

基于激励机制的知识转移风险研究

东方¹ 邓灵斌²

(1. 衡阳师范学院图书馆, 湖南衡阳 421008; 2. 南华大学经济管理学院, 湖南衡阳 421001)

摘要: 国内外学者从不同的角度对知识转移的知识产权风险和激励问题进行了研究, 但大部分是理论上的研究, 主要关注的是物质激励和精神激励, 对于社会环境激励没有引起足够的重视。文章在总结现有研究文献的基础上分析了知识转移中知识产权风险产生的原因和主要表现, 并指出应构建新的知识转移激励机制, 主要包括: 建立物质激励、精神激励以及社会环境激励相结合的激励机制; 建立知识转移激励的考核机制。

关键词: 知识转移; 知识产权; 社会关系; 激励机制; 知识共享; 社会环境

中图分类号: G203

文献标识码: A

DOI: 10.3772/j.issn.1674-1544.2011.04.005

Research on the Knowledge Transfer Risk by Making Use of Motivation Mechanism

Dong Fang¹, Deng Lingbin²

(1. Library of Hengyang Normal University, Hengyang 421008;

2. Economics Management School, University of South China, Hengyang 421001)

Abstract: The domestic and foreign scholars discusses the intellectual property risk and motivation problems of knowledge transfer from different perspective, but most are theoretical research and mainly concerned material motivation and spiritual motivation instead of social environmental motivation. Based on summarizing the research literature, the paper analyzes the causes and main representations of intellectual property risk in the course of knowledge transfer, and points out that new motivation mechanism of knowledge transfer should be built and mainly includes: to build material motivation and spiritual motivation combining with social environmental motivation mechanism; to build the assessment system of social knowledge transfer motivation.

Keywords: knowledge transfer, intellectual property, social relationship, motivation mechanism, knowledge sharing, social environment

1 知识转移风险及激励机制相关概念的界定

国内外学者对知识转移 (knowledge transfer) 的涵义存在着不同的看法和认识, 较具代表性的观点有: 美国技术和创新管理学家 Teece(1977) 最早提出知识转移的思想, 认为企业通过技术的国际

转移, 能积累起大量跨国界应用的知识^[1]。此后知识转移逐渐成为知识管理的关注热点。美国沃顿商学院教授 Szulanski 等人 (1996) 研究认为: “知识转移是组织内或组织间跨边界的知识共享, 即在一定的情境中, 知识从源单元到接受单元的传播或转移过程”^[2]。Alavi 和 Leidner (2001) 研究指出, 知识转移是知识在不同主体之间的移动过程, 它由

第一作者简介: 东方 (1973-), 女, 衡阳师范学院图书馆副研究馆员, 主要研究方向: 知识管理。

合作项目: 2010 年中国科技资源导刊后期资助项目 “知识转移的风险及其策略研究” (DK2010-01002)。

收稿日期: 2010 年 12 月 7 日。

知识的传输和知识的吸收两个过程共同组成^[3]。Sue Newell 等人(2002)认为,知识转移是对组织中个人或群体创造的知识的再利用过程^[4]。国内学者董晓英(2004)从扩展知识价值的角度认为,“知识转移是把实践证明有效的知识或技能应用到不同的环境中,以提高知识的产出和应用规模的过程。^[5]”马庆国等(2006)将知识转移定义为知识从知识发送方传递到知识接收方的过程,知识接收方通过知识传输途径,从知识发送方接收知识,通过学习将其转化为自身的知识并指导行为^[6]。姜海(2007)将知识转移界定为知识在不同层次的对象间流动的过程,它在知识的价值实现过程中扮演不可或缺的中介角色^[7]。

尽管上述知识转移的概念存在共同点,但其中有些对知识转移的界定范围太宽,无法真正理解其内涵,而且大部分是从企业的角度对知识转移进行界定的,这存在着一定的局限性。因此,本文从社会关系角度出发将其界定为:知识转移是指在社会网络环境中,为了缩小知识差距、促进知识创新的需要而实现知识从发送方到接受方的传递、吸收的双向交流过程。

由于各方面的原因,知识转移存在着多种风险,而建立知识转移的激励机制是激发社会成员的积极性、规避风险的有效措施之一。知识转移的激励机制从管理学角度而言,是指激发社会成员的工作动机,即用各种有效的方法去调动社会成员的积极性和创造性,使其努力完成社会组织的目标,规避和防范风险,实现社会组织的目标。知识转移的激励机制与普通激励机制最典型的区别是前者运用多种方法,挖掘社会成员的内心灵感、诀窍等隐性知识。

