

基于知识管理的企业创新

孟凡臣

(北京理工大学管理与经济学院, 北京 100081)

〔摘要〕 在经济全球化的今天,知识的重要性已被广泛接受,对于企业的经营来说,知识管理是企业如何保持长期有效发展的中心问题。主要分析了企业知识与竞争力的关系、企业知识管理的内涵及影响因素,阐述了知识管理对于企业创新的重要作用。

〔关键词〕 知识,知识管理,影响因素

〔中图分类号〕 C93

〔文献标识码〕 A

〔文章编号〕 1000-7857(2005)06-0043-04

Corporate Innovation Based on Knowledge Management

MENG Fan-chen

(School of Management & Economics, Beijing Institute of Technology, Beijing 100081, China)

Abstract: In the age of economic globalization, it is the common position that knowledge is of great importance. For the corporate operation the management of the explicit and implicit knowledge within enterprises is a focus in terms of improving the long term successful development. In this paper, the author analyses the correlation between corporate knowledge and corporate competition competence, the content of knowledge management as well as success factors and shows it's an important role in corporate innovation.

Key Words: knowledge, knowledge management, success factors

Document Code: A

CLC Number: C93

Article ID: 1000-7857(2005)06-0042-04

改革开放以来,我国企业在国家政策的扶持和指导下有了长足的发展,以至于我国经济在世界经济舞台上目前已占有一席之地。在经济全球化以及科学技术的迅速发展的背景下,企业发展所面临的不仅仅是机遇,更多的是挑战。与发达国家相比,我国企业在技术创新和研发能力上仍然存在着较大的差距。尽管国家和企业在研发领域的投入逐年增加,但仍然存在很大的不足,特别是企业在研究开发方面的投入所占销售收入的比例仍然较低。从技术发展的水平来看,企业的自主创新能力还比较薄弱,在很大程度上仍然过度依赖西方的原始创新知识和技术,如电信设备、汽车等产业相继落入了“落后—引进—再落后—再引进”和“能力弱—依赖—越依赖—能力越弱”的双重怪圈。因此,企业要在激烈的市场竞争中赢得成功,必须不断创新,以此提升自身的核心竞争能力,而企业创新的基础是如何获取知识并将知识有效地转化为企业的竞争优势。

1 企业知识与核心竞争力

理解企业知识与企业核心竞争力的关系,首先要正确地理解企业知识的内涵以及形成的规律。知识的概念,在理论上有不同的解释。从认识论的角度出发,知识可以被定义为人们通过学习、发现及对外界的感知所得到的认识的总和,是人们通过实践活动所获得的对客观世界的认识总和。根据 OECD 的观点,知识可以分为知事知识(know-what)、知

因知识(know-why)、知窍知识(know-how)和知人知识(know-who)等 4 个类别^[1],这一知识观点中不仅包含了知识所表达的客体是什么,还包含了对客观现实的自然原理和规律的认识以及对某些事物的技能和能力等成分。而在社会学领域,知识则被看成是一种能力,一种个人的行动能力(Stehr, 1994)^[2]。这种观点从社会行动的观点出发,认为知识是关于社会行动的能力,具有高度的个人化特性和特殊意义。

学术界也有人把上述对知识的理解的观点归纳为显性知识和隐性知识(Polanyi)^[2-3]。显性知识是那些可以用文字和数字等表述的知识,是那些容易被变成有逻辑的、系统的、明确的文字叙述或者数字等的资料信息和观念,它们可以容易被传达或传递。上述关于个人社会行动能力的理解则与 Polanyi 所提出的隐性知识的概念相似。隐性知识是指那些不能用或出于某种原因不愿意用语言或数字表述的知识,强调知识是主观的能力,是难以捕捉的个体“意识”^[3]。这种知识是个体在不知不觉中学会的,这种知识学习和应用的过程很难用语言加以描述。

有关隐性知识的重要性在管理学界及其它相关学科如心理学、教育学等领域受到广泛的关注,特别是在管理学中,隐性知识的转化则被看成是创新的源头,这种知识的转化过程常常被用来分析企业内部知识活动和创新过程。从企业的组织形态来看,企业的知识是企业经营中解决具体

收稿日期: 2005-05-06

作者简介: 孟凡臣,北京市中关村南大街 5 号北京理工大学管理与经济学院,副教授,研究方向为跨文化管理、跨国经营; E-mail: meng@bit.edu.cn

