

知识管理的理论基础*

盛小平 曾 翠

摘 要 从认识论、方法论角度论述知识管理的哲学基础,从经济增长理论与知识资本理论角度论述知识管理的经济学基础,从科学管理、组织行为理论、战略管理、人力资源管理与信息资源管理角度论述知识管理的管理学基础。由此得出结论:知识管理是吸纳并融合哲学、经济学、管理学理论而发展壮大的一门新兴学科。参考文献 36。

关键词 知识管理 理论基础

分类号 G350

ABSTRACT This article analyzes the philosophical basis of knowledge management in terms of epistemology and methodology, the economical basis of knowledge management from the point of view of economic growth theory and intellectual capital theory, as well as the management basis of knowledge management from the perspective of scientific management, organizational behavior theory, strategy management and information resources management. In conclusion, knowledge management is an emerging discipline developed by absorbing and integrating the theories of philosophy, economics and management science. 36 refs.

KEY WORDS Knowledge management. Theoretical basis.

CLASS NUMBER G350

知识管理是知识经济时代涌现出来的一种最新管理思想与方法,它融合了现代信息技术、知识经济理论、企业管理思想和现代管理理念,是一个时代的综合产物^[1]。国内外学者对知识管理的理论和实践做了大量的研究,出版或发表了大量知识管理论著,知识管理已经具备成为一门独立学科五个必要条件^[2],知识管理学理论体系被初步勾画出来^[3-4]。巴斯克维尔(Baskerville)^[5]、彭锐^[6]、李丹^[7]、李子叶等人^[8]从不同角度与层次初步论述了知识管理的理论基础问题。然而,现有观点并没有系统、深入地回答该问题。事实上,知识管理吸收了众多学科理论和专业领域的思想。本文拟从哲学、经济学、管理学三个维度来剖析知识管理的理论基础,以深化国内知识管理研究。

1 哲学基础

哲学是一切学科的基础,其中认识论(epistemology)和方法论(methodology)对知识管理的理论与实践的发展起到关键作用。

1.1 认识论

认识论是关于认识及其发展规律的理论。“认识论”一词来自希腊文,由“知识”和“学说”组成,意即关于知识的学说。目前人们之所以对知识管理有多种定义与不同认识,是因为缺少统一的知识定义^[9]。事实上,这种一致性的

* 本文系广东省哲学社会科学“十一五”规划项目“基于信息共享空间的 E-Knowledge 机制研究”(项目编号:08M-03)研究成果之一。

缺失主要源于有关知识的不同的认识论观点^[10]。在以往文献中存在三类知识概念:①知识是一种对象;②知识寄居在个人心智中;③知识是社会建构的存在物。作为一种对象的知识概念,假设知识存在于人之外。这种概念主要与工程领域相关,把知识限定在信息范围。因此,知识管理实践实际上是由信息管理组成的,重点是技术,如知识库、检索与查询软件,目的是存储信息并使之成为组织成员所利用。最流行的认识论观点是知识寄居在组织成员的个人心智中,这些人利用认知过程把信息转化为知识。作为社会建构的存在物的知识概念强调知识是一群个体在交流与从事共同任务或问题时构建起来的,知识创造是一种动态的社会过程,包含拥有不同价值观、假设、语言和特征的人员的相互作用。

野中郁次郎(Nonaka)指出,自古希腊时期以来,哲学史可以被视为寻找“知识是什么”的答案的过程。尽管认识论的两个流派——唯理主义与经验主义之间存在根本性的区别,前者认为知识可以通过演绎推理而获得,后者基本上认为透过感觉的经验可以通过归纳得到知识,但是西方哲学家一般都接受柏拉图(Plato)提出的知识定义:知识是“经过证实的真实信念”(justified true belief)。柏拉图是第一位从唯理主义观点建立缜密的知识思想体系结构的哲学家,他提出了理念(idea)概念,并认为理念是一种从纯粹心智角度所观察到的“形式”(form),同时也是人类精神渴望知道的终极理想。然而,柏拉图的弟子亚里士多德(Aristotle)反驳了导师的观点,认为理念或更准确的形式不可能与实物隔离开来,也不能独立存在于感知过程,有关各种形式的知识总是由感觉来认识^[11]。

