

博士文库



Boshi Wenku

Qiye Zhishi 吕军 著

Chuangxinlun

企业知识 创新论

湖北人民出版社

Qiyè Zhīshì
Chuāngxīnlùn

企业知识 创新论

吕 军 著

湖北人民出版社

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

企业知识创新论/吕军著. —武汉:湖北人民出版社, 2004. 5

ISBN 7-216-03948-3

I. 企…

II. 吕…

III. 企业管理—组织管理学

IV. F272.9

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 017313 号

企业知识创新论

吕军 著

出版: 湖北人民出版社
发行:

地址: 武汉市雄楚大街 268 号
邮编: 430070

印刷: 武汉市楚风印刷有限公司

经销: 湖北省新华书店

开本: 850 毫米×1168 毫米 1/32

印张: 8.75

字数: 211 千字

插页: 1

版次: 2004 年 5 月第 1 版

印次: 2004 年 5 月第 1 次印刷

书号: ISBN 7-216-03948-3/F·711

定价: 20.00 元

本社网址: <http://www.hbpp.com.cn>

摘 要

知识是知识经济时代企业最具战略意义的资源,知识创新是企业持久竞争优势的主要源泉。本文利用管理科学、经济学、社会学、心理学和信息系统科学等多学科理论和方法,对企业知识创新的原理,企业知识创新与企业竞争优势的关系,企业知识创新与企业组织结构、企业文化和企业人力资源管理的相互作用关系,以及企业与其他组织之间的知识战略联盟进行了系统的研究,提出了一些新概念、新模型和新方法。全文的研究是在以下五个方面展开的。

第一,企业知识创新原理和企业竞争优势的研究。界定了数据、信息和知识的概念,阐明了个人知识与企业知识之间的区别与联系,给出了创新的五个模型,描述了企业内部个人知识与组织知识,外显知识与默会知识之间相互转化的螺旋型知识创新过程;用知识资源理论的观点分析企业竞争优势问题。回顾了企业竞争战略理论的发展历程,从知识创新的角度对于企业特有竞争优势的获取和保持进行了分析。廓清了核心知识、核心能力、企业竞争优势与知识创新之间的关系。就通过知识创新获取企业持久竞争优势问题进行了初步探讨。

第二,探讨了企业组织结构与企业知识创新之间的相互作用机理。首先用一个模型论证了新经济时代企业组织结构变革的必然趋势,然后利用信息论模型分析了不同的组织结构对企业知识创新的影响,并对适合企业知识创新的组织结构特征进行了定性的描述。

第三,探讨了企业文化与知识创新的关系。界定了文化与企业文化的概念,论述了企业文化特别是企业亚文化对企业知识创新的作用,在此基础上对建立企业知识导向型企业文化提出了一些操作性建议。然后,借助霍夫斯坦特民族文化四维度理论论述了中国传统文化的特点对企业知识创新的影响。

第四,对企业人力资源管理与知识创新的关系进行了研究。知识创新以人为本,在论述了企业知识创新中人力资源的重要性后,主要分析了知识型员工的定义和特点,以及知识型员工招聘和筛选的一些较新的方法;基于马斯洛的需求层次理论,运用系统科学的分析模型定量研究了知识型员工激励和约束的一般规则,阐述了激励知识型员工的一般原则和方法。其后,探讨了有利于企业知识创新的人力资源管理机制保障。

第五,从资源经济学的角度探析战略联盟的理论渊源;在提出并分析知识战略联盟的定义和特征的基础上,研究知识战略联盟的形成与治理结构;研究知识战略联盟的伙伴选择和学习机制的建立;探讨企业与大学、企业与政府科研机构的知识战略联盟问题。

最后,对中国企业知识创新的活动和经验进行了实证分析。在分析了清华紫光、联想等四家学界公认的比较成功的知识创新企业各具特色的知识创新活动和经验之后,总结出了中国企业知识创新的一些共有特征:强势的领导人物、良好的制度保障、和谐的文化氛围和通过联盟进行学习。这些共有特征的分析可望为我国企业的知识创新活动提供一定的参考。