问题的知识,是企业的组织财富。但是,企业知识要靠员工的运用才能得到进一步发展,并转化为企业的能力;在企业创新的过程中,个体所掌握的知识不仅包括专业知识,而且包括企业流程、背景和目标等方面的知识;企业的知识由集体记忆的知识 and 个体记忆的知识所共同组成,组织的设置与管理应该能够促进两部分知识之间的互动,以保证知识的循环发展,继而促进企业的持续创新。从个体与行为互动的关系过程出发,企业集体的知识内涵又可分为^[4]下述4种。①专业知识:对企业生产、产品、材料、设备以及专业技能等的掌握;②过程知识:对企业流程及其关联、个体承担的任务与整体的关系等的了解;③背景知识:对企业愿景、战略及目标、竞争环境以及决策的重要意义的理解;④关系知识:有关企业内团队的组成、人员的偏好、团队内行为的标准及协调机制的知识。

赢得和保持竞争优势常常是企业战略管理的重要目标,传统的资源理论则认为实现这一目标的关键是对企业内部资源的创造、配置和整合。这些资源包括那些可以使企业实现自身的战略目标、提高企业效益的内部所有的资产、能力、组织过程、信息、知识等资源^[5],这些资源具有异质性、稀缺性、难以模仿和无法替代等特点^[6],它们的有效配置是企业保持竞争优势的重要前提。企业知识理论更加强调了企业知识,特别是企业的隐性知识对于企业竞争优势的影响。根据企业知识理论的观点,企业的核心能力是企业拥有的知识和与知识密切相关的认知学习的能力^[6]。

2 知识管理及其内涵

根据上述有关企业知识和企业竞争优势的理解,企业持续的竞争优势在于知识这一特殊资源的创造与运用,也就是说企业实施知识管理的能力。关于知识管理的定义,学术界也有不同的意见,但总的来说,大部分知识管理的定义和模式都非常关注企业的隐性知识的转化、流动和分享,知识管理的主要目标是提高企业的绩效以及企业竞争优势的可持续^[6-8]。如,美国生产力和质量中心把知识管理理解为企业所采取的保证知识在最需要的时间以合适的方式进行传送的一种战略。针对企业隐性知识的特性,美国学者艾利认为,知识管理应该是“帮助人们对拥有的知识进行反思,帮助发展、支持人们进行知识交流的技术和企业内部结构,并帮助人们获得知识来源,促进他们之间进行知识的交流”^[9]。

上述关于知识管理的概念和理解,其核心是企业内部显性知识和隐性知识的分享^[10]。认为知识分享是知识管理的核心,其基本出发点是:知识作为企业无形资产的价值会随着使用人员的增加而增加,企业员工分享已有知识的成本低于获取新知识成本;企业在分享知识的过程中,边际成本越来越低,而边际效益则越来越高;企业员工之间知识的互动与交流是知识创新的重要源泉,员工个体的知识通过交流和分享可以转化成组织的知识。

但是,这种对知识管理的理解难免有将企业的知识能力看作是一个静态过程的嫌疑,且对市场以及竞争优势的发展变化与企业间的技术合作等也没有给予足够的关注。企业的知识系统是一个较为复杂的动态过程,企业知识管理应该是一个较为宽泛和综合的概念,应该涵盖企业内或企业组织之间的知识确认、获取、创造、分享、分配、储存和评价等所有活动过程;根据企业知识的结构特点,企业要保

持长期的发展和持续的竞争优势,其内部过程的优化以及其动态能力的提升应该成为知识管理的重点。

根据资源理论学派 Teece 等学者的定义,企业的动态能力是指企业为适应快速变化的环境而整合、建立、再创造企业内外部优势的能力^[11]。这里所说的动态能力的核心是对过程的把握,它强调企业的技术、资本、声誉、组织结构等资源以及企业历史的作用,特别强调企业的历史是影响企业动态能力的重要因素^[12],因为企业的历史决定了企业学习的行为,也就是说,企业对于新的解决问题方法的探索,往往受到企业在历史发展中形成的行为习惯的影响。