柏拉图和亚里士多德有关“知识是什么”的观点由许多西方哲学家传承下来。欧陆唯理主义者笛卡尔(Descartes)主张有关外部事物的真知是无法通过感觉获得而只能通过内心来感悟。与此相反,英国经验主义者洛克(Locke)认为,现实世界中存在的事物,其本质是客观的,即使对事物的知觉是一种幻觉;惟有经验才可能提供理念,经验以感受和反思两种形式存在。

德国哲学家康德(Immanuel Kant)尽管同意知识的基础是经验,但却不接受经验是全部知识的惟一源泉的观点,认为只有在唯理主义的逻辑思考和经验主义的感官经验共同作用时,知识才能产生。对于黑格尔(Georg W. F. Hegel)来说,知识始于感官知觉,通过感官的辩证纯化过程成为主观和理性,最终达到“绝对精神”的自我知识阶段^[12]。马克思(Karl Marx)反驳了黑格尔的抽象与唯心哲学,指出知觉是知者(主体)与被知物(客体)之间的相互作用过程;知识是认识活动的结果,是精神对现实的把握;人正是通过知识,从理论上掌握客体、观念上改造客体的;人之所以需要知识,是为了利用它创造满足自己需要的物质条件和精神条件^[13]。

综上所述,对于知识管理来说,认识论探讨了“知识是什么”这一核心元问题,而这一元问题无疑是知识管理必须首先面对与解决的根本问题。因此,认识论是知识管理的哲学基础。

1.2 方法论

方法论是关于认识世界和改造世界的方法的理论系统。知识管理深受方法论的影响,其中哲学方法论、思维科学方法论、智能科学方法论、数学方法论、系统科学方法论对知识管理的产生与发展起着举足轻重的作用。

哲学方法论所提供的方法系统是关于自然、社会、思维的最一般的运动规律的认识方法,如唯物辩证法。由于知识管理中包含着许多矛盾的辩证统一,如隐性知识与显性知识、专用知识与通用知识、信息管理与知识管理的辩证统一等,因此,唯物辩证法是知识管理的另一种哲学基础。知识管理的研究对象是知识与知识资源,既要管理显性知识,也要管理隐性知识。显性知识与隐性知识在知识管理活动中是辩证统一、相互依赖的。显性知识根植于隐性知识,也就是实践,没有隐性知识就没有显性知识;而隐性知识的丰富与提高有赖于个人对显性知识的消化吸收及其所掌握的显性知识的广度与深度。而且,显性知识与隐性知识通过相互转化可实现知识螺旋与知识创新。因此,利用唯物辩证法思想,知识管理者可以在实践中

更好地管理隐性知识与显性知识,并促进两者的相互转化。

思维科学方法论是关于各种思维的活动形式及其规律性的方法系统的理论,其中包括逻辑思维方法、形象思维方法和直觉思维方法。逻辑思维方法是知识管理最常用的一种方法与工具,因为知识管理的执行者是人,而人是具有理性的动物,理性的根本就在于逻辑思维。概念、判断、推理、论证等逻辑思维理论与规则常常被广泛运用于知识管理实践中,可以说没有逻辑思维就不可能实施知识管理。形象思维方法和直觉思维方法在知识管理活动中也有独特的作用。形象思维方法以意象等形式反映事物,可用来促进隐性知识与显性知识的相互转化和创意的产生。直觉思维方法根据对事物的生动知觉印象,迅速地对问题答案做出合理猜测、设想或突然领悟,被广泛运用于知识管理实践,它是人们进行知识创新不可或缺的重要手段。

智能科学方法是研制和运用计算机、人工智能、知识工程等方法。知识管理之所以在最近15年得到快速发展,是因为它得到了以计算机、人工智能、知识工程等为核心的信息技术的强大支持。信息技术大大改进了人类进行知识获取、知识交流的途径与手段,扩大了知识获取与知识共享的范围,促进了信息向知识的转化。例如,群件可以为工作团队的协同工作提供支持和服务,成为一种创造知识、分享知识、传播知识、操作知识的平台;知识仓库不仅可以储存知识条目、知识的使用记录与来源线索,而且可以建立知识间的关联,实现知识和信息的有序化、企业的协作与沟通以及对客户知识的有效管理。智能科学方法的研究与运用极大地促进了知识管理从理念走向现实。

数学方法论是关于数量和空间关系的研究与运用的方法系统。它可以为测评知识管理提供定量分析的工具与手段。目前已经建立的各种知识管理绩效评价模型,如卓越模型、平衡记分卡、斯堪的亚导航器、无形资产监测器等都是基于数学方法的,其中“斯堪的亚导航器”使用了91项新的智力资本测量指标与73项传统指标来测量财务、客户、流程、更新与发展、人力资