知识转移的激励机制是影响知识转移效果的重要因素之一,对个体到群体、组织的知识转移效果具有显著影响;在有适当的激励因素存在的情况下,知识的转移和共享更为有效。目前主要的作法是采用物质激励(也有研究者称之为外在激励)和精神激励(也有研究者称之为内在激励)的方式激发知识转移双方的热情,使其发挥主观能动性,促使知识转移活动顺利进行。物质激励和精神激励对于知识转移固然有一定的优势,但也具有局限性。随着社会环境的变化,是否应该

建立知识转移的新的激励机制,以促进知识的有效转移,值得我们认真的思考。

2 主要研究述评

2.1 对知识转移风险的主要研究

国内外的学者对知识转移风险和激励问题都进行了研究。显性知识转移的风险相对来说比较容易识别,而隐性知识转移的风险则较难防范。因此,研究者一般把研究重心放在隐性知识转移风险方面。国外的研究主要集中在知识产权风险的范围及战略管理^[8-9]、战略联盟中企业知识资产的保护等^[10]。黄瑞华较早研究了联盟中伙伴间的知识产权冲突成因及对策^[11],在此基础上研究指出,知识的外部性是造成知识产权风险的主要原因(但并非唯一原因),认为知识较难界定其产权因而存在外部性,导致知识产权所有者的利益可能受到损失,故会引发知识产权的风险^[12]。最近的研究表明,知识外溢会引发知识转移中的知识产权风险,认为可预知的知识外溢和无意的知识外溢会引发知识产权的执行风险和所有权风险,并受来自企业技术知识特性、合作主体特性和联盟特性三大方面16个因素的影响^[13]。除此之外,知识转移中的知识产权风险还源于国内相对薄弱的知识产权保护环境^[14]。主要表现形式可概括为知识产权流失、知识产权权益分配不公、知识产权不正当竞争、知识产权遭侵犯和知识资源被掠夺等知识产权风险^[12,14];另外还提及知识破损引起的知识转移失败风险、由人际关系引起的知识转移中断风险^[15]。黄瑞华教授最近特别研究了隐性知识转移的风险,指出隐性知识转移的风险具有隐秘性、无地域性、关联性等特点,除常见的风险外还有道德风险^[16]。此外,还提出了知识产权风险的防范措施,如事前进行风险识别和控制;加强员工技术保护意识,避免隐性知识外泄^[14];加强知识共享机制、创新机制、合作伙伴间长期合作机制的建立;加强企业对各类知识的管理等^[16]。另有学者认为,合作创新企业知识转移中存在知识转移主体能力与协作风险、知识受损风险、知识转移后的知识产权风险等^[17],但未对风险规避措施作进一步研究。

2.2 对知识转移中的激励问题的主要研究

国外学者较早（1991）从管理学和经济学的角度对激励问题进行了大量的研究，取得了一些研究成果；有研究认为，即使不考虑环境激励问题，在物质激励和精神激励的选择上也要达到平衡^[18]。Szulanski（1996，2000）认为，组织激励对个体知识转移的积极性与效果都会产生积极影响^[2, 19]。冯天学、田金信（2005）指出，科学和高效的激励体系是企业内知识转移效率的重要参数，传统的激励方法自然有其可取之处，但很难实现让成员自愿、主动参与知识的转移与共享。因此，主张变革传统的激励模式，建立一种新的激励模式^[20]。徐晋（2005）研究在考虑声誉的情形下风险投资知识转移激励约束机制的内在机理，建立多期博弈模型，研究表明：知识传递者的声誉、知识产出系数的提高，有利于推动知识转移；在管理者参与型的知识转移过程中，风险企业家提供的额外奖励可以有效地促进员工之间知识交流的积极性^[21]。魏江、王铜安（2006）通过实证研究得出结论，激励机制是影响知识转移效果的主要因素之一，对个体到群体的知识转移、个体到组织的知识转移效果具有显著影响。研究证明，在有适当的激励因素存在的情况下，知识的转移更为有效^[22]。丛海涛、唐元虎（2007）认为，隐性知识转移与共享之所以非常困难，不仅因为隐性知识难以编码的本质，而且因为个体转移和共享隐性知识的激励不足，这一点为基于知识管理理论的研究所忽略。在分析隐性知识转移和共享过程中激励困境的基础上，通过将激励理论和知识管理理论结合起来，提出突破激励困境的两个原则：综合运用外在激励和内在激励；权衡激励方案对代理成本和企业竞争优势的影响；进一步讨论隐性知识转移、共享激励机制设计的方法，提出隐性知识转移、共享激励机制设计模型^[23]。雷宏振、李芸（2007）提出建立组织激励目标、形成创新诱导机制来促进知识转移^[24]。张晓燕、李元旭（2007）认为内在激励有利于克服隐性知识转移的认知障碍和机会主义障碍，从而促进隐性知识转移^[25]。吕列金（2008）认为，受隐性知识特点和环境因素的影响，决策团队需要给予知识股权、期权激励等相应的措施来

