

试论知识经济下的管理创新

作者：张伟力 张怡 李桂君

一、知识经济呼唤管理创新

知识经济源于 80 年代兴起的高科技革命，冷战结束后，国际竞争的重点转移到经济科技领域，这加速了经济知识化步伐。90 年代以来，世界经济向知识经济转移，科研系统在知识经济中起到了知识的生产、传播和转移等关键作用。随着知识经济时代的来临，以技术立国的日本，经济增长速度减慢，国际竞争力下降，在多数科技领域落后于欧美发达国家。而注重知识创新和技术创新的欧美发达国家，其相对完善的国家创新体系为欧美经济的发展注入了活力，因此，创新是知识经济的灵魂，为了迎接知识经济的挑战，江泽民主席号召：“要树立全民族的创新意识，建立国家的创新体系。”管理更是不能例外；世界经济发展的历史和国外管理理论的研究表明，当代经济发展取决于竞争优势，决定竞争优势的主导因素是人才和科技的管理优势，而决定人才、科技管理优势的是创新，所以，创新已成为现代管理的时代趋势。

二、知识经济时代管理创新的基本原则

在知识经济时代，管理创新无论致力于通过智力资源开发来创造新财富、逐步代替工业经济的命脉和已经短缺的自然资源，还是致力于员工价值观与企业价值观的高度统一的企业文化创新，都要遵循如下原则才能是科学、有效的创新。

1、系统原则。知识经济的特点之一就是经济发展是人类知识能力的综合。在知识经济时代，人的综合能力已走向系统综合智能型，系统综合能力的凝聚已成为知识经济社会人的能力具有较高逻辑起点的鲜明标志。因而，知识经济下的管理创新必然遵循系统原则。

2、价值原则。又称需要性原则或科学性原则。指在创新科研选题中必须着眼于社会实践的需要和科学技术自身逻辑发展的需要。知识经济在资源配置上无论以智力、无形资产、软产品等资源为第一要素，还是对自然资源等经济要素通过科学、合理、优化和集约的配置，都是以实现知识价值为目的。知识经济下的管理创新就是以实现知识的价值为任务。

3、理性原则。它是指用辩证唯物主义的科学世界观及科学发展中的基本原理评估、选择科学假说的一种方法论原则。包括两个组成部分：一是普遍的哲学原理。二是科学基本原理(如能量守恒定律、物质不灭定律)。理性原则对创新活动有着重要的指导意义，正确的哲学信念有助于指导创新者去发现事物发展的规律。爱因斯坦关于世界统一性的观念推动他在相对论研究中取得卓越的成就。同时，理性原则自身又是辩证的，它时时处于发展之中，不应视为僵死的教条。

4、动态原则。科学管理把对象视为系统，管理目的是为了使系统实现最佳效益，但任何系统的正常运转，不仅受着系统内各个因素的制约，同时还受到有关外部系统的约束，随着时间、环境以及人们主观能动性的变化而发生变化。管理创新应随着对象系统的发展而不时修正控制方案，这就是所谓的动态相关特征。在知识经济社会里，社会系统之间的信息、能量、物质方面的交换和联系日益密切，技术的飞速发展，市场的瞬息万变，需求的多样化，使经济环境处于一个动态的环境之中，管理创新必须遵循动态性原则。

5、发挥优势原则管理创新要从自身的长处出发，充分利用和发挥已有的优势条件，扬长避短，量力而行，形成具有特色的、有竞争能力的管理创新。在知识经济时代，经济走向全球化、国际化，企业间的竞争日益激烈，要想在经济全球化竞争中获胜，就必须发挥自身的优势，形成自身特有的企业文化，同时，创新不是全盘的否定。

三、知识经济时代的管理创新

人类已步入 21 世纪，这将是变动更加剧烈复杂的世纪。企业的生存环境会更加苛刻，

消费需求及替代品的变动将更加难以预测,企业间的竞争异常激烈,企业者要求得一席之地,唯有不断创新。

1、从物本管理走向人本管理随着社会和经济文化的发展,古典的劳动管理已经不再适应管理的要求,一个较为完整的人事管理体系逐渐建立起来,提出了系统化的人事管理思想,建立了这方面的一些模型。但这些模型主要是强调以工作为中心的管理,“以人为中心”是人力资源管理思想的主导思想,这种管理理念着重探求“人”与“工作”的相互适应,把人的发展和企业的发展有机联系在一起。