本五方面内容。“无形资产监控器”把市场价值分为有形净账面价值和无形资产两部分,其中无形资产分为外部结构指标、内部结构指标和个人能力指标三部分,并根据增长、更新、效率、稳定性/风险标准来评价无形资产。其它知识管理测评工具,如“知识管理价值评估”(KVA)、“知识管理绩效指标”(KMPI)、“知识管理评估工具”(KMAT),也都利用可量化的各类指标来测评知识管理实践。此外,多种定量分析方法,如层次分析法、模糊综合评价法、主成分分析法、数据包络分析、密切值分析、B-P神经网络分析、可拓评价方法、基于证据推理,都被用来进行知识管理绩效数据处理与分析^[14]。

系统科学方法论是一门系统地研究和处理有关对象的整体联系的一般科学方法论。具体地说,就是从系统的观点出发,始终从整体与部分、部分与部分、整体与环境的相互联系、相互作用中综合地精确地考察对象,以达到最佳目标的一种方法^[15]。借鉴系统方法论思想,可以把知识管理看作是一个庞大的系统工程,它是由多种要素(如人员、技术、知识、设备设施、管理、组织)相互联系、相互作用而形成的一个有机整体。知识管理实践也只有贯彻系统科学方法论的内容整体性原则、相互联系性原则、有序性原则和动态性原则,才能保证获得成功,并使之真正成为提升组织核心竞争力的利器。系统科学方法论中的硬系统方法论,如运筹学、系统分析、系统工程和管理控制论,可以指导知识管理者从系统外部对系统进行客观的分析,发现系统内各部分间的相互作用规律,并以此为基础实现对系统运行的预测和控制。系统科学方法论中的软系统方法论,如社会系统设计、可行系统诊断、互动式计划管理、软系统方法、战略假设浮现及测试、关键系统启发、全面系统干预等,可广泛运用于组织知识的子系统并指导知识管理实践,这包括知识的识别、预察、编码、分享、传播、指挥、保护、支持、宣传、激励等^[16]。

2 经济学基础

知识经济的崛起是知识管理得以备受关注

的时代背景,换句话说,知识管理的产生与发展有其内在的经济学基础。知识可以成为商品,具有使用价值和价值,能够产生经济效益,相对于资本、劳动力和土地等经济推动因素而言,体现于人力资本和技术中的知识价值在不断上升,知识成为生产过程中最为重要的资源。知识管理的经济学基础主要体现在经济增长理论与知识资本理论两方面。

2.1 经济增长理论

在经济学领域,人们对知识的认识始于新古典经济学理论。20世纪50年代,索洛(Solow,国内有时译为索罗)提出了著名的新古典经济增长模型^[17]: $\frac{\Delta Y}{Y} = \lambda + \alpha \left(\frac{\Delta K}{K} \right) + \beta \left(\frac{\Delta L}{L} \right)$ 。此

式中, $\frac{\Delta Y}{Y}$ 、 $\frac{\Delta K}{K}$ 、 $\frac{\Delta L}{L}$ 分别为经济增长率、资本增长率和劳动力增长率, λ 表示技术进步的增长贡献率, α 是资本的产出弹性因素(或权数), β 是劳动力的产出弹性系数(或权数)。在此模型中,经济增长率不但取决于资本和劳动力的增长率,而且还取决于资本和劳动对产量增长相对作用的权数,取决于技术进步。尔后,丹尼森等人的经济增长实证分析进一步证实了索洛的观点,并获得一个新的重大发现:资本和劳动投入对总增长率的贡献逐步减少,技术进步等因素已成为经济增长的主要源泉。这种技术进步论强调了技术因素对经济增长的关键作用,使人们开始重视包括技术在内的各种知识的管理。

为了进一步阐明“索洛技术进步余数”是如何发生的,罗默(Paul M. Romer)从技术变化角度提出了新的经济增长模型^[18]: $Y = A(R)F(R_j, K_j, L_j)$ 。式中 Y 表示总产出, $A(R)$ 表示公共知识存量, R_j 表示 j 公司研究与开发费用引起的存量, K_j 表示 j 公司的资本, L_j 表示 j 公司的劳动。在此模型中,罗默把知识作为最主要的投入要素,知识又分为各企业拥有的专门知识和公共知识。前者可以产生内在的效应,给个别企业带来垄断利润,又为企业id提供研究与开发基金;后者可能产生外在的经济效应,使所有企业都获得规模效益。罗默认为,好的想法(ideas)和

