主要因素及优化策略,分析了如何通过组织学习与构建大学知识联盟促进大学隐性知识水平的提高,阐述了如何对大学教师的隐性知识水平进行评价,最后结合河北省高等教育的实际提出了大学隐性知识的管理对策。本书应用理论与实证研究相结合的方法,不论是在研究内容上还是在研究方法上均有一定的创新性,而且有许多创见与发现。作为国内首部系统论述大学隐性知识管理的著作,该书的出版不仅弥补了当前国内相关研究的不足,而且对大学的日常管理和教学、科研工作实践有较高的指导和借鉴价值。当然,由于隐性知识以及大学组织的复杂性,本书在大学隐性知识管理具体对策的设计、隐性知识的评价等方面仍有进一步研究的空间。

任 火

2015 年 10 月于华北理工大学

目 录

第一章 绪论	(1)
一、问题的缘起	(1)
(一)知识经济的宏观背景	(2)
(二)中国的高等教育面临着新的形势和任务	(3)
(三)大学隐性知识管理的研究和实践相对滞后	(4)
二、研究综述	(5)
(一)国内外隐性知识研究现状	(6)
(二)当前隐性知识研究的特点	(15)
(三)存在的问题和研究展望	(16)
三、研究思路	(17)
第二章 隐性知识的基本理论	(19)
一、知识观的演变	(19)
(一)权威型知识观	(19)
(二)批判型知识观	(20)
二、知识的分类	(21)
(一)显性知识和隐性知识分类法	(21)
(二)KNOW-X 知识分类法	(22)
三、信息价值链	(23)
(一)信息价值链的构成要素	(24)
(二)信息价值链建立的原因	(27)
四、知识的产生过程	(29)

五、数据管理、信息管理与知识管理的关系·····	(31)
六、个体隐性知识与集体隐性知识·····	(34)
七、隐性知识在知识资本中的价值·····	(36)
(一)知识资本与智力资本·····	(36)
(二)知识资本中隐性知识的构成·····	(37)
(三)隐性知识是知识创新的源泉·····	(39)
第三章 大学隐性知识活动 ·····	(41)
一、大学隐性知识的类型和特征·····	(41)
(一)大学隐性知识的类型·····	(41)
(二)大学隐性知识的特征·····	(43)
二、教学、科研、社会服务中的隐性知识活动·····	(44)
(一)教学过程中的隐性知识活动·····	(45)
(二)科研过程中的隐性知识活动·····	(49)
(三)服务社会过程中的隐性知识活动·····	(52)
(四)教学、科研、社会服务中隐性知识的互动关系·····	(54)
三、大学教师的隐性知识活动·····	(55)
(一)高等学校教师隐性知识结构和表现形式·····	(55)
(二)高等学校教师隐性知识转移活动模型·····	(57)
(三)高等学校教师隐性知识转化的影响因素·····	(59)
第四章 大学隐性知识管理与核心竞争力 ·····	(68)
一、大学核心竞争力相关概念诠释·····	(68)
(一)核心竞争力的内涵和特征·····	(68)
(二)大学核心竞争力的内涵和特征·····	(72)
二、大学核心竞争力的构成要素·····	(77)
(一)大学核心竞争力的结构·····	(77)
(二)大学核心竞争力构成要素解析·····	(84)
(三)大学核心竞争力构成要素的内在关系·····	(86)
三、大学隐性知识管理与核心竞争力的内在关系·····	(88)
(一)隐性知识与核心竞争力·····	(88)
(二)核心知识竞争力:大学核心竞争力的本质·····	(93)