企业的动态能力可分为复制、再组合和学习过程^[12]。复制过程是指重复进行某些任务的过程,这个过程中反映出的组织能力是企业的复制能力,它反映了一个企业在经营过程中运作有效性的乘积效应,是企业改善和提高竞争优势的重要前提条件。企业复制过程包含了企业内部个体知识转化为企业行为的知识编码能力,以及编码知识向企业其它部门领域转移以促进企业效率提高的能力。企业再组合过程是企业为了提升能力而改变企业资源配置的过程,这一过程一方面要求企业早期发现资源配置的必要性,另一方面要求企业获取新的资源和能力。从知识管理的角度来看,再组合过程有对现有知识重新整合的层面,也有新知识创造的层面。对现有知识的整合是企业知识抽象化的能力,新的知识的创造或新的能力的发展取决于员工的学习,并受到接受和处理新信息的能力的影响。它所反映的是企业知识的消化能力,也就是企业内化新知识的能力。企业学习过程主要是指它的组织学习过程,它与其它2个过程有着密切的相关性。企业的组织学习包括3个层次:①组织学习,它是组织的知识记忆过程;②群体/小组学习,主要是信息的传播和阐释;③个人学习,主要是对知识的获取。

除了内部过程的优化以外,企业所处的外部环境也应该是知识管理的重点问题。企业所处的市场系统是一个开放的系统,由于环境不断变化,新的问题也会不断出现。企业管理者和员工要不断面对生存和经济方面的问题,所拥有的知识也不是无限的,知识的适用性也是暂时的、有局限性的。新的知识在于发现,而竞争是知识发现的重要过程^[13]。就企业创新特别是模仿创新而言,竞争对手的产品开发以及技术的发展水平常常被看作是企业进行新产品开发的风向标。此外,环境的变化尤其是技术的快速发展和复杂性,要求企业在新产品的研发方面进行合作^[14]。我国企业现阶段的技术水平相对较低,一些高新技术领域的自主研发能力也比较薄弱,因此,合作创新成为我国很多企业创新的重要形式。合作创新的成功,一方面取决于企业在联盟中的学习能力,另一方面取决于企业对新技术知识的消化、吸收能力。如何利用和转化合作创新中的知识,是当前许多企业需要关注的问题。

3 知识管理的影响因素

企业能否将知识转化成竞争能力,取决于企业知识管理的成败。细观我国企业知识管理的现状,企业将知识转化成竞争能力方面的成功案例并不多见^[3]。造成我国企业实施知识管理项目成功率不高的主要原因在于,我国知识管理研究与实践工作起步较晚,企业对知识管理理论的复杂性和现实性以及相应的背景基础缺乏系统的了解^[3]。纪利群等

学者在对我国知识管理的现状进行分析后认为,我国企业在实施知识管理过程中,大多数情况下是以野中郁次郎的SECI显/隐性知识转化理论为指导;但是,大多数企业对于该理论的优势和局限性、隐性知识和静态实体知识、动态过程知识的认识和理解都比较模糊。而对知识的正确理解以及对企业知识的生产特性和转化规律的正确把握,则是企业成功地实施知识管理的重要影响因素。

国内也有学者认为,当前在对知识管理的认识上存在着误区^[9],如简单地把知识管理看作是信息管理。造成这种认识上误区的主要原因,是没有区分信息与知识的区别,没有认识到企业知识的本质所在和知识管理的复杂性,而是仅仅把企业知识管理看作是企业信息管理的发展和延伸。另一个认识上的误区是,把知识管理等同于人力资源管理,混淆了知识管理与人力资源管理的功能差异,没有认识到知识管理是比人力资源管理涉及企业管理领域更为广泛的综合过程(知识管理包括企业的战略、信息技术、产品的研发、合作关系诸多方面,而人力资源管理只是其中的组成部分)。第三个认识上的误区是,狭义地认为建立企业信息网和知识库就是知识管理,从而忽视了企业软环境对于知识共享的重要性,没有很好地将企业知识管理与企业保持持续竞争优势的战略目标有机地结合起来。

上述观点基本上概括了我国企业目前进行知识管理所存在的问题。笔者认为,既然我们已经认识到了企业显/隐性知识的转化功能和企业隐性知识对于企业竞争优势的重要性,认识到知识管理的关键在于企业内部过程的优化,因此,在实施知识管理的同时,也要针对知识管理的过程来综合分析影响知识管理的各种成功因素,包括不同的阶段影响知识管理的共性因素以及特殊因素。就企业动态能力与知识管理的关系来看,影响企业成功实施知识管理的因素大致可分为外部环境因素、人力资源因素、文化因素和企业结构因素,很多实证研究对这些因素的影响和作用都做了系统的分析^[15-16]。

