

企业家隐性知识组织化探析

文/朱忠福 杨胜刚

企业家隐性知识是指存在于企业家个体中难以规范化、难以言明和模仿、不易交流与共享、也不易被复制或窃取、尚未编码和显性化的各种内隐性知识，它包括那些非正式的、难以表达的技能、技巧、经验和诀窍等，这些技能方面的隐性知识主要深植于个人的行动与经验中，是个人长期积累和创造的结果；它还包括个人的直觉、灵感、洞察力、价值观和心智模式等，这些隐性知识深藏于企业家个人价值观念与心智模式之中，深深地影响着企业家个人的行为方式。

在组织诸多要素中，企业家隐性知识最具有能动性，这种能动性集中表现在对未来市场不确定性的经营决策能力，表现在对组织发展风险管理和控制能力，这种能力是企业家的一种主动性资本，也是企业家人力资本的重要组成部分，是一种天然的个人私产，它的形成、积累、开发、配置、流动、利用或闲置的控制权完全掌握在它的所有者（企业家）个人手中。企业家隐性知识效应及其价值的实现过程，一般是通过企业家隐性知识组织化的过程实现的。张玉利（2002）研究认为：通过组织学习，组织促使那些掌握组织关键知识资源的个人贡献其私人知识，并与其他组织成员交流与共享，使组织成员的“个人知识”变成组织整体结构性的“共同知识”，提升组织整体吸收和利用知识的能力，以适应复杂性管理的要求。组织仅仅从分散在个人身上的知识中获得的回报是非常有限的，要获得知识资产的全部价值就必须使知识从一个人传递给另一个人，不断循环流动，形成知识螺旋，进而转变成整个组织知识，企业家个人隐性知识转化为组织知识，是组织可持续成长的关键。

企业家个人隐性知识是与特定背景或情景中进行特定的实践或程序相联系并通过持续学习获得或继承的。个人隐性知识的获得，趋向于应用范围的约束，并且按照特定的、局部的需要和对对象加以评价，这就是由知识经验性所规定的地方性特征和组织性特征。人类对于客体认知所得的概念、观念，如果是零散而毫无相关性之存在，则无法成为知识，务必经由人类经验、观察、与思考等过程，将许多相关性概念给予系统化，才能成为一种常识或知识。隐性知识包括认知和技术的要素，认知要素以内禀的“意念模型”为中心，这些意念模型是概念、形象、信仰、观点、价值体系以及帮助人们定义自己世界的指导原则，它们深藏于人的意识中，以致于使人认为它是固定的。隐性知识的认知要素是一个人对现实的映像和对未来的憧憬，亦即“是什么”和“应该是什么”；而隐性知识的技术要素包括具体的诀窍、手艺、技巧以及来源于实际的经验，这种技术要素决定了隐性知识的扩散和共享只能源于知识获取者对知识拥有者的模仿或知识拥有者与获取者的共同实践。正如波兰尼所描述的：“你向师傅学习，因为你相信他所做的方法，即使你还无法仔细地分析和考虑这种方法的有效性。通过观察和模仿师傅如何做，徒弟无意识地学会了做事的技巧，包括那些连师傅本人也并不十分清楚的知识，这些隐含的规律仅仅在一个人模仿另一个时才能吸取”。个人隐性知识与组织隐性知识能否有效地相互转化是关系到知识经济社会能否成功运行的基础性关键环节。知识经济社会的特点是知识已成为经济增长的主要决定性因素，而个人则是知识的主体，知识创造的根源，组织是知识成为生产力的放大器。个人隐性知识转化为组织中的显性知识是知识创造的开始，将成为个人或组织成功的关键。与此相反，组织中的显性知识必须很快再转化为个人的隐性知识，只有组织中的显性知识转化为个人的隐性知识，才是知识应用的过程，或知识成为生产力的过程，知识运用于具体的环境中，才产生价值。个人知识与组织知识相互转化是学习知识与产品知识相互转化的过程，其转化机理如图1。