激励，以便促进企业决策团队的隐性知识转移^[26]。郑秀榆、张玲玲（2008）指出，组织知识转移与共享过程中存在员工知识向组织知识转移以及员工与员工之间知识共享的“囚徒困境”，应该针对不同知识位势的员工采取不同的激励方式^[27]。谭燕（2008）以高校教师的知识转移为例，认为激励高校教师间隐性知识的转移，可以通过建立合作型团队、建立基于知识共享的绩效评估系统等措施实现^[28]。卢新元等人（2009）从博弈论的视角建立组织内部隐性知识转移的博弈模型，并提出具体的组织内隐性知识转移与共享的激励应用策略^[29]。张玲玲等人（2009）认为，团队成员关注自身能力的提高能有效地抑制“搭便车”行为的发生，应从剩余索取权的分配角度出发设计团队员工知识转移与共享的激励机制，根据员工在知识转移与共享中的重要性分配剩余产出进行激励^[30]。刘元琴（2009）以图书馆为个案，研究了网络环境下图书馆知识转移的激励机制问题^[31]。杨波、徐升华（2010）的最新研究指出，为了克服机会主义行为造成的利益损失，实现整个虚拟企业知识转移所产生效益目标的最大化，应为虚拟企业知识管理部门设计有效的激励契约，以此调动盟员企业知识转移活动的积极性，提高知识转移效率^[32]。

2.3 简要评述

从以上研究文献可以看出，学者从不同的角度对知识转移的风险和激励问题进行了研究，取得了一定的研究成果。但主要不足之处在于，研究风险时，基本上理论研究居多，而实践研究较少；给出的风险防范措施比较模糊。研究激励时，基本上没有跳出物质激励和精神激励的框架，主要关注的是物质激励，对精神激励的涉及不多；而对于社会环境激励则没有引起足够的重视。事实上，社会环境对隐性知识的转移具有重大意义。

3 知识转移的知识产权风险

3.1 知识产权风险的产生成因

知识产权界定不完全导致的外部性是造成知识转移中知识产权风险的主要原因之一。知识的外部性意味着这种知识被生产出来以后，其他人可以不对其付费而在不同的程度上获取该项知识

的使用进而获得收益。由于对同一种知识往往使用在相同或相关的领域,这时“搭便车”的知识使用者有可能与原知识产权拥有者产生竞争性的市场关系,使得原知识产权拥有者的经济利益受到损失。因此,知识外部性的存在就有可能损害知识产权拥有者的知识产权的垄断性,削弱知识产权的排他性从而对产权拥有者的经济利益产生不利影响。另外,这种由于外部性而引发的知识产权所有者的收益的损失不是确定要发生的,因为外部性的存在只能说明该知识产权所有者的收益比该知识产生的社会收益小,其他人可以通过该知识获益,但是其他人通过该知识获益并不一定要与原知识产权所有人产生竞争性的市场关系,也并不一定会对原知识产权所有人的经济利益产生损害。而且,这种损害的大小往往具有不确定性。由此可见,知识的外部性会导致知识产权所有者的利益可能受到损失,且这种损失具有不确定性。根据风险的定义,可以认为知识的外部性会引发知识产权的风险。