(三)耦合:大学隐性知识管理和核心竞争力的关系	(97)
第五章 大学隐性知识管理的外部环境分析	(101)
一、与大学隐性知识管理相关的外部环境	(101)
(一)经济环境	(102)
(二)政治环境	(103)
(三)文化环境	(104)
(四)科技环境	(105)
二、外部环境与大学隐性知识的互动机制	(106)
(一)经济环境与大学隐性知识的互动机制	(107)
(二)政治环境与大学隐性知识的互动机制	(108)
(三)文化环境与大学隐性知识的互动机制	(111)
(四)科技环境与大学隐性知识的互动机制	(113)
三、大学隐性知识管理外部环境的优化	(115)
(一)重构政府与大学的关系	(115)
(二)进一步扩大大学的办学自主权	(119)
(三)加强社会参与办学和管理,试行多元化的治理模式	(121)
(四)营造宽容的社会氛围	(123)
第六章 大学隐性知识管理的内部环境分析	(125)
一、大学的组织结构与管理制度	(125)
(一)行政权力和学术权力的关系	(125)
(二)现代大学的主要内部制度	(128)
二、建立与隐性知识共享要求相适应的管理制度	(132)
(一)全面试行导师制	(133)
(二)建立健全定期的教学研究制度、校内学术交流和成果发布制度	(138)
(三)强化知识产权意识,完善知识产权保护制度	(140)
(四)建立与知识管理要求相适应的柔性管理和激励制度	(141)
三、培育适应隐性知识管理要求的大学组织文化	(144)
(一)大学组织文化	(145)
(二)大学组织文化对教师、学者隐性知识管理的影响功能	(146)

(三)建设有利于隐性知识管理的大学组织文化的途径·····	(148)
第七章 大学隐性知识共享与组织学习 ·····	(153)
一、大学的组织学习与隐性知识的关系 ·····	(154)
(一)组织学习的概念·····	(154)
(二)组织学习的过程·····	(155)
(三)隐性知识与大学的组织学习·····	(157)
二、大学隐性知识交流和共享的障碍分析 ·····	(159)
(一)大学隐性知识交流、共享的现状 ·····	(159)
(二)大学隐性知识交流、共享的障碍 ·····	(162)
三、大学隐性知识交流和共享过程的知识转化模式 ·····	(166)
(一)隐性知识转化的模式分析·····	(166)
(二)大学隐性知识转化模式·····	(168)
四、隐性知识交流和共享形成大学的组织资本 ·····	(170)
五、隐性知识交流和共享网络的建立 ·····	(172)
(一)建立隐性知识交流和共享网络的原则·····	(172)
(二)建立隐性知识交流和共享网络的方法·····	(172)
第八章 大学隐性知识学习与知识联盟 ·····	(180)
一、知识联盟的基础理论 ·····	(180)
(一)知识联盟的定义及特点·····	(180)
(二)大学知识联盟形成的条件和动因·····	(182)
(三)大学知识联盟的组织形式分析·····	(187)
(四)大学知识联盟的管理·····	(189)
二、大学隐性知识管理与知识联盟的关系 ·····	(190)
(一)大学隐性知识管理现状·····	(190)
(二)大学知识联盟中隐性知识的交流与共享·····	(194)
三、当前大学联盟的发展现状与对策 ·····	(198)
(一)大学联盟的发展现状·····	(198)
(二)当代大学知识联盟发展管理对策设计·····	(203)

第九章 大学隐性知识评价.....	(209)
一、大学教师评价的产生和发展	(209)
(一)大学教师评价的缘起.....	(209)
(二)大学教师评价的发展阶段.....	(210)
(三)大学教师评价的发展趋势.....	(213)
(四)大学教师评价研究的意义.....	(214)
二、大学教师劳动特殊性及其评价观	(215)
(一)大学教师的人性特点.....	(215)
(二)大学教师劳动的特殊性.....	(216)
(三)大学教师的评价观.....	(217)
三、大学教师评价的原则	(219)
(一)战略导向性原则.....	(219)
(二)现实性与发展性相结合的评价原则.....	(220)
(三)定量评价与定性评价相结合的原则.....	(220)
(四)动态性评价原则.....	(220)
(五)全面性、综合性评价原则	(220)
(六)目的性原则.....	(220)
(七)坚持以能力和业绩为导向的原则.....	(221)
四、大学教师评价的手段和技术	(221)
(一)大学教师评价指标体系的设计方法.....	(221)
(二)指标体系权重系统的设计方法.....	(224)
(三)评价标准的设计方法.....	(227)
(四)综合评价模型的择取.....	(228)
五、大学教师隐性知识测评评价指标体系的构建	(232)
(一)对大学教师隐性知识进行测评的必要性.....	(232)
(二)个体隐性知识测评的可行性.....	(234)
(三)个体隐性知识测评的特点.....	(236)
(四)个体隐性知识测评的主要原则.....	(237)
(五)个体隐性知识测评指标体系的构建.....	(238)
(六)大学教师个体隐性知识测评指标体系的应用.....	(241)