技术发明是经济发展的推动力量,知识的传播及它的变化是经济增长的关键,这是因为技术可以提高投资的收益,投资能使技术更有价值,这种良性循环可以长期稳定地提高经济增长率。

卢卡斯(Robert E. Lucas)从人力资本积累角度提出了新的经济增长模型^[19]:

$$Y(t) = A \cdot K(t)^\beta \cdot [u(t) \cdot h(t) \cdot N(t)]^{1-\beta} \cdot h_a(t)^\gamma$$

上式中: $Y(t)$ 是总产出; A 是技术水平,为常数; $K(t)$ 是整个经济中的资本总存量; $u(t)$ 为全部生产时间; $h(t)$ 为人力资本; $N(t)$ 为 t 时刻的劳动数量; $h_a(t)$ 为 t 时刻人力资本对生产过程的外部效用; β 为系数, $0 < \beta < 1$; γ 为正常数。该模型把人力资本分为社会生产中的一般性、基础性的知识与劳动者个人所特有的技能,即专业化的人力资本。现有人力资本水平和人力资本建设时间长短决定了技术进步的速度以及经济增长速度,也就是说,人力资本是经济持续增长的源泉。

不管是索洛的新古典经济增长模型,还是以罗默和卢卡斯为典型代表的新经济增长模型,它们实质上都是研究知识对经济增长的贡献,仅是在切入点——技术、知识存量或是人力资本不同而已。阿瑟·刘易斯(W. Arthur Lewis)在《经济增长理论》中指出,促使经济增长的近因是:努力节约、知识积累和资本积累;经济的增长既取决于有关事物和生物的技术知识,也取决于有关人和人际关系的社会知识^[20]。由此看来,知识管理的产生与发展具有坚实的经济增长理论基础。

2.2 知识资本理论

知识资本思想在古典经济学理论的形成与发展过程中开始萌芽。英国古典经济学家亚当·斯密(Adam Smith)认为,经过学习所增进的熟练程度和才能,可和便利劳动、节省劳动的机器和工具同样被看作是社会上的固定资本^[21]。德国经济学家弗里德里希·李斯特(Friedrich List)不仅认为人脑所隐含的知识是资本,而且开始关注明示化的知识的资本属性,

首次提出了“物质资本”和“精神资本”的概念。知识资本概念第一次出现在美国经济学家加尔布雷思(John K. Calbraith)1956年致波兰经济学家卡莱茨基(Michael Kalecki)的一封信中^[22]。20世纪80年代以后,随着人力资本理论的进一步发展、知识存量的急剧增长和知识对经济增长作用的日益显著,掀起了研究知识商品的资本属性的热潮。

知识资本是那些能够转化为利润的知识,它包括公司创意、发明、技术、常识、计算机程序、设计、数据技术、流程、创造力以及出版物等^[23]。它不仅仅是技术创新或现有法律标识的各种知识产权(如专利、商标、商业秘密),而且包括公司多年来开发和积累的所有有形与无形方面的智力信息^[24]。知识资本通常被划分为三类:人力资本、结构资本和关系资本。其中人力资本是通过一定的投资形成的,存在于人体中的能力和知识的资本形式;关系资本是指组织与利益相关者为实现其目标而建立、维持和发展关系并对此进行投资而形成的资本;结构资本是某一时间点存储在组织内的知识存量,如企业专利、管理体系、企业文化、组织惯例、战略、流程手册、数据库、IT基础设施、组织结构等。组织通过组织知识资本价值链管理——定义公司智力资本管理任务、审计公司智力资本、开发公司智力资本、从公司智力资本萃取价值、保护公司智力资本、测评公司智力资本,可以提升组织竞争力和获取竞争优势^[25]。这些知识资本理论加深了人们对知识及其相关活动的了解,不仅使人们认识到知识商品的资本属性,而且从人力资本、关系资本、结构资本等角度阐释如何管理与运营知识和知识资本,为知识管理的产生与发展提供了有力的理论支持。

3 管理学基础

作为一种新的管理理念与管理思想,知识管理对传统管理理论进行了扬弃。管理学中的科学管理、组织行为理论、战略管理、人力资源管理、信息资源管理奠定了知识管理的管理学基础。