3.2 知识产权风险的主要表现

知识产权风险主要表现在以下几个方面:
(1)知识发送方的隐性知识泄漏引发知识资源被掠夺、知识产权被侵犯风险。知识发送方通过网络视频将操作过程演示给对方时,对方有意无意地都会学习到知识发送方并未提供给双方共享的隐性知识,造成知识发送方的核心知识泄漏,知识资源被掠夺。(2)掌握隐性知识的重要社会员工流失引发知识产权流失风险。掌握重要知识的特定社会员工是这些隐性知识的载体,同样是社会最重要的资产之一。这些人员一旦流失到其他企业,特别是与原企业在同一市场上竞争的对手企业,就会将这些隐性知识带走,引发知识产权流失风险。(3)隐性知识向显性知识转化过程中可能带来的知识产权风险。企业为了达到整体利益的最大化,寻求合作创新,相应要求各成员间的数据、信息和知识共享。共享知识和信息资源将可能导致企业本身核心技术的泄露和知识产权流失;在知识共享到一定程度时需要将企业的隐性知识外在化,这往往包括企业内隐含的技术诀窍和商业秘密。知识产权的无形性决定了这种转化容易造成知识产权的流失,而且还不易被察觉。

4 利用激励机制防范知识转移的风险

4.1 传统激励模式的激励困境

建立科学和高效的激励机制是防范知识产权风险,提高知识转移效率的重要策略之一。缺乏科学有效的激励或采用强制性措施可能会导致个体在知识转移以及使用知识的过程中出现故意拖延、被动应付、虚假接受、隐藏破坏或公然反抗等行为,因此不可能出现高效率。知识转移具有难度,特别是隐性知识的转移更加困难,主要原因除了隐性知识难以编码的本质特征之外,知识转移过程中的激励困境值得重视。传统的激励模式一般采取物质激励或精神激励,或者物质激励和精神激励二者相结合。这种激励模式自然有其可取之处,但由于存在一定的局限性,较难真正实现让成员自愿、主动地参与知识的转移。如:较难消除知识转移过程中个体的自利倾向、对知识转移过程中的“搭便车”现象激励作用有限、对隐性知识转化的促进作用有限等。

4.2 建立知识转移的激励机制

4.2.1 建立“物质激励+精神激励+社会环境激励”的新激励机制

知识转移的激励机制是以知识的交流与转移为中心而建立的相应的激励制度,通过物质激励和精神激励的作用,在较为宽松、友好的社会环境中,为知识的交流与转移以及知识的创新提供有利的条件和机会,以便更好地推动知识转移。激励理论主要关注的是物质激励,而对精神激励涉及不多。当物质激励达到一定程度后,其作用表现得不是那么明显。精神激励来源于工作本身,是由工作的内容和结果带来的一种精神上的满足感、自豪感,具有非物质的特征;在知识转移过程中,精神激励有利于从成员内心激发他对于组织的承诺,从而使得成员能够自觉地从个人的兴趣、内在的报酬、道德约束等角度转移知识;精神激励还通过创造一种组织学习的“潜规则”使得知识转移过程得到控制和协调,从而有利于更好地发挥知识管理机制的作用。在知识转移过程中应该综合运用物质激励和精神激励,而不仅仅局限于单一的物质激励方式。

传统的激励模式一般为物质激励与精神激

励相结合,但是与环境激励相比其激励作用是外在的,无法充分调动成员内在的积极性。另外,知识的特性也决定了传统的激励模式对知识转移激励作用的局限性。因此,笔者认为,除了综合运用物质激励和精神激励外,还要考虑社会环境对知识转移的影响,兼顾社会环境激励。所谓社会环境激励,是指营造一种使人类以他人为中心的天性得以充分表达的社会环境,来激发出个体成员自愿合作、奉献、信任与忠诚行为的激励方式;目的是使社会环境中的知识转移活动得以充分实现。理想的知识转移激励机制应该是物质激励、精神激励、社会环境激励三者相结合的模式。在此新激励模式中,传统激励模式与社会环境激励可以相互弥补不足,取长补短,相得益彰。社会环境激励由于缩短了人与人之间的距离,突出了成员间的平等地位,弱化了成员间关系中的过度竞争成分,从而更能增强互信,促成成员间自愿合作,激发奉献行为。同时由于各成员的利益与团体利益联系紧密而使成员间的一体感、团体意识、全局观念得到加强,使成员队伍更加稳定,更有利于实现社会知识的有效转移。因此,社会环境激励是对物质激励、精神激励等传统激励模式的一种有益补充。根据知识特别是隐性知识的特性,从理论上来说,最适宜知识转移的社会环境应该是信任、平等、合作与奉献的环境氛围。在这样的环境中,以他人为中心的天性就会展现出来并转化为组织内的一系列利他行为。合作、相互依赖而非单向依赖、奉献精神而非被迫顺从、信任、满足感等占据统治地位。这种以他人为中心的天性得以充分表达的社会环境能真正地激发出社会成员自愿合作的意识和行为,非常有利于社会知识的转移与共享,也有利于防范知识转移中的风险,这正是运用社会环境激励时对社会环境要求的理想状态。