第十章 河北省大学隐性知识管理对策·····	(245)
一、大力提高大学的隐性知识管理水平是当前河北省高等教育发展的 当务之急·····	(245)
(一)河北省的高等教育水平与其历史底蕴和大省地位不相称 ·····	(246)
(二)河北省的高等教育水平与其经济社会发展新的战略需要 不相称·····	(246)
(三)河北省的高等教育水平与人民群众的期盼不相称·····	(247)
二、河北省大学隐性知识管理的现状调查·····	(247)
(一)河北省大学教学、科研人员队伍的总体情况分析·····	(247)
(二)河北省大学隐性知识管理现状的调查分析·····	(248)
(三)河北省大学隐性知识管理中存在的问题·····	(250)
三、河北省大学隐性知识管理对策设计·····	(254)
(一)加强大学内部治理,优化隐性知识建构的宏观环境·····	(254)
(二)加快推进高水平大学建设,提高大学隐性知识的质量·····	(256)
(三)利用“京津冀协同发展”契机,引入京津先进的隐性知识·····	(256)
(四)合理分配与组合教师队伍,优化大学教师队伍的知识结构·····	(257)
(五)强化人才引进和教师培训制度,从校外引入隐性知识·····	(258)
(六)构建合理的师资流动机制,促进隐性知识的有序流动·····	(260)
参考文献·····	(263)
索引·····	(272)

第一章 绪论

一、问题的缘起

知识经济是当前世界经济发展的主要特征。作为知识经济的基础和核心,知识的重要性得到前所未有的肯定,成为个人、组织、国家获取竞争优势的重要资源。随着社会竞争的加剧,个体在进行职业生涯规划的过程中越来越重视对综合性知识的学习与积累,这种综合性知识既包括通过符号表征的显性知识,如书本知识,同时也包括通过各种专业技能所表现出来的隐性知识。企业在激烈的市场竞争中越来越重视对各类知识的挖掘与积累,并在知识识别、知识挖掘、知识过滤、知识积累等领域积极尝试,逐步形成自身的知识资源库,以此指导企业价值的创造过程。阿基里斯的“双环学习”理论、彼得圣吉的“学习型组织”等概念的出现是对知识学习不断探索所产生的优秀成果。

知识管理中的隐性知识管理越来越多地受到人们的重视,人们发现对创新有较大影响的知识并不是书本上的显性知识,而是那些不易被编码的隐性知识。^①从技术诀窍到企业惯例、从操作技巧到组织行为、从意识形态到组织文化,无论是微观个体还是宏观组织,无不被大量的隐性知识所包围,隐性知识对个体的决策和组织的生存与发展产生着至关重要的影响。组织学习理论告诉我们,人们展开行动的行为准则分为名义的行为准则和实际的行为准

① Polanyi M. Personal Knowledge [M]. Chicago: The University of Chicago Press, 1958: 232.

则,二者在有些情况下是不一致的,个体所拥有的隐性知识决定了人们实际的行为准则。^① 学术界关于知识管理特别是隐性知识管理的研究近年来快速发展,从隐性知识的理论问题到应用问题、从隐性知识的管理问题到组织与社会类问题、从隐性知识的过程类问题到系统性问题、从隐性知识的测量问题到法律问题,学术界对隐性知识的研究逐步深入并取得了大量的成果。