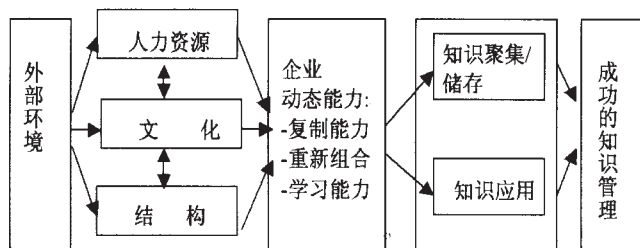


图1 知识管理的影响因素

1) 外部影响因素。主要有经济与技术发展的水平、外部竞争条件的变化、竞争对手的技术发展、企业间合作创新的可能性和成果。这些因素对于企业的人才战略和人力资源管理战略、企业内部结构的调整和适应、企业文化建设诸多方面将产生重要的影响。

2) 人力资源方面的因素。包括领导因素、人员激励、员工知识水平和能力、员工的开发与培训等方面。企业领导对于知识管理的重视和支持是企业实施知识管理的重要因素,它有助于在知识管理实施过程中给予资金和人力等资源的调配保障,有利于知识管理目标制定及内部传达,可增

强企业内部有关知识管理战略和目标的透明度。员工的物质和精神的激励能较好地促进企业员工的知识交流与分享,企业员工的知识水平和能力直接影响企业对信息和知识的消化和吸收,以及对外界技术信息和知识的正确评价,同时也会影响企业间的技术合作与学习过程。

3) 企业组织因素。包括团队与职能部门、过程组织和技术管理的软硬件环境。团队和职能部门的设置应能促进企业内部人员的相互交流,以及信息和知识的流动。将企业知识的聚集与运用列入企业的流程,对于企业知识行为会产生积极的影响;知识管理的软件和硬件环境越复杂,越容易增加企业的培训负担,容易造成企业员工理解的困难,增加知识管理的障碍。

4) 文化环境因素。主要是从文化的功能出发,可以在员工的激励、认同、协调等方面起到应有的补充作用。这些功能是一些企业的刚性机制所无法替代的。创新支持型的企业文化可以促进企业隐性知识的交流、分享和转化,对于员工学习、获取和应用新知识的积极性也有重要的影响。

4 结论

综上所述,企业显性知识和隐性知识都是企业创新的源泉,知识管理的成功关键在于企业内部过程的优化,在于企业动态能力的提高,因此,企业实施知识管理既要注意企业知识平台和机制的建设,更要加强下述软环境的建设。

1) 知识共享平台的建设。首先是信息系统和知识库的建设,这是企业进行知识编码和储存的基本条件,也是企业内部知识交流和共享的物质基础;其次是企业结构系统的建设,企业的机构设置要有利于克服部门分割造成的障碍,要能促进信息和知识在较开放的环境中进行跨部门、跨组织的流动;第三是良好的企业内部沟通机制的建立,它可以促进员工以正式和非正式的方式交流信息、知识及工作经验。

2) 创新支持型企业文化的建设。文化是一个思想体系,是社会成员在社会及物理环境中行动的基础,它直接影响到人的思维结构。而企业文化是企业的思想结构和行为范式,是企业经营历史经验的总结,它的功能在于它所包含的共同价值观对企业维系、协调、激励等方面的作用,有利于企业学习和探索新知识行为的发展。

3) 人力资源的管理与开发。结合企业知识管理的目标,企业应该建立以知识管理为主导的人力资源管理体系以及以知识为主导的绩效评估体系,明确个人和团队对于企业经营目标的贡献;此外,企业应结合知识管理的目标以及知识管理的不同阶段,制定合理的人员开发培训计划,促进技术知识的发展,提升企业消化、吸收新知识的能力。

4) 合作关系的管理。企业知识的发展一方面依靠内部知识的转化,另一方面要不断地从外部搜寻信息和新的知识,合作创新既是获得外部信息的重要途径之一,也是近年来企业间建立战略联盟的重要内容,创新合作的过程也是合作伙伴相互学习和促进的过程。建立良好的联盟伙伴关系,有利于企业间的知识交流和学习,有利于创新合作的成功。

参考文献(References)