3.1 科学管理理论

泰勒(Frederick W. Taylor)提出的科学管理理论是用五原则——用科学(系统化的知识)代替单凭经验的方法、用集体活动的协调代替不和、用彼此合作代替混乱的个人主义、用最高的产量取代有限的产量、发挥每个人最高的效率来实现最大的富裕,来实施有效管理的一种方式^[26]。

对于如何管理知识,科学管理虽然没有作出完整回答,但是它所包含的“人本观”、“知识观”、“学习观”、“激励观”部分地回答了该问题。从“人本观”角度来看,泰勒指出:管理人员的一个责任是细致研究每一个工人的性格、脾气和工作表现,找出他们的能力,使工人在雇用他的公司里,能够让他担任对他来说最高、最有兴趣、最有利、最适合他的能力的工作。从“知识观”角度来看,泰勒强调必须用科学知识来代替个人的见解或个人的经验知识,否则,就谈不上科学管理。从“学习观”角度来看,泰勒认为:管理人员要主动承担的第二项责任,就是科学地选择和不断地培训工人,发现每一个工人发展的潜能,并且逐步地系统地训练、帮助和指导每一个工人,为他们提供上进的机会。从“激励观”角度来看,泰勒认为,为了调动工人的积极性,既要考虑工人物质方面的需要,实行刺激性的工资制度,也要考虑工人心理方面的需要,真心实意地关心下属的福利待遇。因此,科学管理虽然没有明确提出知识管理概念,但实质上是在发现了知识的基础上,对企业知识进行了有效的控制,使知识发挥了作用。因而,科学管理是知识管理的理论基础。

3.2 组织行为理论

组织行为理论在国外又称为组织行为学,它是系统地研究人在组织中所表现的行为和态度的学科^[27]。也有学者认为,组织行为学是指获得知识以及研究行为的过程^[28]。早期组织理论中的科学管理理论、行政管理理论、结构化理论、人际关系理论都为组织行为学奠定了基础与舞台。组织行为学的本质是将科学的方法应用于实际管理问题中,从个体、群体和组织三个

层次研究组织中的行为。当代组织行为学中的组织结构与组织设计、组织文化、组织行为从不同方面影响了知识管理的产生与发展。

(1) 组织结构与组织设计

组织结构是指如何根据所执行的任务安排个人和团体,而组织设计是指以最有效的方式协调这些结构要素的过程。组织行为理论提出了多种组织结构模式,如职能组织、产品组织、矩阵组织、团队组织、组合式组织、虚拟组织。知识管理借鉴这些组织结构理论,开发一些新思想来改进对它们的理解,如组织设计的强制目标搜寻,并基于这些理论构建新的组织形式,如知识型组织。知识型组织主要依赖于企业员工的无形资产而非半熟练工作者,从而与传统组织结构形式有明显的不同,具有扁平化、柔性化、网络化、虚拟化的特征,包含多种不同形式,如知识团队组织、倒置组织、超文本组织、网络组织。建立知识型组织为组织成功实施知识管理提供了组织保障。

(2) 组织文化

组织文化是组织成员共有的信念、价值观、惯例、生活方式与行为准则的总称。组织文化是组织成员在其组织中行动的方针,也是人们把握组织实际运行的重要根据。对于知识管理而言,组织文化是其关键成功因素之一^[29]。管理者往往想方设法在组织内建立一种“知识文化”来促进知识管理的实施。这种“知识文化”理解与重视知识管理,实质上是一种知识创新文化、知识共享文化、知识激励文化,高层管理者承诺并支持知识管理,能够有效测评与激励知识管理活动,并且尊重学习与创造力,让员工拥有内化、思考和表述知识的时间,通过减少苛刻的官僚制结构、增加非正式交流、促进信任与合作,提高组织创新与创造力。这种“知识文化”是对传统组织文化的革新,成为孕育知识管理的肥沃土壤。

(3) 组织行为

组织行为理论可以从个人、群体与组织三个层次支持组织知识管理活动,主要包括知识领导、知识获取、知识创造、知识共享等。

知识领导是指促进有效知识管理发生的各

种行为。它可以通过鼓舞、指导、举例、促进信任与尊重、营造一致的组织文化、建立愿景、倾听、学习、教导、知识共享等多种活动对组织知识管理起到催化作用。由于知识领导是与情境、竞争力、文化、社区、共同语言、交流、培训相关的问题,所以组织行为理论中的领导行为理论、领导权变理论都是实施知识领导的理论依据。

