

# 虚拟团队的知识转移过程分析

宋艳<sup>1</sup>,李军<sup>2</sup>,胡永政<sup>1</sup>

(1.黄山学院 经济管理学院,安徽 黄山 245041; 2.山东大学 管理学院,山东 济南 250100)

**摘要:**知识是组织中带来持续竞争优势的战略性资源。而新兴组织形式——虚拟团队越来越多的成为利用、整合并且应用分布在组织之间和协作网络中知识的首选机制。因此,虚拟团队内部的知识转移研究也就成为了一个非常有意义的课题。虚拟团队的知识转移过程分为:知识搜寻、知识阐明、知识流动、知识理解和知识创新五个阶段。

**关键词:**虚拟团队;知识转移

**中图分类号:**C936

**文献标识码:**A

**文章编号:**1672-447X(2010)01-0092-04

## 一、虚拟团队的界定

虚拟团队是伴随着信息和计算机技术的发展和企业经营环境的相应变化而产生的,是新型的虚拟协作组织形式。迄今为止,人们对虚拟团队还没有一个统一的定义,描述的角度不尽相同,比如 Jessica Lipnack & Jeffrey Stamps 认为虚拟团队是指一群人为了实现共同的目标而跨越时间、空间和组织边界通过技术进行的互动,虚拟团队的独特之处在于通过互动的技术将彼此联结。<sup>[1]P-13</sup>Jarvenpaa 认为,虚拟团队就是由分散在不同地区的专家组成的自我管理型知识团队,其组建和解散都必须针对特定的组织目标。<sup>[2]P-815</sup>虚拟团队随着目标、结构、控制和资源配置呈现出动态性。George 又提出虚拟团队是一种将具有不同知识和专长的人聚集到一起工作的方式,这群人或者是由于在空间上分散于不同的地理位置,或者由于是在不同的时段工作,或者是由于其

他原因很难聚在一起工作。<sup>[3]P-6</sup>这种团队常常存在于问题解决、质量监控、产品开发、信息共享或其他一些团队取向的活动中。<sup>[4]Maznevski&Chudoba</sup>认为,虚拟团队是一个临时性的、共同负责制定和实施决策的团队,频繁的使用信息和通讯技术而不是通过面对面互动进行沟通以完成既定的任务;在不同的国家工作和生活。<sup>[4]P-492</sup>

从虚拟团队的若干含义可以看出,虚拟团队主要具有以下特性。

1.虚拟团队是以任务或者目标为导向的组织形式,他们根据项目的需要而建立,项目结束后团队就解散,而且任务多是知识密集型的。<sup>[5]P-360</sup>

2.通过通讯技术,横跨空间、时间和组织界限来完成相互依赖的任务,<sup>[1]P-13</sup>因此其合作媒介是虚拟的。

3.虚拟团队是动态性、临时性的组织形式,团队成员以任务或目标为导向可以跨部门、跨组织、跨国家组成,因此其成员具有异质性、地域分散性、多元

收稿日期:2009-09-08

基金项目:安徽省教育研究项目“创业教育与创新型人才培养模式研究”(JYJW2007031);“十一五”高校应用型人才培养模式研究(国家级)项目“经管类专业‘三创’人才培养模式探索”(FIB070335-A11-05);黄山学院人才培养模式创新实验区项目“经管类‘三创’人才培养模式”(2008SYQ01)

作者简介:宋艳(1981-),山东潍坊人,黄山学院经济管理学院助教,硕士,研究方向为知识管理;

李军(1963-),山东泰安人,山东大学管理学院教授,硕士研究生导师,研究方向为战略管理与知识管理;