关键词:企业 知识创新 组织结构 人力资源 企业文化

Abstract

Knowledge has been the most important strategic resource in the knowledge economy times and the knowledge innovation is the main way to acquire competitive advantages in this new era. The thesis makes integrative use of management theories, economics, demotics, psychology, systematology and information system science to study the following topics: the knowledge innovation process in the enterprises, the interaction between the knowledge innovation and the competitive advantages, the relationships between the knowledge innovation and the organizational structure, the interaction between the knowledge innovation and the enterprise culture and the knowledge innovation between the human resource management. The thesis also makes a study on the strategic alliance of knowledge between the enterprises and other organizations. Some new conceptions, new analytical models and new research techniques have been put forward. The research work include the following six parts:

- (1) Research on the principles of knowledge innovation and the competitive advantage of enterprise. This part defines the basic concepts such as data, information and knowledge, studies on the personal knowledge and the enterprise knowledge, offers 5 models in innovation. Based on the viewpoint of the knowledge and re-

source economics, this part analyzes the competitive advantage of the enterprises. After mentioning the history of the competitiveness theory, the author explains the particular advantages pursued by the enterprises. The author also makes clear the relationships between core knowledge, core competitiveness, competitive advantage and knowledge innovation. In the end, the author makes an initial discussion on how to obtain sustainable competitive advantage by knowledge innovation.

(2) Make a discussion on the interaction between the knowledge innovation and the change of the organizational structure. Firstly, the author indicates the trend of the changing of the organization in the new economy by formalizing and analyzing an information model. Secondly, the author analyzes the influences on the knowledge innovation from different types of organizational structures. In the end, the author describes the characteristics of the organizational structure suitable for the knowledge innovation.

(3) Discuss the relationship between the enterprise culture and the knowledge innovation. Firstly, the author defines the concepts of culture and enterprise culture. Secondly, the author addresses the influences of the enterprise culture, especially the sub-culture in the organization on the knowledge innovation process, based on this, the author puts forward some operational advices on establishing a knowledge-guiding culture in the enterprise. Thirdly, the author discusses the influences on knowledge innovation from the characteristics of the traditional Chinese culture by means

of four dimensions theory of Hofstente's ethnic culture.

(4) The relationship between the human resources management and knowledge innovation. Human is the basic element in the knowledge innovation process. After explaining the importance of the HR in knowledge innovation, the author gives the concepts and characteristics of the knowledge worker. Then, it analyzes the common rules in motivating and restricting the knowledge workers based on Masiluo's Needs Theory. The author also gives the basic principles and approaches to how to motivate knowledge workers. In the last section of this part, the author discusses the systematic assurance of HRM so as to be good for the knowledge innovation in enterprises.

(5) Probe into the theoretical source of strategic alliance in viewpoint of resource economics; on the basis of putting forward and analyzing the definition and the characteristics of strategic alliance of knowledge, this thesis studies the formation and management structure of strategic alliance of knowledge and the choice of the partners of strategic alliance of knowledge as well as the establishment of learning system; furthermore, this thesis probes into the strategic alliances of knowledge between enterprises and universities as well as the governmental and scientific research institutes.

(6) Case study. The author analyzes the knowledge innovation process and experiences of four commonly recommended knowledge innovation enterprises in China. All of the four enterprises have their own characteristics, but some common characteristics exist.

They are: all have a strong - minded leader, systematic assurance, harmonious enterprise culture and learning by alliance. With indicating these four common points, the thesis offers some useful advices to knowledge innovation activities for the enterprises in China.

Keywords: Enterprise Knowledge Innovation Organizational Structure Human Resources Enterprise Culture

目 录

前言	(1)
第1章 企业创新理论的演变及其评价	(9)
1.1 熊彼特的创新理论及其发展	(9)
1.2 以知识累积为特征的新经济增长理论	(13)
1.3 知识资本理论	(14)
1.4 组织学习与学习型组织理论	(18)
1.5 企业知识创新的过程和机理研究	(24)
1.6 国内关于知识创新的其他相关研究	(32)
第2章 企业知识创新原理	(34)
2.1 知识与企业知识	(34)
2.2 创新及创新的一般原理	(48)
2.3 知识创新	(55)
2.4 企业知识创新原理	(61)
第3章 知识创新与企业的竞争优势	(68)
3.1 以知识为基础的企业竞争战略	(68)
3.2 以知识创新构造企业竞争优势	(80)
3.3 知识创新与动态的竞争优势	(90)
第4章 知识创新与企业组织变革	(94)
4.1 知识经济条件下组织结构变革的内生性	(94)
4.2 组织结构对企业知识创新的影响	(102)
4.3 适应知识创新的组织特征:柔性化、扁平化和网 络化	(110)
第5章 知识创新的企业文化	(126)