知识获取是指从组织外部环境中获得知识并使之能够为组织成员今后使用的过程。获取组织中的知识不是纯技术问题。事实上,许多组织发现,在确保信息对有需要的人可利用方面,信息技术只起到小小的作用,更多地取决于业务类型、文化以及人们解决问题的方式。为更好地获取隐性知识,组织需要基于个人、群体和组织需求采取多种多样的形式,比如,邀请嘉宾(或专家)演讲,举行头脑风暴法会议,现场观察专家或师傅的操作,采访,开展行动学习、标杆学习、分析学习、经验学习、综合学习、交互学习等。

知识创造是在组织现有知识资源基础上开发、导出、产生新知识的过程。人们通过知识发现、知识推导与知识转化来进行知识创造。个人的能力、人格、学习、情绪、态度等个体行为因素,团队成员结构、有效的团队管理、人际交流、领导关系等群体行为因素以及组织结构与组织文化等组织行为因素对知识创造活动有明显的影响。

知识共享是知识提供者通过一定的传递渠道,将知识传递给知识接受者且被接受者吸收的过程。然而,知识共享不管是在个人之间、群体之间,还是在个人与群体、个人与组织以及群体与组织之间,都会面临多种障碍,其中某些障碍可能来自于个人,如知识私有的价值观、认知障碍(知识需求者没有意识到自身所欠缺的知识)、心理障碍(如因循守旧,畏惧创新,迷信权威),也可能来自于群体,如害怕部门丧失竞争优势、缺少部门间的协作,还有可能来自于组织,如组织流程不健全、缺少知识共享文化等。这时,组织行为理论可为克服这些知识共享障碍提供理论指导,比如通过采取合适的知识激

励打破知识私有观的束缚。

3.3 战略管理理论

战略管理理论也是知识管理的管理学基础。自20世纪80年代中后期,资源基础论走上历史舞台,随后核心竞争力理论、动态能力论、知识基础论相继问世^[30],这些战略管理思想对知识管理起到推波助澜的作用。

(1) 资源基础论

资源基础论认为:①企业是一系列独特资源的组合。这些资源大体可以分为三类:有形资源,如厂房和资本金;无形资源,如专利和商标;有关产品和工艺的知识资源,主要存在于个人本身、文件、计算机或类似的存储和交流媒介中。②在企业竞争实践中,每个企业的资源和能力是不同的。那些具有异质性、不完全流动性的资源构成企业战略资源,企业战略资源和运用这种资源的能力方面的差异,就成为企业竞争优势的源泉。③企业战略管理的主要工作就是最大限度地培育和发展企业独特的战略资源以及优化配置这种战略资源的独特能力,这种能力的形成需要企业不断地积累战略制定所需的各种资源,需要企业不断地学习、超越和创新。然而,任何组织资源尤其是知识资源都是有限的。所以,开展知识管理的动因之一是发现个人或者组织不足的知识资源,弥补不同知识资源的缺口,从其他组织获取更多的知识,从而克服知识资源的有限性。知识资源的有限性并非知识本身而是知识的获取和利用能力,因此必须研究知识的转移、共享与利用,也就是要开展知识管理。

(2) 核心竞争力理论

核心竞争力理论认为:核心竞争力本质上是组织独特的知识与技能的组合而非单项具体的技能或技术,企业只有依靠核心竞争力才能获取竞争优势。而企业培育与维持核心竞争力的出发点就是必须学会如何管理知识,这包括:通过系统化知识审计识别企业核心竞争力,通过知识价值链活动(如知识获取、知识创造、知识共享、知识应用、知识领导、知识组织、知识控制)培育企业核心竞争力,通过加强技术创新、

组织学习、人力资本管理等提升企业核心竞争力。因此,核心竞争力理论成为知识管理的理论依据之一。

(3) 知识基础论

知识基础论认为:①企业所扮演的主要角色是将存在于许多个人中的专业知识进行整合,然后将整合的知识转化成商品和劳务,而管理的主要任务是建立知识整合所必需的协调机制,企业作为整合知识的机构而存在。②企业的垂直和水平边界可由知识利用的相对效率加以说明。③企业的异质性起因于企业知识的差异性。因此,正是企业知识、知识结构和认知能力的异质性决定了企业的异质性。企业的知识存量决定了企业配置资源等创新活动的能力,从而最终在企业产品与市场较量中体现出竞争优势;又由于知识具有难以模仿性和路径依赖性,知识积累可以延续与扩展企业的竞争优势;而由企业知识决定的企业认知学习能力成为企业开发新的竞争优势的不竭源泉。由此看来,知识基础论十分重视知识对建立与维持组织竞争优势的作用,从而为组织实施知识管理吹响了号角。