[1] 吴岩,曹卫平. 试论知识管理与学习型组织的整合[J]. 科技导

拟成果购买制的管理模式与现行科研资金投入体制管理模式的比较

朱九田

(中国农业大学人文与发展学院, 北京 100094)

〔摘要〕 介绍了拟成果购买制及其制度框架,指出其管理模式是一种目标管理,阐述了我国现行科研资金投入体制的过程管理模式。并且对两种不同的管理模式在科研资金的使用效率、研究机会的均等程度、科研经费在不同对象间的投入比例、遏制项目申报中腐败因素的程度以及科研激励重心等问题上作了对比。

〔关键词〕 拟成果购买制, 科研资金投入体制, 管理模式, 目标管理

〔中图分类号〕 C931.2

〔文献标识码〕 A

〔文章编号〕 1000-7857(2005)06-0045-03

Comparison between the Management Mode of Quasi-Purchase System of Research Output and the Management Mode of Present Research Input System

ZHU Jiu-tian

(School of Humanities & Development, China Agricultural University, Beijing 100094, China)

Abstract: Introduced the quasi-purchase system of research output and its frame, pointed that its management mode is a kind of aim-management mode, stated the process-management mode of the existing system of science and research funds in China, and compared the efficient of the science and research funds, the equality of the research chance, the input proportion for the science and research finance among the different objects, the degree of keeping the corruption factors within limits in the course of applying for research projects and the focus of the science and research incentive between the two different management modes.

Key Word: quasi-purchase system of research output, system of scientific research input, management mode, aim-management mode

CLC Number: C931.2

Document code: A

Article ID: 1000-7857(2005)06-0045-03

我国现行的科研资金投入体制基本上是立项拨款制,即先立项后拨款。这种科技拨款制度,在很大程度上有力地

支持了我国科技的发展,特别是国家重点的科技项目。但是这种科技拨款制度在管理上存在着诸如投入渠道繁杂分

收稿日期: 2004-11-14

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(70373035)

作者简介: 朱九田,北京市海淀区圆明园西路2号中国农业大学人文与发展学院B132信箱,硕士生,主要从事科技政策与科学技术管理方面的研究; E-mail: zhujutian@sohu.com

- 报, 2004, 22(8): 36~38
- [2] 沈昱全. 一种普遍知识创新与转移之新体制的可能 [J]. <http://mail.nhu.edu.tw/~society/fe-j/36/36-28.htm>
- [3] 纪利群, 王恒山. 中国知识管理现状分析 [J]. 科学学研究, 2004, 22(增刊): 100~104
- [4] Freimuth J, et al. Organizational Memory and betriebliche Wissensstrukturen [J]. ZfG, 2002, 71(Heft 2): 96~104
- [5] Barney J B. Firm resources and sustained competitive advantage [J]. *Journal of Management*, 1996, 17
- [6] 吴晓松, 李怡靖. 知识管理和企业持续竞争优势 [J]. 经济问题探索, 2003, (10): 63~65
- [7] 秦丽娜, 张春野. 知识管理与学习型组织 [J]. 经济师, 2003, (2): 253~254
- [8] 韩新伟, 陈良猷. 知识管理的模式与策略 [J]. 经济与管理研究, 2003, (3): 35~38
- [9] 华梅芳. 知识管理探析 [J]. 现代经济探讨, 2004, (12): 50~52
- [10] 米家乾, 孙波. 企业知识管理的核心——知识分享 [J]. 国际经贸探索, 2003, (4): 44~46
- [11] Teece D J, et al. Dynamic capabilities and strategic management [J]. *Strategic Management Journal*, 1997, 18
- [12] Burgmann C H. Wissensmanagement als Determinante des Unternehmenswertes [J]. ZfO, 2002, 71(Heft 6): 334~341
- [13] Kunz H. Der Wettbewerb als Entdeckungsverfahren [C]. F A V. Hayek: Freiburger Studie. Tübingen 1994
- [14] 孟凡臣, 孙逢春. 大型 R&D 项目的国际合作联盟关系的研究 [J]. 科技导报, 2004, 22(8): 32~36
- [15] Meckl R, Helm R. Success factors of knowledge management a meta-analysis of empirical state of art [J]. 科研管理, 2004, 22(增刊): 133~139
- [16] 王家斌, 姜莹. 我国企业实施知识管理的障碍因素分析 [J]. 中国科技论坛, 2004, (2): 67~69

(责任编辑 苏 青)