作为人才培养的基地,知识经济时代的大学要承担更为重要的社会责任,通过教学和科研为社会服务。知识管理理论认为,隐性知识是知识的主体,构成了人才的素质和能力,因此教学、科研工作 is 隐性知识密集型活动。大学作为生产、传播和应用知识的重要场所,作为知识和高级人才的聚集地,理应成为开展知识管理特别是隐性知识管理的重要领域。但事实上,当前有关大学隐性知识管理的研究和实践探索却远远落后于企业,不仅研究成果的数量和质量较差,而且对隐性知识的认识和管理水平也严重不足,直接制约了大学的发展。我们认为,要提高大学管理的有效性,提高大学的教学、科研水平和核心竞争力,在大学开展隐性知识管理活动不失为一种理想的选择。

具体说来,本书研究大学隐性知识管理,主要基于以下三方面的原因。

(一)知识经济的宏观背景

20 世纪 90 年代以来,联合国有关机构,国际金融和贸易组织,一些国家的政府领导人、企业家、经济学家以及其他学术领域的研究专家,对一种被认为即将来临或已经到来的全新的经济形态纷纷发表言论,或展望,或描述,或定义,或研究。这种经济形态,先后被赋予了信息经济、智力经济、知识经济和新经济等多种名称,其中知识经济、新经济的说法最为流行。社会发展的现实也表明,不论使用何种名称,知识都是这种新的经济形态中的第一生产要素。

农业经济时代的主要生产要素是土地和劳动。威廉·配第在其代表作《赋税论》中有一句著名的格言:“土地为财富之母,而劳动则为其父。”它阐明了土地(自然资源)和劳动在财富增长中的优势作用。进入工业经济时代后,生产要素结构(顺序和比例)发生了重大变化。自然资源依然重要,但资本积

① Polanyi M. The Tacit Dimension [M]. London: Routledge and Kegan Paul, 1966: 65—66.

累水平成为决定经济增长的关键因素。劳动要素投入由简单劳动向复杂劳动转变,科学知识在增长过程中的作用日趋重要,掌握知识的人力资源在生产过程中所扮演的角色越来越受到人们的重视。因此,英国经济学家阿尔弗雷德·马歇尔(A.Marshall)早在19世纪末就明确指出:“大自然……显示出收益递减的趋势,而人……则显示出收益递增的趋势……知识是我们生产的最大动力;它使我们可以征服自然,并满足自己的愿望。”

作为继农业经济和工业经济之后的新的经济形态,知识经济更重视知识和人才的作用,呈现出资产投入智力化、产品形态知识化等典型特征。在知识经济的宏观背景下,我们要加强对知识资产的研究和管理,提高知识生产、传播和应用的效率。^①大学在知识经济的发展中肩负着重要的历史责任,因此需要研究和探讨知识管理的规律和方法,探讨知识管理理论在大学中应用的途径。知识管理的重点是隐性知识,加强对大学隐性知识管理的研究,不仅可以提高大学管理的效率和人才培养的质量,而且可以在很大程度上推动区域经济、社会的发展和进步。

(二)中国的高等教育面临着新的形势和任务

随着社会、经济和科技的发展,我国大学所处的环境发生了巨大的变化,大学的发展正面临着前所未有的挑战。一方面,从世界范围来看,科技飞速发展,生产日新月异,国际竞争日趋激烈。国与国之间、地区与地区之间的经济竞争乃至综合实力的竞争,归根到底取决于人才和科技的竞争,这对高等教育的数量、质量、效益、水平等提出了新的要求;另一方面,经济和科技的全球化将大学的发展置于世界范围之内,要在资源全球配置的世界市场中获得一定数量的优质资源,就对大学的竞争能力提出了进一步的要求。因此,大学发展的关键就在于培育和提高能使大学在市场竞争中居于有利地位的核心竞争力,增强大学的核心竞争力是促进我国大学发展的重要战略。

企业能力理论认为,组织的核心竞争力是组织的隐性知识,因此各种类

^① [美]R.J.斯腾伯格著.成功智力[M].吴国宏,译.上海:华东师范大学出版社,2000:102—103.