3.4 人力资源管理理论

人力资源管理理论是以人性假设理论(如X理论、Y理论)、激励理论、人力资本理论为基础,运用系统动力及优化原理、能级对应原理、互补增值原理、弹性冗余原理、激励强化原理、利益相容原理、公平竞争原理,科学合理地管理、开发与应用各种人力资源^[31]。尽管直到20世纪80年代末“人力资源”与“人力资源管理”才开始广泛传播,但随着资本主义的产生、“雇佣关系”的建立,人力资源管理就已经萌芽。在现代组织中,人力资源是组织知识中比较特殊的一部分,如何发掘个人的潜力及其隐性知识是如今人力资源管理的重要内容,也是知识管理的核心工作之一。因此,人力资源管理是组织知识管理的核心主题。人力资源战略可以配合组织总体战略,从人力资源规划、人力资源需求与供给预测,为组织知识管理战略的选择与制定提供依据;人力资源管理中有关“激励”、

“薪酬”的制度、方法与实践也可应用于知识管理实践之中,帮助组织建立健全知识激励机制;人力资源管理中的绩效评估方法,如平衡记分卡,也可移植到知识管理绩效测评之中;人力资源开发方法,如行动学习、拓展训练、职业生涯规划,都可用来提高组织成员的知识水平与工作满意度,使知识管理成为员工自觉的行为。这样看来,人力资源管理对如何管理人——知识管理的主体和客体,提供了强有力的支持。

3.5 信息资源管理理论

信息资源管理产生于 20 世纪中期的美国,成熟于 20 世纪 80 年代中后期和 90 年代。信息资源管理学是围绕人类的信息资源管理活动而形成的知识体系^[32]。之所以说信息资源管理(学)是知识管理的理论基础,是因为:①知识管理是站在信息资源管理“巨人肩膀”之上的。马尔香和克雷莱斯因认为,知识管理是信息资源管理的高一级发展阶段,在此阶段,管理知识资源已成为所有管理层次所采纳的管理哲学的基本部分^[33]。而从图书情报科学的发展历史来看,信息资源管理也是知识管理的先期阶段^[34]。②信息资源管理技术与方法直接为知识管理提供基础。一方面,构成信息资源管理系统的基本技术,包括数据库、文件管理系统、人工智能、专家系统、群件技术的开发应用既是信息资源管理的重要内容,也是实现有效的知识管理的技术基础^[35];另一方面,信息资源管理实践的经验教训,对知识管理理念的产生起到了促进作用,可以说知识管理是在信息资源管理基础上趋利避害的结果^[36]。

4 结语

知识管理作为一门由众多学科相互融合发展而成的边缘学科,得到了哲学的认识论与方法论,经济学的经济增长理论与知识资本理论,管理学的科学管理、组织行为理论、战略管理、人力资源管理与信息资源管理等众多理论的支持,它们构成了知识管理的理论基础。随着知识经济的进一步发展,知识管理将会在各行各

业得到更广的应用,知识管理学也将汲取相关学科理论营养,成为一门独立的学科。

参考文献:

- [1] 邱均平,文庭孝,张蕊,等.论知识管理学的构建[J].中国图书馆学报,2005(3):11-16.
- [2] Jennex M E, Croasdel D. Knowledge management as a discipline [M]//Jennex M E. Knowledge management in modern organizations. Hershey: Idea Group Publishing, 2007:10-17.
- [3] 邱均平.知识管理学[M].北京:科学技术文献出版社,2006:117-134.
- [4] 柯平.知识管理学[M].北京:科学出版社,2007:131-154.
- [5] Baskerville R, Dulipovici A. The theoretical foundations of knowledge management[J]. Knowledge Management Research & Practice, 2006(4):83-105.
- [6] 彭锐,甄朝党.知识管理理论基础探源[J].云南财贸学院学报,2003,19(1):4-8.
- [7] 李丹.试论科学研究活动中知识管理的理论基础[J].图书情报工作,2006,50(2):67-71.
- [8] 李子叶,席西民,葛京.知识管理前假设与理论基础探析[J].科学学与科学技术管理,2009(3):124-131.
- [9] Fahey L, Prusak L. The eleven deadliest sins of knowledge management[J]. California Management Review, 1998, 40(3):265-276.
- [10] Martensson M. A critical review of knowledge management as a management tool[J]. Journal of Knowledge Management, 2000, 4(3):204-216.
- [11] Nonaka I, Takeuchi H. The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation[M]. New York:Oxford University Press,1995:21-22.
- [12] Russell B. A history of western philosophy[M]. London:Unwin Hyman, 1961:680,704.
- [13] 齐振海.认识论新论[M].上海:上海人民出版社,1988:20-21.
- [14] 盛小平,刘泳洁.知识管理绩效评价研究综述[J].情报科学,2009,27(1):150-155.
- [15] 彭大均,凌云.系统方法论和唯物辩证法[J].上海大学学报(社科版),1995(5):79-82.