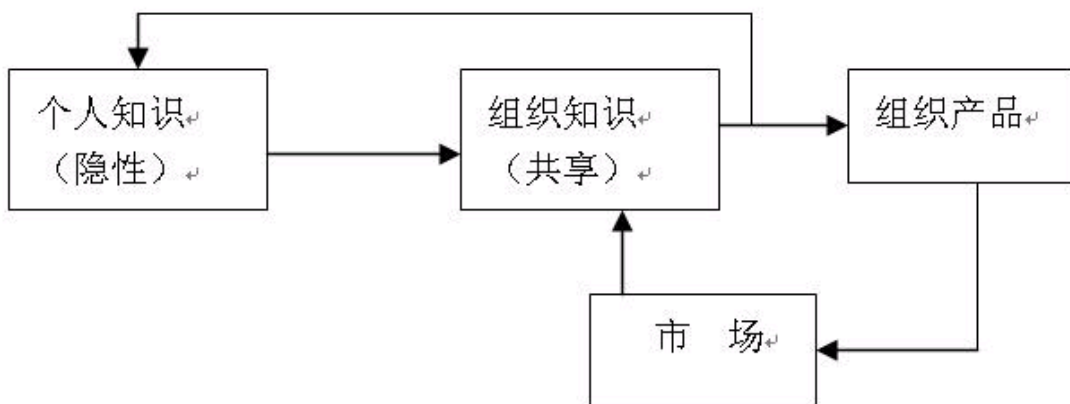


图1 个人知识与组织知识相互转化的机理

在企业组织决策过程中，企业家所运用的知识大多是企业家的隐性知识，组织学习的主要对象是组织内化的显性知识，而隐性知识只有转化为可交流与共享的显性知识才能有利于知识的复制与传播，有利于组织成员的学习。因此，组织学习过程中的一个重要环节就是将其隐性知识转化为显性知识，为实现组织成员“个人知识”向组织整体“共同知识”转变打下基础。将隐性知识转化为显性知识，这实质上是一个知识显性化的过程，也是企业家隐性知识形成和增值的过程。因此，企业家隐性知识显性化的状况决定了组织学习的效果与水平，促使企业家跨越对组织决策管理的障碍，提高对组织复杂性的管理能力。

企业家隐性知识组织化也是企业家隐性知识资本化的前提，组织化概念的正式提出是在1980年，Prescott和Wisscher(1980)把组织化资本看作是组织专属的信息资产。根据现代组织的契约理论，组织是“一系列契约的联结”(Williamson, O. E, 1990)。以往的研究主要是关于基于自然人的企业家的研究，而从社会人角度出发对企业家的研究，目前并没有引起人们的足够重视，只是部分学者从不同的角度间或有所涉及，如莱伯斯太因曾用X非效率概念来表示企业家人力资本中涉及个体努力程度和群体协作关系的内容(Leibenstein, 1975)。普雷斯考特等和陶莫分别用组织化资本概念来说明企业家对于组织特殊任务的胜任程度以及他们进行团队工作的能力(Tomer, J. F, 1987)，这些研究虽然为全面地理解作为社会人的企业家隐性知识的内涵提供了有益的借鉴。隐性知识组织化具有资本的某种特征，这些特征正是企业家隐性资本发挥效用的组织保证。

企业家隐性知识组织化同时也是一种让企业家能够把其所拥有的知识、技能发挥出来的组织环境、氛围或机制。其存在的前提必须满足三个条件：一是企业家所拥有的知识、技能和经验是其参与组织经营行为的基本要素；二是企业家所拥有的知识、技能和经验成为组织共享的资源或资产；三是这种共享的知识、技能和经验必须与组织其他资源或资产相结合。同时，个人隐性知识组织化是组织成员在特定的社会关系中通过合作形成的、能够为组织带来未来财富增值的资本形式，它植根于组织的价值观系统、组织惯例、组织制度或组织结构中。组织化知识来源于组织内的隐性知识和显性知识，特别是企业家隐性知识，组织化知识的增长依赖于企业家隐性知识的扩散和企业家社会网络的构建。组织化知识对企业家隐性知识的扩散具有较大的促进作用，相同的个人在不同的组织下所发挥出来的作用是不同的，所能得到的学习机会和职业发展的机会也是不同的。因此，组织化知识不仅体现企业家隐性知识的社会特性，而且反映了企业家隐性知识的专用性和组织依赖性。

对组织来说，把企业家隐性知识组织化具有重要意义，一方面有利于降低组织对企业家本人的依赖程度，把企业家隐性知识转变为组织化知识，就可以降低组织对自然人的依赖程度，从而降低了组织对企业家隐性知识进行投资的顾虑，另一方面有助于构建组织的核心能力。Hamel和Prahalad(1990)认为，核心能力是组织以往投资和学习行为所积累的，是组织独有的专长，这种专长是一组技能和技术的集合体，而不是单个分散的技能或技术。组织把企业家个人隐性知识进行组织化，可以把最具有特色的技能和技术以及社会关系等资本留在组织中，以提高组织的核心竞争能力。

(作者朱忠福系湖南大学应用经济学博士后；杨胜刚系湖南大学金融学院院长、教授、博士生导师)

相关链接

乡镇企业兼并中的就业与养老金问题探讨
非耕地资源的产权归属及开发路径初探
论新公司法对少数派股东权益的保护
WTO框架下的农业走向：知识农业
国有创业资本的多重代理问题研究
公共服务社会化初探
农民负担的决定因素研究
企业家隐性知识组织化探析
对我国院前急救收费现状的分析

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：(010) 65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心