

人力资源管理研究的新发展

——智力资源管理研究

金 福,王 前

(大连理工大学 人文社会科学学院,辽宁 大连 116024)

摘要:智力资源管理是在知识管理和人力资源管理之间产生与发展起来的新的研究方向。本文在对智力资源管理研究相关定义进行界定的基础上,对智力资源管理与人力资源管理及知识管理的联系与区别、智力资源管理内涵、研究内容、关键问题、应用前景等问题进行了讨论。

关键词:智力资源管理;隐性知识;人力资源管理

中图分类号:F272.92 **文献标识码:**A **文章编号:**1002-9753(2005)01-0088-06

New Development of Research on Human Resource Management

——Research on Intellectual Resource Management

JIN Fu, WANG Qian

(School of Humanities & Social Sciences, Dalian University of Technology, Dalian 116024, China)

Abstract: Intellectual resource management (IRM) is a new research direction developed between knowledge management (KM) and human resource management (HRM). On the basis of relevant definitions for IRM, this paper mainly discusses the relationships and differences between IRM and HRM, between IRM and KM, as well as IRM meaning, research content, key problems and application value etc.

Key words: IRM; tacit knowledge; HRM

随着知识经济时代的到来,各种类型的脑力劳动者数量不断增加,掌握更多新知识的人力资源将成为人类社会生存与发展的第一资源^[1-2]。如何从智力资源角度看待受过一定的专业培育(尤其是接受过高等教育)的大量脑力劳动者,通过对其智力活动过程的效能分析与优化设计,用科学方法开发、利用和管理智力资源,提高脑力劳动效率,更好地实现组织的功能或目标,是各级各类组织所面临的具有战略性意义的重要课题^[3-4]。目前关于智力资源管理的理论研究与实践活动已经展开^[5-8]。智力资源管理是介于知识管理与人力资源管理之间的新的研究方向。智力资源管理具有知识经济时代人力资源管理的特征和丰富内涵^[9]。智力资源管理的提出、相关概念的澄清、研究体系的建构以及关键问题的阐释,对进一步开展智力资源管理研究与应用,具有基础性作用。

一、智力资源和智力资源管理的界定

(一)资源的定义及其划分

资源经济学中提到的“资源”(resource)一词,

是指为了创造社会财富而可以投入到生产活动中的一切要素^[10]。从抽象意义上定义,资源包括自然界和人类社会生活中一切可以利用来创造物质和精神财富的客观事物的集合。人类可以用来开发和利用的资源,按其属性可以分为两大类:一类是自然资源如土地资源、矿产资源、水资源等等,另一类是社会资源如人力资源、信息资源、知识资源等等^[11]。人力资源与知识资源包含在社会资源中。智力资源是包含于人力资源中的特殊社会资源。

(二)智力、智力资源的界定

智力是一个非常复杂的概念,主要指人们对客观事物及其规律的认识能力和运用知识解决实际问题的能力^[12]。智力资源是从智力活动效能方面对人力资源的一种特殊规定,指经过一定的专业技能培育(尤其是受过高等教育)以后,能够从事脑力劳动并带来一定的经济或社会效益的个人或群体^{[5][7]}。智力资源作用的发挥程度与环境密切相关。对智力资源的构成还可以做进一步的分

收稿日期:2004-06-17

基金项目:辽宁省教育厅项目(B202110818)

作者简介:金 福(1964-),男,蒙古族,辽宁阜新人,大连理工大学科学与科学技术管理专业博士生。

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》;
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》;



【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）;
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】可以选择以下任意一种方式缴纳学费

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 邮政编码：150020 收件人：王海涛
方式二	学校帐号	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行龙江支行 支付系统行号：313261018018
方式三	交通银行 (太平洋卡)	帐号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄 (存折)	帐号：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	中国工商银行 (存折)	帐号：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行帐户 (存折)	中国人民建设银行帐户 (存折)： 1141449980130106399 用户名：王海涛
方式七	农业银行帐户 (卡号)	农业银行帐户 (卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛 农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，建议使用第五种方式（中国工商银行，比较方便快捷）收到学费的当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材和考试问卷。

<http://www.mhgy.net>

析。我们可以将智力资源划分为静态智力资源和动态智力资源两类。前者指知识与能力水平相对稳定的个人或组织,后者指知识和能力水平随着时空及外在环境变化而变化的个人或组织。智力资源的核心部分是人的知识,不仅包括显性知识(explicit knowledge),也包括隐性知识(tacit knowledge)。智力资源既包括科学家、工程师,又包括高级技工和各行业能工巧匠。