2、从信息管理走向知识管理知识管理是对知识的管理,知识管理不同于信息管理,它是通过知识共享,运用集体的智慧提高应变和创新能力,知识管理的实施在于建立激励雇员参与知识共享的机制,设立知识总监,培养企业创新和集体创造力。企业只有管理好知识、知识资产、健全知识使用的机制,发挥与知识共存的人的作用,才能创造更高价值,提高竞争力。知识管理倡导运用集体的智慧提高组织的应变和创新能力。要想在知识经济中求得生存,就必须把信息与信息、信息与人、信息与过程联系起来,以进行大量创新。

知识管理作为一种全新的管理理念与管理方法,将使未来社会中各组织与个人的生存方式发生变化。那么,怎样实施知识管理呢?

(1)设立知识主管。在知识经济中,知识管理对经济发展越来越重要,管理决策和知识化是知识经济的一大特点,在当今社会知识“大爆炸”的环境下,西方国家一些大公司为尽快获得、掌握和保存最有价值的知识,专门设立了一批新式高级经理职务,即“知识主管”或者“智力资本主管”。这些人给公司提供的不仅仅是数据,而是经过提炼和创造的智力资本。知识主管必须能够把结构化的外在与知识相结合,从而感知组织文化和行为中的隐性知识,保证将组织的智力资产最终转化为能为组织带来利润的知识产品,这就决定了知识主管既是知识管理的重要参与者,又是知识管理活动的组织管理者。

(2)建立知识共享机制。与其说“知识就是力量”,更准确的说法应该是“知识共享就是力量”,个人或小团体知识变成公司的知识后,共有的知识只有由这个企业共享并恰当地使用,知识才会企业当中流动起来,创造新的知识才成为可能。

3、从战术管理走向战略管理,50年代末战略管理开始进入管理学领域,至60年代、70年代被美国企业在实践中进一步发展和完善。然而在80年代,美国式战略过分注重于建造精巧的阁楼,大量繁杂的量化目标使战略目标失去了灵活性与实用性。90年代却是战略回归的年代,战略管理在企业中重新升温,战略规划也给众多咨询公司带来了可观的收入,战略管理已成为新世纪发展的趋势。

4、从垂直管理走向水平管理工业经济时代的组织结构管理采用垂直控制的金字塔方式,这种管理形式有利于规模的重复性生产,但主要的问题是难以交流、学习和决策,阻碍员工发挥创造性,特别是金字塔式的组织结构,容易导致部门和人员的隔膜、产生不信任的工作环境。随着知识的网络化,“等级式”的金字塔式的组织结构已不适应时代的发展,知识经济的管理更注重人的作用和人际沟通,企业经营实行网络化,组织结构更依赖小组和团队的活动。

5、从硬件管理走向软件管理传统的企业管理更注重策略、结构和系统的管理,企业的变革也是倾向于制度、规章等方面。没有牵涉多少人的因素在内,这称为“硬件”管理。而价值、人员、作风、技术则是体现到人身上的可塑因素,它是无形的,却又很有力量;它是变化的,却在一代员工心中扎根很深。知识经济时代的到来,管理更趋向于这些“软件管理”。

(1)共同价值观。一个富有创造性的企业,必有它的理想,正是这个理想,向未来显示出这个企业生存于社会上的意义。

(2)对人员系统化的使用。作为管理者,他该对如何用人、评人、解雇有一系列的新理解,这将是一个全新动态的代办处理资源管理系统。公司在选拔人才时,没有黄金准则,不能以

何种原则去用人。适时升降有助于维持组织的代谢机制。培训也将构成职员工作内容的一部分。

作者简介：1. 张伟力.中共唐山市委党校；2.张怡.遵化市东陵管理处；3.李桂君.遵