5.1 企业文化概论·····	(126)
5.2 企业文化对企业知识创新的作用·····	(130)
5.3 培养有利于知识创新的企业文化·····	(138)
5.4 中国传统文化的负面影响与企业知识创新·····	(145)
第6章 知识创新中的人力资源管理 ·····	(153)
6.1 知识型员工·····	(153)
6.2 知识型员工的招聘与筛选·····	(158)
6.3 知识型员工的激励与约束·····	(165)
6.4 知识型员工激励的制度·····	(182)
第7章 知识战略联盟 ·····	(187)
7.1 战略联盟与知识战略联盟·····	(188)
7.2 知识战略联盟中的伙伴选择分析·····	(203)
7.3 知识战略联盟中的学习机制·····	(214)
7.4 企业与大学的知识战略联盟·····	(222)
7.5 企业与政府研究机构的知识战略联盟·····	(224)
第8章 中国企业的知识创新实践 ·····	(227)
8.1 清华紫光知识创新管理·····	(227)
8.2 联想公司的知识创新实践·····	(232)
8.3 金山基于中国文化的知识创新·····	(243)
8.4 开元电脑有限公司的知识创新策略·····	(247)
8.5 中国知识创新企业的特征·····	(251)
参考文献 ·····	(256)

前 言

(一)

正如工业革命改变了 18 世纪农业社会生活一样,20 世纪末出现知识经济也必将给我们目前所生活的工业社会带来革命性的影响。在知识经济的冲击之下,目前世界正在经历着一场深刻的经济、政治和技术变革,企业和组织赖以生存和发展的环境正在发生根本的变化。以往成功的经营战略和模式以及传统的管理理念已经日渐失去效力,只有自我适应、不断创新的“学习型组织”才能顺应时势,领导潮流,并立于不败之地。特别是在这个新的世纪,由于高新技术的发展和知识革命的推动,组织的学习、适变,又增加了知识创新这个新的维度。

企业能否学习?企业的知识如何创新?如何推动企业组织学习?如何应用现有知识并通过创造新知识来实现组织的创新?在企业动态的学习和创新过程中,有哪些外部因素和促成因素?需要哪些特质和条件?又会遇到怎样的障碍和困难?应当怎样对症下药去克服这些困难和障碍呢?一句话,如何使企业通过学习和创新不断获得新的生命力,不仅维持生存,更要谋求发展?这已成为国际企业界和学术界关注的热点,是近几年国际学术界的前沿研究领域。因而,“企业知识创新”目前正在成为一个跨越众多学科的具有广阔理论空间和广泛应用前景的新探索。

经济全球化是大势所趋,本书作者力图在全球背景下探究和剖析企业知识创新的学术背景、历史形态和现实情况,对企业的组织学习和知识创新等动态过程进行深入分析,了解企业所处社会政治、经济和文化环境对企业知识创新的影响,分析不同的企业机制、企业文化等企业特质对于企业知识创新的不同作用过程,结合最佳知识创新实践,提出一个企业知识创新的一般模型。

通过本书的研究,至少可以在以下几个具体方面对中国企业的组织学习和全面改革提供启示和借鉴:

首先,企业知识创新的理论和方法,可以为中国的企业改革实践提供持久的动力,帮助中国企业走上更好地启动、改进和优化变革进程,从而走上主动、自觉和富有成效的改革、进步之路。中国正在经历一场深刻的史无前例的经济体制改革,每个中国企业都自觉或被迫卷入了复杂持久的变革过程,酝酿并经历着根本的改造,其深度和广度是大多数国家的企业所无法比拟的。然而,中国企业的这个变革过程带有较强烈的经验色彩和不自觉性,期待更有成效的理论指导。迄今为止,中国企业的变革过程实际上是由政府启动的,在不少情况下,甚至是政府施压和诱导的结果。虽然不同类型的企业的变革行为表现出了一定的模式差别,但就大多数企业而言,其改革和适变的方向、步骤和内容,仍然是由政府控制和决定的。这种强烈的政府——企业关系因素一直是中国企业变革的主要推动力量,具有明显的中国特色。虽然,迄今为止总的趋势是政府积极地推动、鼓励、引导、配合,企业自主努力,不断创新,在政府和企业之间存在良好的合作关系,企业变革也因政府的鼓励推动而得以实行和不断进步,但这种推动力的作用和持久力正在不断减弱,已逐渐失去了改革开放初期的首发动量。即使在政府的启动、控制和引导完全必要而且积极有效的情况下,不少企业的适变行为仍然表现

出较明显的盲动性、随动性和大面积的模式化,缺乏自主性和创新特征。这样,从总体上来看,大量中国企业的变革就缺少生机和动力,而政府的某些控制和指导,在不少情况下也可能会成为企业的阻碍因素。在这种背景下,如何进行适度控制和引导,以及如何提供和维持企业变革的动力和能量,便是一个在理论上值得探讨,在实践上有待突破的问题。种种情况表明,企业改革的原动力和促进因素问题仍然是中国企业改革的一个关键的实质问题。如果说在过去 20 年中中国企业的改革主要靠政府启动、推动和引导而得以前进,并取得了举世瞩目的伟大成就,是惟一正确的历史选择,那么在改革不断深入、政府职能发生重大转变、企业更全面地面对全球性变化冲击的新形势下,变革动力问题就必定会更加复杂而严峻,其解决已成为中国企业走上自觉良性发展之路的前提条件。企业知识创新这个课题的研究宗旨就在于试图揭示企业变革的内外促进因素和阻碍力量,并在对这些力量、因素和环境条件进行理论探索和实证考察的基础上,研究和总结企业变革、知识创新的过程机制和规律。这样获得的成果和启示无疑将有利于中国的企业和组织去鉴别、发掘和开发自身的动力源,更充分地利用环境因素和条件,特别是更自觉地设计适合自身需要的主动变革过程,从而启动并维持更健康更持久的学习和创新。

其次,企业变革究其本质是发生在企业内部的深刻的变化过程,其适变行为是企业内在精神和素质的体现,它的适变行为和知识创新能力便与其文化、社会和组织建构等有十分紧密的内在联系,也会在个体价值、冲突、权力、利益、组织身份和特质以及组织规章和制度等各个方面表现出来,并受到这众多因素的制约和促进。显然,这一切都构成了企业变革和组织学习,知识创新的内部资源和条件,决定了企业变革的方向、幅度和成败。中国企业的改革实践,较少关注这些深层次的问题,较少注

意对这些内在素质和精神的锤炼。一些成功的企业在长期的经营中尽管已经形成了自己特有的精神和文化,但往往对此也不能进行表述和发挥,不能有意识地加强建设和培养,另有很多企业视这些因素为无关紧要,更不用说将企业的生存、发展和进步与上述社会的、心理的、组织的、政治的和文化的各种考虑与企业过程相结合。这说明,培养和发展中国企业的学习和知识创新文化不仅是当务之急,也是中国企业成功变革的内在条件。企业知识创新研究这一课题,结合中国企业最佳知识创新实践和中国传统文化,探讨适合中国企业的知识创新文化问题。毫无疑问,这些努力将给处于变革期的中国企业带来新的启示和促进。

再次,本书作者以动态的眼光来看待一切企业和组织,将它们看成是持续地、动态地创造并利用知识的实体,因而组织变革和学习的过程就应该是一个连续的知识创新的过程。知识不断创新、发展的结果凝聚在企业的规程和常规之中,体现在企业和组织的文化、结构和战略之中,也包含在它们的产品、设计和市场以及社会资本、人力资本和无处不在的模糊知识中。从这个意义上来说,企业变革的实质就是积极地与环境发生相互作用,在知识创新的过程中改变环境,并重塑自身。本课题拟对企业知识创新这个能动的过程进行详尽的分析,力图揭示各个不同的分过程、因素、模式和在组织各个层次上的表现与应用。这一切,希望能对中国企业的改革和知识创新实践有所裨益。