(三)智力资源管理的内涵

智力资源管理要立足于人类对认知过程及其规律的研究成果。随着国内外学术界对认知理论与实验研究的深入,人类对自身大脑机理的了解从“黑箱”逐渐演变为“灰箱”。根据相关研究,现在已经对大脑信息加工规律研究取得了一些与计算机类比的成果^[13-14]。根据认知科学的研究成果,可以构建智力资源管理的相应模式,研究如何提高脑力劳动绩效,提高办事效率,开发与培育智力资源。在此基础上,运用组织理论解决智力资源优化设计与配置问题,尤其是运用学习型组织理论^[15]及智能复杂性理论(ICAT)^[16]解决隐性知识共享、智力涌现、提高组织创造力等问题;运用统计方法(如使用 SPSS 工具)进行智力活动绩效的统计分析,分析解决教育与智力资源要素间的复杂关系^[17]。

智力资源管理研究的核心部分是智力活动过程的效能分析和优化设计,以实现脑力劳动的“精益生产方式”^[17]。智力资源管理不仅包括个人、团队、组织与社会层面的研究,还包括全球范围内智力资源的科学合理开发与利用、国外智力引进工作的管理与决策活动,研究相关对策防止人才外流(brain drain),等等。

二、智力资源管理及其与相关学科的关系

(一)智力资源管理与人力资源管理

1. 智力资源与人力资源的关系

“人力资源”一词,源自英文 human resources,它是指一定范围内的人口总体所具备的能够从事社会经济活动的劳动能力总和^[18]。人力资源是现在或未来能够投入到生产活动中的要素。人力资源宏观管理指通过对社会整体的人力资源计划、组织、控制,从而调整和改善人力资源状况,使之适应社会再生产的要求,保证社会经济的运行与发展;微观管理指通过对企事业组织人和事的管理,协调人与人之间的关系以及人与事的配合,

以充分发挥人的潜能,并对各种活动予以计划、组织、指挥和控制,以实现组织目标^[19-20]。智力资源包含于人力资源范畴之中。社会资源、人力资源、智力资源、人才资源具有彼此包含关系(如图 1)。随着知识经济时代的到来,对脑力劳动者在知识结构(包括知识广度与深度)、知识存量、创新能力、学习速度、应变能力、知识运用能力等指标的要求越来越高,有必要将智力资源管理作为重点进行研究。尤其值得注意的是,个人隐性知识存量及其融会贯通能力,对于从事创造性脑力劳动非常重要^{[1][7]}。可以预言,智力资源有可能逐渐成为人力资源中相对独立的要素,成为一种新型资源形态,体现出独特的价值。

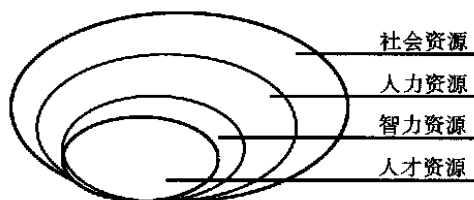


图1 智力资源关系图

2. 智力资源的跨组织特征

传统的人力资源管理模式,强调特定组织局部利益及对人力资源的独家占有性。人力资源管理注重个人在所属固定单位的劳动绩效管理,涉及归属单位的工作关系、人事档案、福利待遇、薪酬、绩效评价、招聘、激励等研究内容^[2]。智力资源管理强调智力资源的社会共有性,即社会上各种组织都可以通过适当方式利用同一智力资源。随着以计算机为核心的信息网络技术的发展,组织的智力资源管理可以不拘泥于本组织范围内。相关组织可以借用“外脑”为本组织工作,即所谓“不求所有,但求所用”,以此保持智力资源的柔性。一些全球企业,如英特尔、北方电信、宝洁公司等,都采用市场合同在中国获得 R & D 智力资源,尤其是从大学、科研机构获取智力资源^[2]。承认智力资源在价值创造中具有不可替代的作用,推动智力资源资本化,是智力资源管理研究的重要课题。随着智力要素参与分配制度的建立,社会上的流动智力资源可以根据市场配置发挥最大效能,为社会与经济发展做出贡献。