型的社会组织需要对组织的知识尤其隐性知识进行有效的管理。^① 大学是典型的知识密集型组织,大学的核心能力来自广大教师的理念、技术、经验以及大学独特的管理特性等隐性知识。对大学的隐性知识进行高水平管理是促进大学适应形势和任务发展变化的切实需要和必然选择。然而,我国大学传统的管理体制和运行机制却难以适应新形势的发展要求,教育理念、教育技术、课程体系、科研体制、组织机构、学科建设等都亟待改革与创新。在大学中实施隐性管理,整合学术团体及教职员工的知识,促进知识的采集与加工、交流与共享、创新与增值,提升教育、教学和科研水平,推动管理体制和运行机制的改革,增强大学对社会发展的适应能力,已成为大学改革与发展的迫切要求。

因此,大学应该抓住机遇,依据知识管理理论,运用知识管理的方法和手段,充分掌握和利用大学内、外部的知识,有效发挥大学成员的知识潜能,提高大学个体与整体的知识学习能力,创造有利于知识共享与创新的校园文化与价值观念,形成大学核心竞争力,以实现大学管理的目标,取得最好的办学效益。

(三)大学隐性知识管理的研究和实践相对滞后

大学是一个复杂而特殊的知识型组织。知识型组织是以知识为资源配置要素、为知识创新提供网络化组织框架、主要从事知识生产和服务的组织类型,即大学的资源配置、组织网络、运行过程都以知识为中心展开,其主要从事的是知识的生产、传播、消费和应用。大学同时也是典型的知识型组织。伯顿·克拉克认为,高等教育是正规的组织,是控制高深知识和方法的社会机构,它的基本材料在很大程度上构成各民族比较深奥的那部分文化的高深思想和技能。

因此,高等教育的逻辑起点在于高深专门知识,高等教育机构的功能在于培养高级专门人才。从大学本身来看,无论是它的核心资源、组织架构还是运行过程,都是围绕着知识展开的。探求对大学的有效管理,就不能忽视

^① [美]约翰·杜威著,我们怎样思维·经验与教育[M],姜文闵,译,北京:人民教育出版社,1991:153—155.

对其核心原点的管理。在显性知识和隐性知识的关系中,隐性知识居于基础地位,是知识的原点,所以大学知识管理的核心应该落在隐性知识上。

当前对知识管理的研究,无论是企业、公共部门,还是律师事务所、会计师事务所、咨询机构,大多以微观层面的组织作为研究的基础。探索有效的隐性知识管理,其目的在于提高组织的绩效,使其更具有创新性和竞争力,以此适应外界环境的变化。由此可见,隐性知识管理的研究是一个微观管理的问题。作为隐性知识管理的特殊领域,大学的隐性知识管理也是如此。我们的研究目的在于,通过进行有效的隐性知识管理,促进大学组织绩效的提高。

从国内外的实际情况看,大学隐性知识管理的理论和实践都落后于企业。国外大学的隐性知识管理还没有系统化,主要强调促进知识交流与共享的技术手段在学校中的应用以及如何将学习型组织理论应用于学校。由于隐性知识是一个比较新的概念,很多大学的管理者对此还缺乏应有的了解。国内大学的隐性知识管理目前还主要处在观念讨论和理论介绍阶段,真正系统进行隐性知识管理实践的大学还很少或者说没有。分析其原因,主要是由大学的非营利性、学术性以及人才培养的迟效性等特点决定的。由于大学的这些特点,与追求利润最大化的企业相比,大学在管理改革上的压力和动力都相对较小,所以历史上先进的管理理论大都首先产生或应用于企业。

二、研究综述

随着知识经济的兴起,知识被认为是企业获得和保持持续竞争优势的主要源泉,而隐性知识由于其难以模仿、描述及传播,则被认为是企业竞争和发展最重要的因素。^①按照德尔菲集团(Delphi Group, 1997)的研究,42%的组织知识来源于员工的头脑,即个体隐性知识。因此,隐性知识管理引起人们的广泛关注,国内外学者围绕如何开发、利用隐性知识开展了大量研究工作。本书归纳了目前关于隐性知识的内涵、测量与获取、传播及转化等方面的研究成果和存在的问题,并对隐性知识的管理研究做了展望。

① 邱均平,文庭孝,马大川.知识管理学[M].北京:科学技术文献出版社,2006:45—48.