

<<知识转移激励管理>>

图书基本信息

书名：<<知识转移激励管理>>

13位ISBN编号：9787307102088

10位ISBN编号：7307102080

出版时间：2012-11

出版时间：陈耘 武汉大学出版社 (2012-11出版)

作者：陈耘

页数：190

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>

<<知识转移激励管理>>

内容概要

《知识转移激励管理》在对国内外相关研究进行述评的基础上，对知识转移激励的基本内涵和相关概念进行梳理和界定，提出了知识转移的前导激励因素、中间影响因素、效果绩效因素之间相互关系的相关命题假设；构建知识转移激励的相关关系结构模型和统计模型，设计了知识转移激励的潜变量和观测变量；通过问卷调查和统计分析探讨了知识转移前导激励因素、中间影响要素和效果绩效要素之间是否存在相关关系；分析了前导激励因素与中间影响要素以及效果绩效要素之间的传导机理，包括激励因素的内外协调机理，组织氛围的环境诱导机理，组织制度的需要满足机理以及组织结构的渠道支撑机理等；制定了知识转移激励的管理策略研究，包括基于内部动机的氛围激励，基于外部动机的制度激励，基于能力提升的结构激励，基于知识立方体的整合激励以及基于职业生命周期的发展激励；最后对《知识转移激励管理》的主要结论和创新进行了总结，指出了研究局限和完善建议。

《知识转移激励管理》丰富了知识转移激励理论和知识型员工管理理论，为加强企业员工关系管理提供了理论依据，从而为组织提升组织成员的知识转移绩效和能力，增强企业的动态竞争优势和可持续发展能力，以及促进企业组织成员的职业发展和价值的实现等提供了决策参考。

书籍目录

第1章 导论 1.1 研究目的与意义 1.1.1 研究目的 1.1.2 研究意义 1.2 国内外相关研究综述 1.2.1 知识转移基本概念的相关研究 1.2.2 知识转移激励的前因变量研究 1.2.3 知识转移激励的中间变量研究 1.2.4 知识转移激励的效果变量研究 1.2.5 知识转移激励的相关研究评价 1.2.6 知识转移激励研究的逻辑思路 1.3 研究内容与方法 1.3.1 研究目标 1.3.2 研究内容 1.3.3 研究方法 1.3.4 技术路线第2章 知识转移激励的理论基础 2.1 知识转移激励的基本界定 2.1.1 知识内涵界定 2.1.2 知识特性分类 2.1.3 知识转移概念辨析 2.1.4 知识转移过程划分 2.1.5 知识转移激励内涵 2.2 知识型员工理论 2.2.1 知识型员工的个性特征 2.2.2 知识型员工的工作特征 2.3 一般激励管理理论 2.3.1 传统的激励理论 2.3.2 现代的激励理论 2.4 知识转移激励理论 2.4.1 资源基础理论 2.4.2 社会交换理论 2.4.3 组织公平理论 2.4.4 组织承诺理论 2.4.5 领导—成员交换理论 2.5 工作绩效理论 2.5.1 工作绩效的界定 2.5.2 工作绩效的分类第3章 知识转移激励的命题假设 3.1 组织知识转移的效果因素 3.1.1 组织知识转移结果绩效 3.1.2 组织知识转移过程绩效 3.2 组织知识转移的影响因素 3.2.1 知识转移意愿对知识转移绩效的作用 3.2.2 知识转移能力对知识转移绩效的作用 3.3 组织知识转移的前导因素 3.3.1 知识转移的前导因素分析 3.3.2 组织氛围的激励假设 3.3.3 组织制度的激励假设 3.3.4 组织结构的激励假设第4章 知识转移激励的变量选择 4.1 知识转移绩效变量的选择 4.1.1 知识转移结果绩效变量选择 4.1.2 知识转移过程绩效变量选择 4.2 知识转移影响因素变量选择 4.2.1 知识转移意愿变量选择 4.2.2 知识转移能力变量选择 4.3 知识转移前导因素变量选择 4.3.1 组织氛围变量选择 4.3.2 组织制度变量选择 4.3.3 组织结构变量选择 4.4 知识转移激励问卷设计 4.4.1 问卷项目收集 4.4.2 问卷预测整理第5章 知识转移激励的统计分析 5.1 问卷统计调查方法 5.1.1 问卷形成与预调 5.1.2 问卷发放与回收 5.1.3 样本描述性统计 5.2 知识转移效果绩效分析 5.2.1 知识转移效果绩效信度与效度检验 5.2.2 知识转移效果绩效因子分析 5.2.3 知识转移效果绩效因子相关性分析 5.2.4 知识转移效果绩效实证结论 5.3 知识转移中间变量与效果变量传导分析 5.3.1 知识转移中间变量信度与效度检验 5.3.2 知识转移中间变量因子分析 5.3.3 知识转移中间变量因子相关性分析 5.3.4 知识转移中间变量与绩效变量传导关系结论 5.4 知识转移前导、中间与效果变量传导分析 5.4.1 知识转移前导变量信度与效度检验 5.4.2 知识转移前导变量因子分析 5.4.3 知识转移前导变量因子相关性分析 5.4.4 知识转移前导变量激励实证结论 5.5 基于多元线性回归的知识转移激励路径 5.5.1 组织氛围的知识转移激励路径 5.5.2 组织制度的知识转移激励路径 5.5.3 组织结构的知识转移激励路径 5.5.4 知识转移激励中介效应的结论 5.5.5 知识转移激励关系总结 5.6 不同统计变量对知识激励的影响 5.6.1 不同统计维度知识转移激励的结论比较 5.6.2 基于职业生命周期的知识转移激励因素比较第6章 知识转移激励的机理分析 6.1 知识转移激励的激励因素内外协调机理 6.1.1 知识转移的障碍 6.1.2 外在和内在激励的内涵 6.1.3 知识转移内在激励优势 6.1.4 内在与外在激励的协调 6.2 知识转移激励的组织氛围环境诱导机理 6.2.1 基于关系互动的知识转移人际信任激励 6.2.2 基于合作互动的知识转移竞合冲突激励 6.2.3 基于动机转变的知识转移组织文化激励 6.2.4 基于能力提升的知识转移组织学习激励 6.3 知识转移激励的组织制度需要满足机理 6.3.1 生存的物质利益需要——薪酬福利制度 6.3.2 成长的自我实现需要——职位晋升制度 6.3.3 成就的社会认可需要——精神荣誉制度 6.3.4 挑战的工作自主需要——工作授权制度- 6.4 知识转移激励的组织结构渠道支撑机理 6.4.1 组织结构的知识转移渠道支持 6.4.2 组织结构的知识转移动机激励 6.4.3 组织结构的知识转移能力提升第7章 知识转移激励整合管理策略 7.1 基于知识转移内部动机的组织氛围激励 7.1.1 形成忠诚互信和风险包容的创新支持氛围 7.1.2 形成内部动机和专注投入的心理支撑氛围 7.1.3 形成以人为本和互相信任的知识共享文化氛围 7.1.4 建立共同愿景形成共同学习的支撑型组织氛围 7.1.5 形成追求超越和改变心智的创新型文化 7.2 基于知识转移外部动机提升的组织制度激励 7.2.1 制定科学的薪酬激励制度体系 7.2.2 设计合理的职位晋升制度体系 7.2.3 确定可行的精神荣誉制度体系 7.2.4 构建完善的工作授权制度体系 7.3 基于知识转移能力提升的组织结构激励 7.3.1 优化组织结构的影响机制 7.3.2 形成结构扁平的授权决策 7.3.3 形成组织内外的跨界合作 7.3.4 形成灵活应变的学习组织 7.4 中基于知识立方体的知识转移整合激励 7.4.1 基于知识立方体的激励模式划分 7.4.2 基于知识重要度的激励模式 7.4.3 基于知识系统度的激励模式 7.4.4 基于知识隐性度的激励模式 7.5 基于职业生命周期的知识转移发展激励 7.5.1 基于职业生命周期的知识转移激励模型 7.5.2 导入期的知

