

整合智力资源

覃虹

资源是企业生存的保证。企业从适者生存状态向基本生存状态过渡，最重要的资源是物质资源。物质资源是确保企业能够活和活得好的基本资源。当企业物质资源积聚到一定程度，生存境界开始核心生存转向。核心生存是企业未来生存的终极目标。从基本生存到核心生存需要一个较长的过渡阶段，在这个阶段，企业的资源保障逐渐过渡为智力资源。智力资源是企业由物质生存状态迈向精神生存状态的软实力保障。

现代社会的文明正在让血腥的战争远离我们的视野，市场经济所固有的竞争状态却时刻与我们如影随形。随着自然资源的日渐枯竭，环境的复杂多变，企业生存和发展的欲望越来越强烈，市场竞争自然是更加激烈和残酷。新的生存环境促使更多的企业意识到，你死我活的硬碰硬地直接竞争，只会破坏共生共存的经济生态，最终对竞争的参与者都没有好处。新经济时代需要和谐的生存环境，需要超越竞争，这是企业由物质型经济模式向知识信息型经济模式的转变。这场转变要求企业的经营和管理思想必须产生深刻的变化。经济全球化已经把国内竞争转变为国际竞争，企业的战略布局、产品开发、生产和营销等经营管理活动都将工在全球范围内展开，面对更加复杂的经济环境，企业必须加强与外部组织的合作，以增强生存力。在新经济时代，企业经济效益的增长将更多地依赖于知识的生产、扩散和应用，企业必须依靠知识和信息等资源而非金融资本或自然资源谋求更大的竞争优势。

新经济时代，企业的依托是智力资源，而智力资源的最根本载体是人，通过人的活动而表现出来的情感、知识、信息，就是新经济时代的企业生存所需要的关键资源。整合智力资源，最重要的就是改善和提升对人的管理。

从情感方面看，要整合智力资源，必须做好沟通管理。通过沟通管理可以在企业内部创造宽松的环境，满足员工的参与感；可以形成有效的沟通网络，使信息在组织内部及时、准确传递，促使决策快速化，形成良好的反应机制，适应瞬息万变的市场；可以强化对人的尊重意识，提高工作效率；可以释放不利于工作和身体健康的情感因素，建立良好和完善的沟通管理体系。

从组织结构来看，要整合智力资源，必须建立适应未来生存趋势的管理模式。柔性生存是企业未来生存的大趋势，这种趋势更多地体现在柔性化管理中。柔性管理是在新经济时代中，以知识工作者为本的管理，是不依赖于固定的组织结构、稳定的规章制度而进行的管理，是随着时间、外部环境等客观条件的变化而变化，反应敏捷、灵活多变的新的人力资源管理方式。

从资源对象来看，要整合智力资源，必须建立以知识为基础和核心的管理体系。新经济是以智力资源和知识技术的占有、配置、生产和消费为基本要素的经济，要求企业以知识为基础和核心进行管理，建立全新的知识管理模式。知识管理是对企业生产和经营所依赖的知识进行收集、组织、创新、扩散、使用和开发等一系列过程的管理。

与传统的管理相比，知识管理更加重视知识和人力资源。企业在新经济条件下进行管理需要重视精神激励，使被管理者意识到自己也是管理队伍中的一员，进而更好地发挥其自觉性。同时，企业还应该重视声誉管理和人文伦理精神。声誉管理是现代企业组织的一种新的竞争方式，其目标是在公众和企业之间建立起相互信任的关系。声誉管理把管理的内涵延伸到企业之外，强调社会整体目标以及可持续发展战略。企业管理在追求企业自身价值目标的同时，追求促进整个社会的和谐发展。

相关链接

让利润往上冲
把系统稳定下来
企业都有危机
品牌整合是企业做大以后的生存选择
应该重视改变
德国这届世界杯
找到关键
经济增长更应该看质量