胡永政(1966-),安徽祁门人,黄山学院经济管理学院副院长,副教授,研究方向为中国经济理论与区域经济。

文化性。

## 二、虚拟团队的知识分布特点

从虚拟团队动态网络型的组织方式中可以知道,虚拟团队知识分布具有如下特点。

### (一)交互性

组织知识分布的交互性是指在研发成员之间开展积极交流与合作,使个体与组织中所具有的潜态知识逐步开发转化为显性知识,最终整合形成新知识体系的过程。<sup>[9]-[12]</sup>虚拟团队是知识密集型的团队,它把不同专业特长的知识工作者凝聚在一起,是成员之间知识的交互性间接增长的一个有效载体,为知识体系的创新性改进与团队目标的实现提供了可能。这一过程中知识的传递与扩散交错在整个虚拟网络之中,并且相互影响和碰撞,这样,知识创新和增值的机会大大增加。虚拟团队的构成成员通常在不同的知识领域具有显著的核心能力或知识优势,成员单位之间的核心能力或知识优势的差异性正是团队联盟的组织基础。虚拟团队成员单位具有知识个性化和经验性的特征,每个组织成员独特的和难以模仿的知识,通过现代信息技术的平台进行交流和共享,在整个虚拟团队中形成了互动的知识网络。因此,知识的交互分布是虚拟团队知识分布的基本特征。

### (二)共享性

知识的共享性是指在组织平台上,虚拟团队成员都拥有隐性知识和自身的核心能力,在激烈的市场竞争中,成员之间通过资源共享、优势互补的策略,形成一个具有共同利益的动态联盟,以获得知识和技术的创新能力,并以此创造团队的竞争优势。虚拟团队自有知识一旦形成,基于必要的信任制度,在知识网络内部扩散、转移并经过知识流程的循环和增值,迅速延展到相关领域的其他知识,并形成组织的专有技能,从而进入下一轮的循环。这样不断的知识共享循环,构成了虚拟知识网络中有效的知识共享机制。因此,虚拟团队的知识分布具有共享性。

### (三)整合性

通过知识的交流与共享,知识网络内出现了大量各种类型的新知识并和原有旧知识混杂在一起。知识整合的目的就是要把所有的零散知识、新旧知识、显性知识和隐性知识经过提升以发挥最佳的整

体性能,提高以后的知识学习与创造效率。知识整合不应被简单的视为把企业内的所有知识集中在一起加以整理分类,它更是要能动地促进整个企业内部网络知识的优化配置,从这个意义上说,知识整合是一个动态的实践过程。虚拟团队对其内部知识网络中的所有知识进行重新整理,使之有机融合起来,这种条理性 and 系统性的行为,是对企业内部知识网络的更新。从这个角度上讲,虚拟团队的知识具有整合性特征。

## 三、虚拟团队知识转移的特点

从虚拟团队的特性可以看出,虚拟团队最本质的特征有:知识密集性、沟通方式的网络化和弹性化的边界、成员间不具有行政命令关系。因此,其知识转移过程具有下列特性。

### (一)知识共享过程的多层次性

虚拟团队往往根据任务目标的要求,分成不同的功能团队,这样知识转移的主体包括3个层面:团队层面、功能团队层面和个人层面。因此虚拟团队的知识共享过程比较复杂。各个层面内部以及层面与层面之间形成了虚拟团队内部的多层次知识转移系统,对于协作性的团队来说,知识的流向是双向的,知识在多层界面进行双向沟通,其知识共享过程更加复杂。

### (二)知识共享媒介的虚拟性

虚拟团队是以计算机和信息技术为依托发展起来的新型组织形式,其沟通的媒介以多媒体技术为主。Nonaka对知识共享方式的研究有着最广泛的影响。他提出了“吧”的概念,“Ba”是知识创造的场所,也是知识转移的场所。<sup>[9]</sup>在这个场所,知识通过面对面和虚拟的方式共同作用,实现由隐性到显性,再到隐性的知识创新,而在虚拟团队协作过程中,知识转移的类型是个体与个体之间的虚拟媒介的知识转移,媒介比较单一,显然并不能有效实现虚拟团队的知识创造。因此,必须采用先进的机制进行智能模拟,从而保证知识共享的顺利进行。

### (三)知识转移的团队特性

许多学者专门针对团队从知识管理的角度进行研究,Cannon-Bowers & Salas将团队知识分为团队心理模型和团队情境模型。<sup>[9]</sup>团队心理模型是指团队成员在特定情境下与任务和团队相关的集体知识,而团队情境模型是指团队在完成任务过程中