<<知识转移激励管理>>

识转移激励策略 7.5.3 成长期的知识转移激励策略 7.5.4 成熟期的知识转移激励策略 7.5.5 衰退期的知识转移激励策略第8章 总结与展望 8.1 全书总结 8.1.1 研究总结 8.1.2 主要创新 8.2 研究展望 8.2.1 研究局限 8.2.2 未来展望附录 知识转移激励管理调查问卷参考文献后记

<<知识转移激励管理>>

章节摘录

(2) 知识转化 随着知识管理理论的发展,相关学者对组织知识转化进行了广泛的探讨。最具代表性的是Nonaka(1991)的SECI模型,企业是一个具有层次结构的知识创造有机体,隐性和显性知识总是附着在各个知识载体之中,个体是组织知识创造的基本单元,团队则是最小的知识创造组织单元,组织知识转化主要发生在个体、团队和组织层次主体中。

个体知识转化。

个体知识就是个体拥有的学识、技能、经验等很难被其他个体掌握的高度个性化知识,个体知识既是知识转化的起点又是知识转化的终点。

个体知识总是首先产生于个体头脑中,很大程度上难为他人所用,是独有和隐性的。

以个体隐性知识作为起点,对某些可显性化的技能、经验和诀窍等隐性知识经过挖掘、记录、整理和总结等能够外化为用数字、符号、文字和语言表达的个体显性知识。

同时,个体知识必须在不同个体间交流、反馈、共享与转化,再通过个体体会、理解、消化、吸收和储存,最终才能转变为个体自己拥有的知识。

团队知识转化。

团队是以团队任务为导向,为实现共同目标,而由知识和技能互补的个体组成的具有相对独立决策权的工作单元。

团队知识就是团队拥有的文化、经验以及问题处理能力等,它是个体知识的集成者和组织知识的提供者。

.....

<<知识转移激励管理>>

编辑推荐

《知识转移激励管理》由陈耘著，知识经济下，知识既是竞争优势和知识创造的源泉，又是知识转移的对象和知识创造的成果。

而在知识社会中领头的将是懂得怎样把知识分配于生产用途的管理人员、经营人员、技术人员。个体知识的转移直接受制于转出方与接受方的转移能力和转移意愿，所以要实现知识的有效转移，组织必须制定有效的激励机制和措施，而要制定有效的激励机制和措施一方面必须识别影响知识转移的前导激励因素、中间影响因素以及效果绩效因素；另一方面要洞察这些因素相互之间的传导机理。基于此，本书旨在识别影响知识转移的关键因素，探究这些因素相互之间的关联关系，从而制定相应的激励机制与措施。

<<知识转移激励管理>>

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>