3. 智力资源管理是人力资源管理的新视角

人力资源管理从传统的岗位分析、人力规划、人员招聘、员工培训、绩效评估、薪酬设计,上升到

具有服务功能、整合功能与战略功能这三大功能^[21]。这种人力资源管理思路对于科技知识含量不高的一些传统行业,是非常必要与实用的。特别是在发展中国家,通常的人力资源管理模式仍然是十分有效的。

智力资源管理是知识经济时代脑力劳动者从业人数明显增多的产物^[2]。以往人力资源开发与管理尚未发现很多智力资源管理内容^[20-23]。美国 Texas 大学管理学教授 Shapero 在 1969 年曾提到对高科技企业技术员工智力资源管理的问题^[24],但此后相关的研究并不很多。现在看来,智力资源管理更适用于知识型员工和高科技人才密集的组织或单位。例如,今天的柯达、日立、西门子和可口可乐等企业的真正价值,在更大程度上依赖于他们所控制的资料库、专利库及其企业员工头脑中的构想、见解、经营诀窍、人际网络信息等隐性知识,即他们的综合智力资源^[25]。我国杂交水稻专家袁隆平的智力成果,仅在湖南省,如果全面在旱、中稻中推广,便可增产 20 亿斤^[26]。智力资源的价值可见一斑。因此,从智力资源管理角度看待人力资源管理的功能,可以开启新思路,发现新问题,深化已有的理论与方法。

4. 智力资源开发是人力资源开发的新进展

在知识经济时代,成功的组织(尤其是企业)与社会,都在积极倡导以人为本的管理理念^[3-4]。智力资源开发已成为人力资源开发的新进展。

关于我国智力资源开发,国内学者已从管理心理学视角进行了研究^[27]。智力资源开发的实践研究多集中于如何从国外引进智力、聘请国外专家学者来华工作的层面。作为邓小平理论的重要组成部分,邓小平关于利用国外智力资源以促进我国经济建设的思想,在指导和推动智力资源开发方面发挥了十分重要的作用^{[6][28]}。怎样使智力资源开发的作用在高新技术产业发展、传统产业升级与改造、企业技术创新的活动中有效发挥出来,是智力资源管理的核心问题之一^[9]。我国人口众多,有必要通过对智力资源开发和培育中实际问题的研究,采取切实可行的政策与措施,使现有的和潜在的智力资源充分发挥作用,推动人口大国向智力资源强国转化^[29]。

(二) 智力资源管理与知识管理

1. 知识与知识管理的界定

知识包括所有由人的智力活动创造的成果。

显形知识包括用文字、音像、计算机数据库等记录下来的知识成果,以及各种专利技术、设计图纸等等^[11]。隐性知识包括存在于个人头脑中的经验、直觉认识、技术诀窍和操作技能。日本学者 Nonaka 提出的知识转化双螺旋模型(简称 SECI 模型)表明,人的隐性知识通过一定的条件场可以转化为显性知识或通过知识转移为全社会有效利用^[30]。知识管理的目的在于更好地利用知识创造价值,尤其是为企业实现知识共享提供适当途径。

2. 基于知识管理视角的智力资源管理 知识可以脱离个体而存在,智力则不能脱离个体而存在。隐性知识是以人为载体存在的,所以智力资源管理主要体现为对具备隐性知识的人的管理,即对这些人利用其隐性知识从事创造性脑力劳动的工作效率的管理。对个人的智力资源管理,要求管理对象具有知识整合能力,隐喻(metaphor)、类比(analogy)与建模(model)的隐性知识传播能力,对各类知识单元间内在联系的揭示能力和运用知识解决实际问题的能力,等等^[31]。从知识管理角度看,智力资源管理的核心任务是通过脑对劳动过程的研究,进行智力活动的效能分析和资源优化设计,以提高个人、组织、社会的智力活动效率。

(三) 智力资源管理是应用性的交叉学科

从学科体系建构角度分析,智力资源管理研究是介于人力资源管理研究和知识管理研究之间的新的研究方向。为简单起见,我们用 KM(knowledge management)代表知识管理,用 HMR(human resource management)代表人力资源管理,则智力资源管理与 KM、HRM 的关系如图 2 所示。图中交叉部分为智力资源管理。知识经济时代,对于脑力劳动者的创造力要求很高,个人与组织隐性知识存量与其创造能力呈高度相关性特点。因此,对脑力劳动者与知识密集型组织,从隐性知识管理入手进行智力资源管理,可以不断提高个人知识创新能力与组织核心竞争力^[11]。