形成的,团队成员获得的对于当前特定情境的集体理解。团队情境模型可以用来评价情境中的额外线索和模式,决定团队的可得策略,评价团队的运作进程,预测团队成员将做什么和他们的需要,并选择适当的行为来做出反应。传统意义上,团队组织是能够促进知识转移的组织方式。但是,虚拟团队的网络型沟通模式和团队情境模型是一对矛盾。因此,在虚拟团队中,情境信息是团队知识很重要的组成部分,团队成员基于网络的协调与合作的程度,对于团队绩效就非常关键,需要对先进通讯技术进行有组织的利用和协调来调和这一对矛盾。

(四)知识共享主体的动力不足

虚拟团队成员的组成的临时性可能导致组织成员决策过程中只考虑个体利益,或者搭便车行为的产生,增大了组织成员为个体利益而牺牲虚拟团队整体利益的可能性,如刻意隐瞒技术成果,不愿意为合作伙伴提供帮助等,必须构建足够的显性或者隐性的激励机制对组织成员的知识共享行为提供正向激励。

(五)知识来源更广

基于虚拟团队的动态性,可以方便的通过吸收新成员来获取新的关键知识,因此虚拟团队的知识搜寻并不局限于虚拟团队内部,范围更大,知识来源更广,同时知识整合的难度也加大。

四、虚拟团队的知识转移过程与知识交流模型

一些研究进行了关于知识转移的具体过程的分析。系统的知识价值链概念是美国学者 C.K.Holsapple 和 M.Singh 在 1998 年提出的,将知识价值链划分为知识获取、知识选择、知识生成、知识内化和知识外化五个过程。知识转移的最终目的是为了知识创造,因此,参考知识链的价值创造过程,根据虚拟团队的临时性、网络型沟通和知识分布特点,可以将虚拟团队的知识转移过程分为:知识搜寻、知识阐明、知识流动、知识理解和知识创新五个阶段(图 1)。



图 1 虚拟团队知识转移过程

虚拟团队是基于信息技术的应用而呈现分散

化、网络化的、临时性的扁平组织结构,它与传统团队的最大区别在于成员之间的知识交流和信息共享是借助于现代网络技术。因此,知识转移的过程首先要进行知识搜寻,了解任务需要的知识分布在哪里。然后阐明所需知识的内容,在此基础上进行知识的交流,这是知识流动的阶段,不断的沟通协调之后形成新的知识,在知识理解的基础上完成知识的创新,如此不断的进行循环,新旧知识不断的进行转移,形成了虚拟团队独有的知识转移价值链。

同时,在虚拟团队成员的互动过程中,现代信息技术为成员之间的交流与沟通提供了高效的技术平台,知识的流动与共享过程形成了知识链,多条知识链便构成了知识交流与共享的网络结构模型。假定虚拟团队有 6 个成员组成,其知识交流的网络结构模型如图 2 所示。

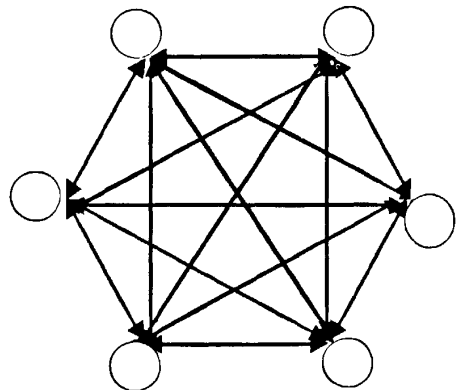


图 2 虚拟团队的知识交流模型

资料来源:改编自张成考,聂茂林.虚拟团队的知识创新与互动性研究[J].软科学,2004,18(5):77.