- [16] Gao F, Li M, Nakamori Y. Systems thinking on knowledge and its management: systems methodology for knowledge management [J]. *Journal of Knowledge Management*, 2002, 6(1): 7-17.
- [17] 索罗 R M. 经济增长论文集[M]. 平新乔, 译. 北京: 北京经济学院出版社, 1989: 153.
- [18] Romer P M. The origins of endogenous growth [J]. *The Journal of Economic Perspectives*, 1994, 8(1): 3-22.
- [19] Lucas R E. On the mechanics of economic development [J]. *Journal of Monetary Economics*, 1988, 22(1): 3-42.
- [20] 阿瑟·刘易斯. 经济增长理论[M]. 周师铭, 沈丙杰, 沈伯根, 译. 北京: 商务印书馆, 1986: 176.
- [21] 亚当·斯密. 国民财富的性质和原因的研究[M]. 郭大力, 王亚南, 译. 北京: 商务印书馆, 1972: 258.
- [22] Kayakutlu G. A Model for the measurement and improvement of intellectual capital in the energy sector: sample application in electricity distribution company [J]. *Journal of Dissertation*, 2007, 1(1): 1-82.
- [23] Edvinsson L, Sullivan P. Developing a model for managing intellectual capital [J]. *European Management Journal*, 1996, 14(4): 356-364.
- [24] Brown A, Osborn T, Chan J M, et al. Managing intellectual capital [J]. *Research Technology Management*, 2005, 48(6): 34-41.
- [25] 盛小平. 知识管理: 原理与实践[M]. 北京: 北京大学出版社, 2009: 265-288.
- [26] 泰罗 F W. 科学管理原理[M]. 胡隆昶, 冼子恩, 译. 北京: 中国社会科学出版社, 1984: 221.
- [27] 罗宾斯. 组织行为学精要[M]. 郑晓明, 葛春生, 译. 8 版. 北京: 电子工业出版社, 2005: 3.
- [28] 杰拉尔德·格林伯格, 罗伯特·A·巴伦. 组织行为学[M]. 范庭卫, 等, 译. 7 版. 南京: 江苏教育出版社, 2005: 4.
- [29] 盛小平. 知识管理关键成功因素解析[J]. *图书情报工作*, 2009, 53(12): 87-91.
- [30] 盛小平. 企业核心竞争力研究: 基于知识管理的分析[M]. 广州: 广东科技出版社, 2008: 5-7, 16-19.
- [31] 曹嘉晖, 张建国. 人力资源管理[M]. 成都: 西南财经大学出版社, 2008: 29-39.
- [32] 孟广均. 信息资源管理导论[M]. 3 版. 北京: 科学出版社, 2008: 53, 57-58.
- [33] Marchand D A, Kresslein J C. Information resources management and the public administrator [C]//Jack R, Jackowski E M. *Handbook of information resource management*. New York: Marcel Dekker, Inc, 1988: 395-455.
- [34] 丁大可, 李树青, 徐侠, 等. 信息资源管理与知识管理的概念探讨[J]. *中国图书馆学报*, 2002(6): 20-24.
- [35] 查炜. 论知识经济时代的发展趋势——从信息管理到知识管理[J]. *东岳论丛*, 2001(4): 51-52.
- [36] 秦铁辉, 徐成. 信息资源管理与知识管理关系初探[J]. *情报科学*, 2005(12): 1765-1770.

盛小平 华南师范大学经济与管理学院教授, 博士。通讯地址: 广东省广州大学城。邮编: 510006。

曾翠 华南师范大学经济与管理学院硕士研究生。通讯地址同上。

(收稿日期: 2010-04-15)