第一图书网, tushu007.com

# <<隐性知识计量与管理>>

## 图书基本信息

书名：<<隐性知识计量与管理>>

13位ISBN编号：9787561145005

10位ISBN编号：7561145004

出版时间：2008-11

出版时间：大连理工大学出版社

作者：李作学

页数：229

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

第一图书网, tushu007.com



## 内容概要

本书是基于知识计量的博士学位论文中精选出来，经过进一步补充加工而成的学术专著。
从中可以看到作者在著作中通过一幅幅知识图谱或表格的解读，形象地展示出某一门学科的学术前沿、代表人物和演化图景。
本书具有学科前沿性，数据完整性，方法先进性，内容创新性的特点。
本书适合学术界的广大研究者和管理者，尤其是对知识计量和知识图谱有兴趣的读者。

第一图书网, tushu007.com


## 作者简介

李作学，男，1978年12月生。
2007年毕业于大连理工大学，获管理学博士学位，研究方向主要为人力资源管理、知识管理、智力资源管理。
现任教于沈阳航空工业学院经济管理学院。

# <<隐性知识计量与管理>>

## 书籍目录

第0章 站在巨人的肩上第1章 隐性知识研究的发展 1.1 隐性知识的研究背景 1.1.1 知识社会已经来临 1.1.2 知识工作者的作用日益凸现 1.1.3 信息技术在组织中广泛运用 1.1.4 知识管理将受到组织的重视 1.2 个体隐性知识研究问题的提出 1.2.1 我国当前个体隐性知识管理面临的现实问题 1.2.2 个体隐性知识研究的理论需求 1.3 个体隐性知识的相关研究 1.3.1 隐性知识的含义、特性及其分类研究现状 1.3.2 隐性知识管理 1.3.3 隐性知识管理的科学知识图谱第2章 个体隐性知识的概念与结构 2.1 个体隐性知识的概念 2.1.1 知识的概念和分类 2.1.2 隐性知识的含义 2.1.3 个体隐性知识概念的界定 2.1.4 个体隐性知识的特征 2.2 个体隐性知识的层次分析 2.2.1 个体隐性知识与组织知识的关系 2.2.2 个体隐性知识的内部层次 2.3 个体隐性知识的结构模型 2.3.1 波兰尼的隐性知识三元结构模型 2.3.2 瓦格纳的隐性知识三维立体结构模型 2.3.3 个体隐性知识的结构维度模型 2.3.4 个体隐性知识结构差异的统计假设检验第3章 个体隐性知识的测评 3.1 个体隐性知识测评的特点和主要原则 3.1.1 个体隐性知识测评的必要性和可行性 3.1.2 个体隐性知识测评的特点 3.1.3 个体隐性知识测评的主要原则 3.2 个体隐性知识测评指标体系的建立 3.2.1 个体隐性知识测评指标体系建立遵循的原则 3.2.2 个体隐性知识的具体测评指标 3.3 个体隐性知识的测评过程 3.3.1 测评模式和测评方法的选择 3.3.2 元认知、价值观和情感维度的隐性知识的测评 3.3.3 人际维度和专业技能维度的隐性知识的测评 3.3.4 个体隐性知识测评的综合运用第4章 个体隐性知识的管理模式 4.1 知识的获取和共享模式 4.1.1 知识获取和转化的SECI模型分析 4.1.2 获取和传播隐性知识的直观体验模式 4.2 个体隐性知识的管理模式分析 4.2.1 个体隐性知识管理的重要性 4.2.2 个体隐性知识管理的障碍因素分析 4.2.3 个体隐性知识管理模式和机制模型 4.3 个体隐性知识的获取：“干中学”模式 4.3.1 建构主义学习理论与“干中学”模式 4.3.2 “干中学”获取隐性知识的机理分析 4.3.3 “干中学”获取隐性知识过程的组织干预措施和案例分析 4.4 个体隐性知识的转移：师徒制模式 4.4.1 师徒制模式转移隐性知识的机理分析 4.4.2 师徒制转移隐性知识的条件与激励措施 4.4.3 师徒制模式转移隐性知识的组织干预措施和案例分析 4.5 个体隐性知识的共享：隐喻、知识地图和基于案例的推理 4.5.1 隐喻在个体隐性知识外化中的作用 4.5.2 认知地图和基于案例的推理表达和利用隐性知识的过程4.6 个体隐性知识的利用：媒介模式 4.6.1 “隐性知识酶”是具有催化作用的媒介知识 4.6.2 “隐性知识酶”的催化作用过程 4.6.3 个体“隐性知识酶”的管理对策第5章 个体隐性知识研究展望参考文献附录 个体隐性知识相关信息及其要素重要性调查问卷

## 章节摘录

第1章　隐性知识研究的发展　1.2　个体隐性知识研究问题的提出　21世纪是知识经济占主导地位的社会。
对国家或企业而言，经济和生产的竞争最终都是人才的竞争。
在这个时代，人的智力劳动是组织创新的重要因素，具有一定专业基础知识或专业技能的人是相关知识的载体。
他们是知识工作者，是实现知识转化为生产力的核心要素。
知识工作者的工作要求、管理模式、激励措施与传统的“产业工人”不同，这些因素会使传统的人力资源配置体制受到前所未有的挑战。
组织的管理从以前的“手”上升到管理人的“脑”，从智力上来管理，从脑力上要效率。
“以人为本”、“以能为本”的管理思想、提高和优化个人或组织的智力活动效能等管理思想将会受到人们的重视。
然而，随着组织信息化建设的加快，个人的显性知识容易传播和共享，被竞争对手学到；相反，其隐性知识不易传播、共享、转化，因而成为组织构筑自己竞争优势的关键。
如何来识别个体隐性知识的含义和结构，评估个体隐性知识的能力以及采用合理的隐性知识管理措施，成为众多组织特别是知识型组织面临的共同问题。
1.2.1　我国当前个体隐性知识管理面临的现实问题　（1）缺乏对隐性知识重要性的认识　按照知识的获取和传递的难易程度，可将知识划分为显性知识和隐性知识。
显性知识是指能够以一种系统的方法表达的、正式而规范的知识。
它是客观的有形的知识，通常以语言、文字等结构化的形式存储，并且表现为产品外观、文件、数据库、说明书、公式和计算机程序等形式。
……

## 媒体关注与评论

我特别建议你亲自动手，同你的朋友、同事一起来亲手绘制一张你自己领域的科学知识图谱。
你或许会格外喜欢图谱生成的过程，你也许对解读生成的图谱所含意蕴更充满乐趣。
你将高兴地看到这些图谱会如何改变你看世界的方式。
——陈超美　　在知识经济时代，人们会重视发掘自己头脑中的经验、潜在想法、直觉和灵感等隐性知识。
你不妨亲自去计量一下自己的隐性知识，并有效地管理好它们。
你或许会发现一个更加完整的自我，也可能会高兴地看到知识创新离你并不遥远。
——作者荐语

第一图书网, tushu007.com



## 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