其中,“O”代表虚拟团队中的某个人机系统,“-”代表“双向”的知识交流与传播的路径。

在虚拟团队的知识交流过程中,借由通畅的信息沟通网络,各成员均可以自由的与其它成员直接进行知识交流和信息传播,每个成员均扮演了三种角色,即知识发送者(知识源)、知识接受者和知识传播媒介。在图 2 中,内部连接的成员网络活跃了整个循环型价值链。虚拟团队的转移价值链描述了知识转移的途径,同时也说明必须依靠价值链中的核心活动之间的知识,来有效的管理虚拟团队的各个项目活动,以促进知识的高效流动,形成不断循环的知识转移价值链。

在虚拟团队的价值链中,数据来源于价值链上各个接点并通过应用软件而集成整合。网络型的知

识交流模型形成了不断循环的价值链,从而让分散的组织结构成为一个紧密的系统,这个系统的基础就是知识共享平台。电子化是虚拟团队运作的重要工具,网络技术的飞速发展使得整个价值链的信息与知识获取及传播成为可能。软件应用使得各种使用者从整个组织跨流程汲取所需信息。知识的网络化整合是核心问题,它不仅使得团队合作流程更有效,创造出适合最终目标的产品,而且更好的利用了稀缺资源。

这样,通过对虚拟团队知识转移过程的分析,将整个过程进行了细分,这样就可以对转移过程中的各个步骤进行有效管理,有效指导虚拟团队合作中的知识整合和创新,提高虚拟团队的合作效率,最终提高虚拟团队的绩效。

#### 注释:

- ①Nonaka, Ikujiro & Konno, Noboru, The Concept of "Ba": BUILDING A FOUNDATION FOR KNOWLEDGE CREATION. California Management Review, Spring 98, Vol 40 Issue 3, p40-50.
- ②Cannon-Bowers, J.A., & Salas, E. Reflections on shared cognition. Journal of Organizational Behavior, 2001, 22: 195-202.

#### 参考文献:

- [1] Jessica Lipnack & Jeffrey Stamps. Virtual Teams: Reaching Across Space, Time, and Organizations With Technology [M]. New York: John Wiley & Sons, Inc., 1997.
- [2] S. L. Jarvenpaa and D. E. Leidner. Communication and trust in global virtual teams [J]. Organization Science, 1999, 10(6).
- [3] George. J. Virtual Best Practice: How to Successfully Introduce Virtual Team Working [C]//Parker, G.M. (Ed) Best Practices for Teams, Amherst. MA: HRD Press, 1997.
- [4] M.L. Maznevski, K.M. Chudoba, Bridging space over time: global virtual team dynamics and effectiveness [J]. Organization Science, 2000, 11(5).
- [5] S. Wong, R.M. Burton. Virtual teams: what are their characteristics, and impact on team performance [J]. Computational and Mathematical Organization Theory, 2000, (6).
- [6] Roger Th.A.J. Leenders, Jo M.L. van Engelen, Jan Kratzer. Virtuality, communication, and new product team creativity: a social network perspective [J]. Journal of Engineering Technology Management, 2003, (20).

责任编辑:高 焕

## Analysis of the Process of Knowledge Transfer on Virtual Teams

Song Yan<sup>1</sup>, Li Jun<sup>2</sup>, Hu Yongzheng<sup>1</sup>

(1.School of Economics and Management, Huangshan University, Huangshan 245041, China;

2.School of Business & Management, Shandong University, Jinan 250100, China)

**Abstract:** Knowledge is one of the most important resources that "contribute to the competitive advantage of an organization". As a new developing organization form, virtual teams are becoming a preferred mechanism for harnessing, integrating, and applying knowledge that is distributed among organizations and collaborative networks. Thus, the transfer of knowledge on virtual teams has become one of the meaningful research topics. The process of knowledge transfer on virtual teams fall into five stages: search for knowledge, explanation of knowledge, flow of knowledge, comprehension of knowledge, and innovation of knowledge.