4.2.2 建立知识转移激励的考核机制

为了鼓励成员对知识转移有足够的积极性,主动地开发知识资源,并实现社会知识资源共享,应将转移和共享知识视为一种慷慨的举动而获得一定的物质和精神补偿。鼓励知识拥有者将知识无私奉献出来,这对知识的转移是十分必要的。人们之所以愿意将自己的知识进行转移,是

因为可以获得某种正面反馈,这在某种程度上可以满足自己的精神需求。因此,一方面要建立规范知识转移的制度,另一方面也要建立必要的反馈机制,使得知识拥有者在向其他人转移知识时也可以获得正面反馈。应该建立“按知识贡献分配”的激励制度,用物质利益来驱动;精神激励能满足成员的成就欲和尊重欲,对推动隐性知识的交流与转移十分重要;社会环境激励则为知识转移创造和谐的社会环境氛围。

除此之外,还应对知识创造、转移情况、学习能力尽可能量化,作为考核其绩效的指标之一。知识转移激励考核制度的主要策略:一是将成员的知识成果与收益结合起来,增加其个人收入或福利,给予一定的物质补偿;二是可以用成员的名字命名其做出较大贡献的知识成果,以进行精神鼓励。国外就有将员工转移的知识以员工的名字命名后写入公司知识库的作法,起到了较好的精神激励作用;三是根据转移知识的业绩给予职位、级别上的提升;四是定期对员工的知识转移贡献进行评价,作为个人绩效考核的一部分,适时对先进分子进行表彰、宣传,弘扬精神,给予荣誉,增强其荣誉感和自豪感。

参考文献

- [1] Teece D. Technology Transfer by Multinational Firms: The Resource Cost of Transferring Technological Know-how[J]. The Economic Journal, 1977,87:242-261.
 - [2] Szulanski G. Exploring Internal Stickiness: Impediments to the Transfer of Best Practice within the Firm[J]. Strategic Management Journal: Special Issue, 1996(17):27-44.
 - [3] Alavi M, Leidner D E. Knowledge Management and Knowledge Management System: Conceptual Foundations and Research Issues[J]. MIS Quarterly, 2001, 25(1):107-132.
 - [4] Newell S. Managing Knowledge Work[M]. New York: Palgrave, 2002: 132.
 - [5] Dong Xiaoying. KM Six Accepts: Absorber Alliance Integration Transfer Motivation Innovation [EB/OL]. [2011-03-02]. <http://www.ctilz.com.cn/qyxxb/Default.htm>. (in Chinese)
- [董晓英.KM六方面:吸纳 联盟 整合 转移 激励 创新[EB/OL].[2011-03-02]. <http://www.ctilz.com.cn/>