图2 智力资源管理与 KM,HRM 的关系

三、智力资源管理研究有待解决的关键问题

(一) 智力资源管理研究的理论构架和实践

课题

智力资源管理研究包括个人、组织和社会层面的研究,以及智力资源全球化研究。关于前三个方面的内容,目前已有许多阐述^{[5][7][8]}。关于引进外国智力资源为我国经济建设服务,国内也有不少研究成果^[32]。根据有关研究,可以给出智力资源管理研究的初步理论构架(如图3)。

在智力资源管理研究的实践课题方面,一些企业培育和开发智力资源方面的很多成功经验值得认真总结。例如,海尔集团公司智力资源开发适应企业实施国际化战略大目标,为企业培养具备国际化素质和国际竞争力的人才,并注重人才潜能激发与隐性知识利用^[33]。在美国硅谷,外来智力资源构成一支强大的技术力量,每年创造着数百亿美元的经济价值。智力资源管理研究需要充分搜集这些实际案例,开展调查研究和实证分析,从中获得具有可行性的方法和对策。在智力资源管理实践方面,我国大西北企业引进智力的对策研究,振兴东北老工业基地的智力资源管理对策研究,都是极具现实意义的课题^[34-35]。

(二)加强对拥有丰富隐性知识专业人员的智力资源管理

隐性知识管理主要包括隐性知识的识别、开发利用、保有创新三个方面^[36]。隐性知识具有个人携带的性质,只有通过人际交往才能传播,发生知识转移。个人与组织的隐性知识可以通过有效方法提取、转化、应用并加以管理。通过聘请国外专家到企业指导、企业知识联盟中的技术人员交往、与专家深度会谈、协作技术攻关、学术交流、技术移民、人才柔性流动(或人才软流动)、派遣人员进修培训、留学生归国创业、导师制或师徒制等人际交往活动,都可以传播隐性知识。智力资源管理主要解决在这些人际交往过程中,如何创造有利于隐性知识交流与共享的环境,提高组织的核心竞争力。此外,还考虑满足脑力劳动者较高层

次的需要,即社交、自尊、自我实现等精神需求的满足,在薪酬方面提供智力成果计酬、股票期权、项目分红等措施,在福利方面提供带薪休假、带薪培训提高等制度,在管理方面提供民主参与、柔性化管理(时间、空间、规模等方面)措施,争取产生最优化智力效益^[1-2]。

Nonaka 的研究表明,各类知识具有随着时间变化相互转化的特征,个人、团队、组织的知识呈现螺旋形动态转化规律^[30]。个人隐性知识与显性知识也处于不断生成与动态转化之中。个人智力资源管理建立在隐性知识与显性知识相互作用的基础之上,个人隐性知识是组织知识创造的基础。个人知识经过转换在组织内部加以扩大,成为较高层次知识^[30]。建立良好的人际交往活动,促进隐性知识传播与组织吸收,是组织智力资源管理的任务。学习型组织的主要内容是个人之间的隐性知识共享与超越^[15]。知识经济时代适合于企业员工隐性知识共享的最佳组织模式应该是扁平化的组织结构^[37]。通过协同攻关、技术人员跨部门轮换、知识联盟、互派培训技术人员等面对面的人际交往活动,能够实现个人与组织以及组织间的隐性知识共享与转移。通过隐性知识评估与激励管理,提高学习型组织实效,为组织提高核心竞争力提供智力基础。

隐性知识评估是智力资源管理的基础。J. Stephen 等人从组织行为学角度研究了人才潜能开发的最大绩效管理问题^[38]。Michel Mitri 借助知识管理给出了协作学习学生的隐性知识评估线性模型^[39]。Y. L. Zhou 也通过使用假定数学模型与数据分析方法,初步研究了如何获取企业隐性知识的问题^[40]。个人隐性知识评估研究是一项操作难度大,比较难以把握的工作,是智力资源管理中最困难、最关键的课题。该项研究对于按照个人隐性知识存量及其贡献大小建立有效激励机制、收益分配机制、人事考评与管理机制,具有极