**Key words:** virtual teams; knowledge transfer

# 虚拟团队的知识转移过程分析

作者: [宋艳](#), [李军](#), [胡永政](#), [Song Yan](#), [Li Jun](#), [Hu Yongzheng](#)  
作者单位: [宋艳, 胡永政, Song Yan, Hu Yongzheng\(黄山学院, 经济管理学院, 安徽, 黄山, 245041\)](#), [李军, Li Jun\(山东大学, 管理学院, 山东, 济南, 250100\)](#)  
刊名: [黄山学院学报](#)  
英文刊名: [JOURNAL OF HUANGSHAN UNIVERSITY](#)  
年, 卷(期): 2010, 12(1)  
被引用次数: 0次

## 参考文献(8条)

1. Nonaka, Ikujiro, Konno, Noboru [The Concept of Ba<sup>2</sup>: BUILDING A FOUNDATION FOR KNOWLEDGE CREATION](#)
2. Cannon-Bowers, J. A. Salas, E [Reflections on shared cognition](#) 2001
3. Jessica Lipnack, Jeffrey Stamps [Virtual Teams: Reaching Across Space, Time, and Organizations With Technology](#) 1997
4. S. L. Jarvenpaa, D. E. Leidner [Communication and trust in global virtual teams](#) 1999(6)
5. George, J [Virtual Best Practice: How to Successfully Introduce Virtual Team Working](#) 1997
6. M. L. Maznevski, K. M. Chudoba [Bridging space over time: global virtual team dynamics and effectiveness](#) 2000(5)
7. S. Wong, R. M. Burton [Virtual teams: what are their characteristics, and impact on team performance](#) 2000(6)
8. Roger Th. A. J. Leenders, Jo M. L. van Engelen, Jan Kratzer [Virtuality, communication, and new product team creativity: a social network perspective](#) 2003(20)

## 相似文献(10条)

1. 期刊论文 [宋艳, 李军, 巩长坤](#) [基于虚拟团队特性的知识转移机制研究 - 商业时代](#) 2009(3)  
虚拟团队伴随着信息和计算机技术的发展和企业经营环境的相应变化而产生, 是新型的虚拟协作组织形式. 知识转移绩效的影响因素众多, 本文从虚拟团队特性角度, 以知识转移的基础结构为出发点, 构建知识转移模型, 进而建立基于虚拟团队特性的虚拟团队知识转移机制, 以提高虚拟团队的知识转移绩效.
2. 学位论文 [宋艳](#) [虚拟团队知识转移研究](#) 2007  
本文主要从虚拟团队的特性对知识转移带来的影响角度进行研究, 在找出相关影响因素的基础上, 建立针对虚拟团队特性的知识转移机制. 研究内容与主要创新体现在如下几个方面:  
1、本文在对虚拟团队内涵进行界定的基础上, 分析了其知识的特性以及分布特点. 结合虚拟团队的运作模式分析其知识链和知识交流模型, 在此基础上分析虚拟团队知识转移的特点.  
2、抓住虚拟团队的特征和知识转移的特点, 总结了五种影响其知识转移效果的因素, 情境因素、信任的建立、技术因素、显著的多元文化性、有效的沟通, 这些因素是虚拟团队面对的最严峻的挑战.  
3、在分析虚拟团队知识转移影响因素的基础上, 从知识转移的基础结构出发, 以虚拟团队的技术依赖性为核心, 建立基于虚拟团队特性的知识转移模型.  
4、最后, 以知识转移模型为基础, 针对虚拟团队的挑战, 运用引申和借鉴的方法提出了相应的信任机制、情境机制和沟通机制. 这三个机制是互相促进, 互相补充的, 情境机制和沟通机制的完善促进信任关系的建立, 信任机制的建立依赖相互间情境信息的把握和沟通的完善, 情境信息的把握同样依赖有效的沟通, 三者合一, 组成虚拟团队的知识转移机制系统.
3. 期刊论文 [郑国光, 程骏, 李怀祖](#) [软件开发虚拟团队在知识转移中的作用研究 - 情报杂志](#) 2007, 26(10)  
探讨了软件开发虚拟团队对知识转移促进的功能本质; 总结了虚拟团队跨企业知识转移约束的一般方法, 并建立跨“时间-地域-组织-文化”多维度知识转移模型; 对软件开发的虚拟团队进行了重新分类, 并提出适应我国跨组织和文化的软件开发虚拟团队类型及其组织结构.
4. 学位论文 [贾颖](#) [虚拟团队知识转移的影响因素研究](#) 2009  
21世纪是知识经济时代, 知识无疑成为组织获取竞争优势的关键性资源. 如何有效地获取和共享知识, 成功地在组织内部进行知识转移成为现代组织所面临的首要问题. 同时, 随着信息技术迅猛发展, 虚拟团队成为许多跨国企业流行的工作方式. 因此, 寻找虚拟团队内部知识有效转移的影响因素, 对于提高虚拟团队的核心竞争力具有重要意义.  
本文主要针对虚拟团队知识转移进行了研究, 目的是找出虚拟团队知识转移影响因素之间的关系. 文章在回顾国内外相关研究的基础上, 结合虚拟团队本身的特征和知识转移过程特征, 构建了虚拟团队知识转移的影响因素模型, 提出了相应的知识转移影响因素的假设. 接着, 本文以高新区的研发企业为背景进行了实地的问卷调查, 利用SPSS统计分析软件, 在确保调研数据的信度和效度的基础上, 利用相关分析, 回归分析等方法对所提出的理论假设进行了验证. 最后在数据分析的基础上提出了提高虚拟团队知识有效转移的若干建议.  
本文研究发现: 知识受体因素对虚拟团队知识转移影响较大, 其次是转移背景因素, 最后是知识本身因素; 团队成员较好的吸收能力和团队内部较强的学习氛围对知识转移有重要的促进作用; 团队成员间的亲密关系和基于信任的合作关系对知识转移有较大的促进作用; 虚拟团队的多元文化特征对团队内部知识的有效转移有阻碍作用.