- qyxxb/Default.htm.]
- [6] Ma Qingguo, Xu Qing, Liao Zhenpeng, et al. An Analysis on the Key Factors of Knowledge Transfer[J]. Journal of Beijing Institute of Technology: Social Sciences Edition, 2006,8(1):40-43. (in Chinese)
〔马庆国,徐青,廖振鹏,等.知识转移的影响因素分析[J].北京理工大学学报:社会科学版,2006,8(1):40-43.〕
- [7] Jiang Hai. Mechanism Analysis and Measures Research of Tacit Knowledge Transfer in Information Network[J]. Researches in Library Science, 2007(8):95-98. (in Chinese)
〔姜海.信息网络中隐性知识转移机理分析与策略研究[J].图书馆学研究,2007(8):95-98.〕
- [8] Eric C Osterberg. A Primer on IP Risk Management and Insurance[J]. The Licensing Journal, 2003(11/12):120.
- [9] Kimberly K Cauthorn. Managing Intellectual Property Risk: Because Knowledge Is a Company's Greatest Asset[EB/OL]. [2011-03-02]. http://www.sdipla.org/IPRM_white_paper.pdf.
- [10] Judith Jordan, Julian Lowe. Protecting Strategic Knowledge: Insights from Collaborative Agreements in the Aerospace Sector[J]. Technology Analysis & Strategic Management, 2004, 16(2): 241-259.
- [11] Qi Hongmei, Huang Ruihua. Research on Intellectual Property Conflict and Motivation Measures during the Course of Moving Alliance[J]. Research And Development Management, 2004,16(4): 70-76. (in Chinese)
〔祁红梅,黄瑞华.动态联盟形成阶段知识产权冲突及激励对策研究[J].研究与发展管理,2004,16(4):70-76.〕
- [12] He Ying, Huang Ruihua. Study of the Intellectual Property Risk Caused by the Externality of the Knowledge[J]. Studies in Science of Science, 2006,24(5):742-746.(in Chinese)
〔何英,黄瑞华.论知识外部性引发的知识产权风险[J].科学学研究,2006,24(5):742-746.〕
- [13] He Ruiqing, Huang Ruihua, Li Yan, et al. An Analysis on the Knowledge Spillover Based on Intellectual Property Risks in Cooperative R&D and Its Determinable Factors[J]. Science Research Management, 2007, 28(4):88-94,99. (in Chinese)
〔何瑞卿,黄瑞华,李研,等.基于知识外溢的合作研发知识产权风险及其影响因素分析[J].科研管理,2007,28(4):88-94,99.〕
- [14] Wang Zhong, Huang Ruihua. The Intellectual Property Risk and Control in Cooperative Innovation[J]. Studies in Science of Science, 2005,23(3):419-424. (in Chinese)
〔汪忠,黄瑞华.合作创新的知识产权风险与防范研究[J].科学学研究,2005,23(3):419-424.〕
- [15] Zhang Keying, Huang Ruihua, Ren Suhong, et al. The Research of Intellectual Property Risk and Its Causes under Internet Communication in Knowledge Transferring[J]. Science Research Management, 2006,27(6):97-102. (in Chinese)
〔张克英,黄瑞华,任素宏,等.网络环境下知识转移中的知识产权风险及其产生原因研究[J].科研管理, 2006, 27(6): 97-102.〕
- [16] Su Shibin, Huang Ruihua. Analysis And Evaluation of Tacit Knowledge Transferring Risks in Collaborative Innovation Based on Risks Matrix [J]. Science Research Management,2007,28(2):27-34,92. (in Chinese)
〔苏世彬,黄瑞华.基于风险矩阵的合作创新隐性知识转移风险分析与评估[J].科研管理,2007,28(2):27-34,92.〕
- [17] Zhai Yunkai, Dong Qinjin. Study on the Risk of Knowledge Transfer between Different Organizations Based on Cooperative R&D[J]. Journal of Wuhan University of Technology: Information and Management Engineering, 2007,29(3):76-79,83. (in Chinese)
〔翟运开,董芹芹.基于合作创新的知识转移过程中的风险分析[J].武汉理工大学学报:信息与管理工程版,2007,29(3):76-79,83.〕
- [18] Baron R A. Motivation in Work Settings: Reflections on the Core of Organizational Research [J]. Motivation and Emotion, 1991(15):1-8.
- [19] Szulanski G. The Process of Knowledge Transfer: A Diachronic Analysis of Stickiness[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2000, 82(1): 9-27.
- [20] Feng Tianxue, Tian Jinxin. Study on the Motivation Pattern Based on Knowledge Transferring and Sharing within Enterprise[J]. Forecasting, 2005,24(5): 9-13. (in Chinese)
〔冯天学,田金信.基于企业内知识转移与共享的激励模式研究[J].预测,2005,24(5): 9-13.〕
- [21] Xu Jin. Incentive Mechanism for Knowledge Transferred Venture Capital Based on Reputation[J]. Journal of Huazhong University of Science & Technology: Nature Science Edition, 2005,33(11):108-110. (in Chinese)
〔徐晋.考虑声誉的风险投资知识转移激励机制研究[J].华中科技大学学报:自然科学版,2005,33(11):108-110.〕

(下转第42页)