(二)

知识创新是新经济时代企业竞争优势的源泉。本书力图廓清企业知识创新的内在机理和动态机制,运用系统的思想考察

企业内外环境中诸因素对我国企业知识创新的影响。具体而言,就是在了解企业知识创新运行原理的基础上考察企业组织结构、企业文化和企业的人力资源管理与企业知识创新的相互作用关系,探索有利于促进企业知识创新的企业外部环境和内部机制,为我国企业更好地实现知识创新,从而提高企业的竞争力提供参考。

本书的主要研究内容如下:

(1)研究企业知识创新的一般原理。在鉴别企业知识创新的一些基础性概念的基础上,介绍创新发展过程中的五个模型,然后结合企业知识的分类和特点,着重探讨企业默会知识与外显知识之间的转化即企业知识创新的过程机理。

(2)探讨知识创新与企业竞争优势之间的关系。分析企业竞争战略的发展历程,结合知识经济的特点阐明在新经济时代,知识创新是企业获取竞争优势的惟一源泉。探索知识创新对保持企业持久、动态竞争优势的作用。

(3)分析企业组织结构与知识创新之间的相互作用和影响。首先用一个模型说明了新经济时代企业组织结构变革的必然性和普遍性;接着借助一个信息系统模型说明不同的组织结构对于知识创新过程中信息流动的影响,为企业组织变革指明方向;阐述了企业组织变革的方向:柔性化、网络化和扁平式。

(4)分析企业文化与企业知识创新的相互作用关系。界定文化的内涵;探讨企业文化对知识创新的影响;在本节的最后,作者着重论述中国传统文化对知识创新的影响。

(5)研究知识创新对企业人力资源管理的要求以及二者之间的相互作用关系。知识创新以人为本;探讨知识创新对企业知识型员工的招聘与筛选、激励与约束的要求;最后介绍知识创新所要求的企业人力资源管理的制度保障。

(6)研究企业知识战略联盟。在联盟中学习是提高企业能

力的重要途径。分析企业战略联盟的发展历程,探讨知识战略联盟的特征;分析企业知识战略联盟中的伙伴选择问题和学习机制的设计问题;最后分别论述企业与大学、企业与政府的知识战略联盟。

(7)实证研究。分析一些知识创新成功企业的经验,为我国企业实现知识创新提供建议和参考。

全书研究内容和思路归纳如图0.1所示。

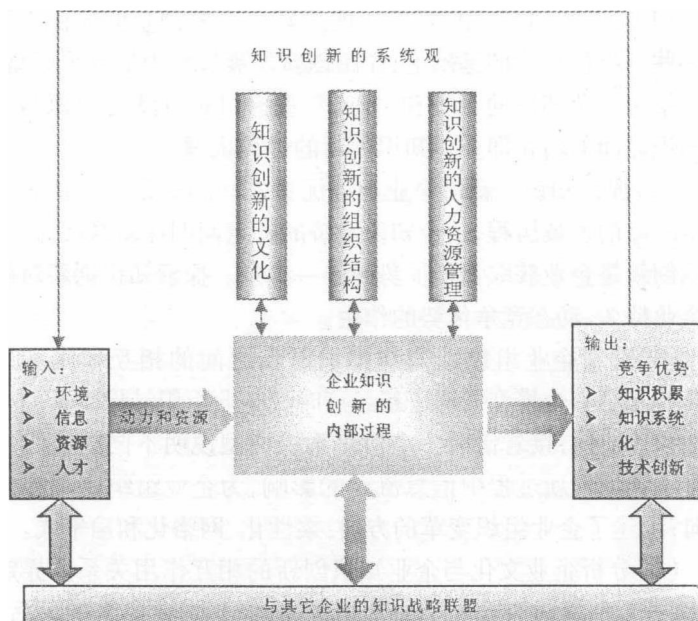


图0.1 研究的内容和思路

其主要的创新点包括:

(1)在剖析前人研究成果的基础上,界定了企业知识和企业知识创新的概念,描述了企业知识创新的内部过程,揭示了企业知识创新的内部机理。