5. 期刊论文 [王娟茹, 赵嵩正](#) [虚拟团队知识转移机理研究](#) -情报杂志2007, 26(5)

虚拟团队是组织实现知识转移的有效组织模式. 在分析并提出必要假设的基础上, 提出了虚拟团队知识转移博弈模型, 探讨了虚拟团队进行持续知识转移的条件, 分析了团队规模与持续知识转移的关系.

6. 期刊论文 [杨斌, 王学东, Yang Bin, Wang Xuedong](#) [虚拟团队知识转移过程研究](#) -图书情报工作2010, 54(2)

虚拟团队是一种任务型组织, 其虚拟性、流动性和参与主体在时间和空间上的相对独立性决定了虚拟团队知识转移过程必然有着区别于一般团队知识转移的特征要素和过程特性. 在分析虚拟团队知识转移的基本理论特性的基础上, 构建虚拟团队知识转移的一般过程模型, 并探讨虚拟团队知识转移过程中的关键要素及其对知识转移活动的影响.

7. 学位论文 [王欣秋](#) [虚拟新产品开发团队的知识转移问题研究](#) 2005

有效的知识转移, 对于提高组织竞争优势至关重要. 新产品开发是组织创新潜能的集合, 在新产品开发过程中, 创新能力最为重要. 伴随着虚拟团队越来越多地应用于新产品开发过程中, 如何对新产品开发的核心产品——知识进行有效转移成为急需关注的热点问题. 正是在这一背景下, 本文对虚拟新产品开发团队(virtualnewproductdevelopmentteam)的知识转移问题进行一定程度的研究.

本论文的主要研究工作如下:

(1) 对虚拟新产品开发团队知识转移问题进行相关理论概述及其文献综述. 在此基础上, 指出现有研究的不足.

(2) 明确虚拟新产品开发团队的业务流程、知识内容、知识网络的基础上, 提出基于新产品开发的知识价值链模型, 以此分析虚拟新产品开发团队的知识分布特点.

(3) 探讨虚拟新产品开发团队的知识转移问题. 基于虚拟新产品开发团队中知识的特点, 从不同角度分析知识转移困难, 提炼影响知识转移的因素.

(4) 依据虚拟新产品开发团队的知识分布特点和知识转移影响因素, 分析虚拟新产品开发团队有效知识转移对策, 并采用基于语言评价信息的群决策方法, 对团队知识转移能力进行测评.

(5) 给出一个实际案例分析. 以SAP公司R/3IS-0i1下游项目的虚拟新产品开发流程为背景, 针对其知识转移难点的发现与解决展开具体分析和阐述. 在论文最后, 总结了本论文的研究成果并给出了结论. 同时, 也指出了进一步需要研究的工作.