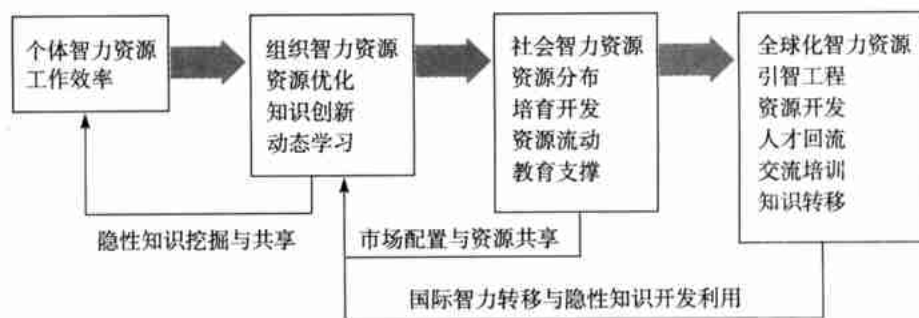


图3 智力资源管理研究构架

其重要的意义。从开发和利用角度分析,只有与人及其特定场景要素结合起来进行研究,才能体现隐性知识与具有不可分离性的特征。通过与系统相关的各要素指标的确定,建立假设数学模型,确定实验设计方案,借助于数学中的相关性分析法、交互分析法、模糊评价法,可能会产生个人隐性知识评估研究的比较可行的成果,解决个人隐性知识存量的评估问题。

四、展望

智力资源管理在我国经济建设中有广泛的应用前景。近年来,我国已有很多通过引进智力资源取得经济与社会效益的成功事例。例如,天津津京玻壳厂 1987 年聘请日本专家到厂指导,产品合格率很快由原来的 50 % 左右提高到 96 % 以上,企业转亏为盈^[41]。东方电子实施智力管理模式,也有明显成效^[42]。青岛海信集团实施智力资源管理,由融资转向融智,由资本驱动转向智力驱动,保持了经济持续高速增长的良好态势^[43]。全国政协委员、中国工程院副院长沈国舫在全国政协会议上,提出了“发挥院士群体重要智力资源的作用”的提案,反映了对我国最高层次智力资源合理利用重要意义的关注^[44]。我国智力资源管理的实践,无论从个人、组织与社会的智力资源管理角度,还是从智力资源全球化利用角度,都有了比较雄厚的基础。以此为基础开展智力资源管理研究,有希望产生显著的社会效益和经济效益,推动我国的现代化进程,提高我国的经济实力。智力资源管理研究应该成为我国管理科学研究的重要方向,引起管理学界和社会各界的更多关注与支持。

参考文献:

- [1] 曾建权,郑丕谔,马艳华. 论知识经济时代的人力资源管理[J]. 管理科学学报,2000,(2):84-89.
- [2] 赵曙明. 人力资源管理研究[M]. 北京:中国人民大学出版社,2001.179-185.278.
- [3] 张平华. 中国企业管理创新[M]. 北京:中国发展出版社,2004.301-322.
- [4] 戚鲁,徐承彦. 能本管理:理论框架与实践探索[J]. 中国人力资源开发,2002,(4):4-8.
- [5] Wang Qian, Jin Fu, Liu Wen-yu. A New Development Branch of Human Resources & Knowledge management—Intellectual Resources Management [A]. XU Qing-rui, WU Xiao-bo, CHEN Jin. Managing Total Innovation in the 21st Century[C]. Zhejiang University Press,2004.596-600.
- [6] 炜华. 研讨引智理论展望发展趋势-纪念邓小平利用国外智力和对外开放谈话 20 周年研讨会综述[J]. 国际人才交流,2003,(11):49-50.
- [7] 王前. 智力资源管理的若干基本问题[J]. 公共管理学报,2004,(2):44-50.
- [8] 王前,李作学. 试论智力资源管理的现实问题[J]. 科学学与科学技术管理,2004,(10):113-117.
- [9] 王前. 从知识经济角度看我国人力资源的利用问题[J]. 沈阳师范学院学报(哲社版),2000,(1):1-5.
- [10] 史忠良,肖四如. 资源经济学[M]. 北京:北京出版社,1993.13-40.
- [11] 孙林叶. 智力资源的内涵及特征[J]. 生产力研究,2003,(4):75-76.
- [12] 白学军. 智力心理学的研究进展[M]. 杭州:浙江人民出版社,1996.3.
- [13] 何克抗. 创造性思维理论—DC 模型的建构与论证[M]. 北京:北京师范大学出版社,2000.104-154.
- [14] 林众,冯瑞琴. 计算机与智力心理学[M]. 杭州:浙江人民出版社,1996.47-74.
- [15] (美)彼得·圣吉. 第五项修炼:学习型组织的艺术与实践[M]. 上海:上海三联书店出版社,1988.
- [16] Alex and David Bennet. Characterizing the Next Generation Knowledge Organization [J]. Knowledge and Innovation: Journal of the KMCI., 2000,(1):8-42.
- [17] 王其藩. 管理与决策科学新前沿——系统动力学理论与应用[M]. 上海:复旦大学出版社,1994.247-256.
- [18] 姚裕群. 人力资源开发与管理概论[M]. 北京:高等教育出版社,2003.4.
- [19] 陈维政,余凯成,程文文. 人力资源管理[M]. 北京:高等教育出版社,2004.5-6.
- [20] R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, Shane R. Premaux, Human Resource Management [M], 5th ed, Boston: Printed in the United States of America,1993.
- [21] 孙北梅. 新经济环境下人力资源管理的功能分析[J]. 企业经济,2004,(1):51-52.
- [22] 吴红梅. 国外人力资源管理研究回顾与展望[J]. 外国经济与管理,2004,(2):17-21.
- [23] Randy L. Desimone, Jon M. Werner, David M. Harris. Human Resource Development [M], 3rd ed., Beijing: Tsinghua University Press,2003.11.
- [24] Shapero, Albert. Managing Technical and Intellectual Resources - Our new Problems Require new Solutions [J]. Business Horizons,1969,(12):22-30.
- [25] 乔香兰,戈凡. 智力资源正在改变世界[J]. 中外管理导报,1995,(1):58-59.
- [26] 马俊如. 智力资源:21 世纪人类竞争的焦点[J]. 中外文化交流,1994,(5):20-21.
- [27] 时勤. 人力资源开发的心理学研究概况[J]. 管理科学学报,2001,(3):30-35.