- Theory[J]. Science & Technology Progress and Policy, 2009, 26(9): 38-40. (in Chinese)
 [张阳,王希泉.基于博弈论的知识外包战略主体分析[J].科技进步与对策,2009,26(9):38-40.]
- [12] Li Yong. Exploring Knowledge Transfer Mechanism in IT Outsourcing[J]. Library and Information Service, 2008(4):124-127. (in Chinese)
 [李勇.IT外包中的知识转移机制研究[J].图书情报工作,2008(4):124-127.]
-
- (上接第28页)
- [22] Wei Jiang, Wang Tongan. An Empirical Research on the Factors Influencing Knowledge Transfer among Individual, Group and Organization[J]. Studies in Science of Science, 2006,24(1):91-97. (in Chinese)
 [魏江,王铜安.个体、群组、组织间知识转移影响因素的实证研究[J].科学学研究,2006,24(1):91-97.]
- [23] Cong Haitao, Tang Yuanhu. Motivation Mechanism Design for the Transfer and Share of Tacit Knowledge[J]. Science Research Management, 2007,28(1):33-37. (in Chinese)
 [丛海涛,唐元虎.隐性知识转移、共享的激励机制研究[J].科研管理,2007,28(1):33-37.]
- [24] Lei Hongzhen, Li Yun. A Study of Personal Innovation and Knowledge Transfer Mechanism Based on Incentive Constraint Combination in Enterprise[J]. Studies in Science of Science and Scientific Technology Management, 2007(6):152-154. (in Chinese)
 [雷宏振,李芸.基于激励兼容约束的企业成员创新与知识转移机制研究[J].科学学与科学技术管理,2007(6):152-154.]
- [25] Zhang Xiaoyan, Li Yuanxu. On the Advantage Effect of Intrinsic Motivation to the Transfer of Tacit Knowledge[J]. Research and Development Management, 2007,19(1):28-33. (in Chinese)
 [张晓燕,李元旭.论内在激励对隐性知识转移的优势作用[J].研究与发展管理,2007,19(1):28-33.]
- [26] Lv Liejin. Decision Team Tacit Knowledge Transfer and Motivation in Enterprise[J]. Market Modernization, 2008(3):323. (in Chinese)
 [吕列金.企业决策团队隐性知识转移与激励[J].商场现代化,2008(3):323.]
- [27] Zheng Xiuyu, Zhang Lingling. Research on Motivation Mechanism of Organization Knowledge Transfer and Sharing Based on Knowledge Potential Level[J]. Chinese Manage Science:Special Issue, 2008,16(5):606-612. (in Chinese)
 [郑秀榆,张玲玲.基于知识位势的组织知识转移与共享的激励机制研究[J].中国管理科学(专辑),2008,16(5):606-612.]
- [28] Tan Yan. Tacit Knowledge Transfer: Causation, Effect Factors and Motivation[J]. Journal of Yangzhou University: College Education Research Edition, 2008, 12(6):27-30. (in Chinese)
 [谭燕.隐性知识转移:动因、影响因素及激励[J].扬州大学学报:高教研究版,2008,12(6):27-30.]
- [29] Lu Xinyuan, Yuan Yuan, Wang Weijun, et al. Analysis of Motivation Mechanism of Tacit Knowledge Transfer and Sharing within Organization Based on Try to Gain Theory[J]. Information Journal, 2009,28(7):102-105. (in Chinese)
 [卢新元,袁园,王伟军,等.基于博弈论的组织内部隐性知识转移与共享激励机制分析[J].情报杂志,2009,28(7):102-105.]
- [30] Zhang Lingling, Zheng Xiuyu, Ma Jun, et al. Research on Motivation Mechanism of Team Knowledge Transfer and Sharing Hitchhiking Movement[J]. Studies in Science of Science, 2009,27(10):1543-1550. (in Chinese)
 [张玲玲,郑秀榆,马俊,等.团队知识转移与共享“搭便车”行为的激励机制研究[J].科学学研究,2009,27(10):1543-1550.]
- [31] Liu Yuanqin. Research on Knowledge Transfer Motivation Mechanism in Library under Network Environment[J]. Scientific Information Development and Economics, 2009,19(16):98-101. (in Chinese)
 [刘元琴.网络环境下图书馆知识转移激励机制研究[J].科技情报开发与经济,2009,19(16):98-101.]
- [32] Yang Bo, Xu Shenghua. Knowledge Transfer Motivation Bargain Design in Fictitious Enterprise under the Condition of Unsymmetrical Information[J]. Information Journal, 2010,29(1):147-150,31. (in Chinese)
 [杨波,徐升华.非对称信息条件下虚拟企业知识转移激励契约设计[J].情报杂志,2010,29(1):147-150,31.]