8. 期刊论文 [张成考, 聂茂林, 吴价宝, 纪延光](#) [虚拟团队的知识创新与互动性研究](#) -软科学2004, 18(5)

虚拟团队是实现知识创新的有效模式, 而知识创新又是以知识交流为基础的. 根据知识链的构成要素, 对影响知识交流和创新的一些因素进行了分析, 并建立了虚拟团队的知识交流模型; 同时, 对虚拟团队中知识转移的四阶段模式和知识创新过程作了相关性研究. 最终得出虚拟团队中知识转化与互动性模型以及虚拟团队的知识创新模型.

9. 期刊论文 [孙爱军](#) [虚拟R&D团队内部学科群相效应的激励](#) -工业技术经济2009, 28(8)

虚拟R&D团队的研发过程是团队内部代表各学科成员间的一种知识转移共享的过程. 依据虚拟R&D团队内涵及学科知识特征, 揭示出虚拟R&D团队内部存在学科知识群相效应, 探讨了虚拟R&D团队内部学科群相效应激励原则, 以及将团队内部学科群相效应有效地变成团队任务目标整体推进的内核动力效应措施.

10. 学位论文 [周勇](#) [虚拟研发组织治理结构理论与实证研究](#) 2004

研究开发(R&D)是企业提升核心竞争力的重要途径, 但是在当今经济一体化和全球化的背景下, 企业单独进行研究与开发活动的传统技术创新模式的缺陷日益凸现. 虚拟研发组织(Virtual R&D Organization)是虚拟组织概念渗透于科研机构所形成的一种R&D新模式. 它围绕特定的研究目标和内容, 利用计算机互联网络和现代通讯工具, 将有能力、有愿望参与产品研发的企业和研究机构连接起来, 从而打破地域的限制, 加强这些机构之间的协作, 实现系统软硬件、科研设备、专有知识、人力资源等方面的互利共享. 虚拟研发组织是信息化时代, 研究机构培育核心竞争力、节省资源、加速发展的重要手段. 它日益成为合作R&D组织形式的发展趋势. 虚拟研发组织作为一个虚拟团队, 其治理结构不同于传统的层级组织, 它的治理结构的设计既要考虑到团队激励的一般性, 还要考虑到虚拟团队的网络特性, 即其作为一个动态开放系统的特殊性. 如何设计一个好的治理结构以保证虚拟研发组织有效运行, 即关系到虚拟研发组织的发展壮大, 也是该文研究之重点. 该论文首先结合博弈论和信息经济学等相关理论, 从虚拟研发组织的伙伴选择方法、利益分配机制以及知识转移体系三个方面对其内部治理结构进行理论研究. 文中运用模糊综合评价法进行虚拟研发组织的合作伙伴选择, 应用“团队惩罚”模型分析虚拟研发组织的利益分配机制, 并通过一个简单的知识转移道德风险模型来构建虚拟研发组织的知识转移体系. 其次, 该文立足于中国企业的实际背景, 通过去企业基层进行调研, 分析中国企业目前的合作研发状况和实施虚拟研发计划时可能存在的问题, 探讨虚拟研发组织的发展前景, 进而提出全球网络经济下中国虚拟研发组织的发展对策, 具有一定的决策参考价值. 最后, 在系统分析中国企业合作研发的阻碍因素的基础上, 提出了促进中国企业合作研发的政策建议, 即在完善官、产、学、研各方推进体系建设的基础上构筑产学研联合的市场化服务平台. 该论文的预期结果, 对于改革中国现行的R&D组织中存在的弊病, 充分整合、利用国际优势资源进行高新技术的研究与开发, 促使企业真正成为技术创新的主体, 提高企业的核心竞争能力, 促进中国的技术创新与技术进步, 具有积极的作用.

本文链接: [http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical\\_hsxxyb201001019.aspx](http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_hsxxyb201001019.aspx)

授权使用: 黄山学院学报(qkhsxy), 授权号: 8d9fd580-cc3d-4537-8329-9eb9010923dd

下载时间: 2011年4月2日