- [28]邓小平. 利用外国智力和扩大对外开放. 邓小平文选(第三卷) [M]. 北京:人民出版社, 1993. 274.
- [29]中国教育与人力资源问题报告课题组. 从人口大国迈向人力资源强国[M]. 北京:高等教育出版社, 2003. 103.
- [30]Ikujiro Nonaka, Ryoko Toyama and Noboru Konno. SECI, Ba and Leadership: A Unified Model of Dynamic Knowledge Creation [J]. Long Range Planning, 2000, (33): 5 - 34.
- [31][美]彼得·F. 德鲁克等著. 知识管理[M]. 北京:中国人民大学出版社, 1999. 18 - 39.
- [32]张晓华. 国际智力资源开发研究[D]. WANFANG DATA CDDBT. 2002. 见 <http://www2.lib.dlut.cn>.
- [33]张瑞敏. 海尔的用人之道[J]. 职业风云, 2002, (1): 7 - 8.
- [34]彭立明. 加强引智力度提高西部企业竞争力[N]. 光明日报, 2002, 9, 22.
- [35]宋晨光. 东北振兴要重视智力资源——访全国政协委员、东软股份董事长刘积仁[N]. 证券时报, 2004, 3, 15.
- [36]施琴芬, 吴祖麒, 赵 康. 知识管理视野下的隐性知识[J]. 中国软科学, 2003, (8): 96 - 102.
- [37]Pentti Seppälä. Flat Organization and the White - Collar Employees in Production[J]. International Journal of Industrial Ergonomics, 2004, (33): 15 - 27.
- [38]J. Stephen Heinen and Colleen O'Neill. Managing Talent to Maximize Performance [J]. Employment Relations Today, Summer 2004.
- [39]Michel Mitri. Applying Tacit Knowledge Management Techniques for Performance Assessment [J]. Computers & Education, 2003, (41): 173 - 189.
- [40]Y. L. Zhou. An Empirical Study of Shop Floor Tacit Knowledge Acquisition in Chinese [J]. International Journal of Industrial Economics, 2004, (34): 249 - 261.
- [41]胡君保, 王海昌. 我国引智工作现状及发展对策[J]. 科技进步与对策, 1995, (5): 60 - 61.
- [42]周明生. “东方电子”的智力管理魅力[J]. 企业改革与管理, 2000, (10): 32 - 33.
- [43]周厚健. 人才是本 技术是根 创新是魂 [J]. 中外管理导报, 1998, (3): 43 - 44.
- [44]沈国舫. 发挥院士群体重要智力资源的作用[J]. 中国青年科技, 2003(4): 8.

(本文责编:海洋)