

浅析高等职业院校知识管理的现状和对策

王耀玉

济南职业学院, 山东 济南
Email: 1597205909@qq.com

收稿日期: 2020年11月27日; 录用日期: 2020年12月23日; 发布日期: 2020年12月30日

摘要

知识管理在组织管理中已经成为一个有效工具。高等职业院校的知识管理包括对隐性知识和显性知识的管理。高职院校可以通过常用的信息管理手段对显性知识进行搜集、整理, 但是对于隐性知识的管理, 高职院校只能运用知识管理手段来获得和充分利用。本文将从知识获取、知识保留和知识共享三个维度, 对高等职业院校的知识管理进行分析和评估, 并提出对策。

关键词

高职院校, 知识管理, 知识获取, 知识保留, 知识共享

Analysis on the Status Quo and Countermeasures of Knowledge Management in Higher Vocational Colleges

Yaoyu Wang

Jinan Vocational College, Jinan Shandong
Email: 1597205909@qq.com

Received: Nov. 27th, 2020; accepted: Dec. 23rd, 2020; published: Dec. 30th, 2020

Abstract

Knowledge management has become an effective tool in organizational management. The knowledge management of vocational college includes both management of tacit knowledge and explicit knowledge. Vocational college can collect and sort out explicit knowledge through common information management methods, but for the management of tacit knowledge, vocational college can only obtain and make full use of it through knowledge management methods. This article ana-

lyzes and evaluates the knowledge management of vocational college from three dimensions: knowledge acquisition, knowledge retention and knowledge sharing, and then proposes countermeasures.

Keywords

Vocational College, Knowledge Management, Knowledge Acquisition, Knowledge Retention, Knowledge Sharing

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 知识的定义

知识是一个发展中的概念。在不同的历史时期，人们对知识及其价值有不同的认识和理解。按照知识的获取和传递的难易程度，知识可以划分为显性知识和隐性知识[1]。隐性知识是高度个人化，难以用形式化、记录、编码或表示的知识。隐性知识的组成要素包括直觉、经验、真理、价值、判断、信仰、智能等[2]。隐性知识是个人或组织经过长期积累后，所拥有的知识。显性知识是指可以用文字、数字、图形或其它象征物清楚地表达出来的知识。例如手册、书本、知识库中记录的知识。知识只有透过有目的、有系统、有组织的学习，知识才会变成力量。

2. 知识管理

知识管理在组织管理中已经成为一个有效工具。到目前为止，学术界对知识管理还没有形成一个公认的定义。Nonaka 于 2006 年提出知识管理是在组织内持续创造新知识、广泛的传播这种知识，并迅速地将新知识体现在新产品、新服务、新技术和新系统上的过程[3]。本文认为知识管理是指通过对组织内的知识及相关无形资产的获取、产生、保留、共享、应用等过程的系统管理，达到提高组织的知识创新能力、增强组织的核心竞争力和实现组织可持续发展的目的。知识管理也是实现高等职业院校有效管理的支柱和工具。高等职业院校的知识管理包括对隐性知识和显性知识的管理。高职院校可以通过常用的信息管理手段对显性知识进行搜集、整理，但是对于隐性知识的管理，高职院校只能运用知识管理手段来获得和充分利用。本文将从知识获取、知识保留和知识共享三个维度，对高等职业院校的知识管理进行分析和评估，并提出对策。

2.1. 知识获取

知识获取是知识管理的核心要素，是创造新知识的前提。新的知识不会突然出现，知识获取就是将组织内部、外部的知识，转化为组织内部的知识，并将转化的知识进行整理，将它继续转化为组织创新所需的知识。组织在进行知识获取时，必须知道组织需要什么知识，从什么地方能获取，怎样获取这些知识。知识管理中的知识获取不仅仅是对数据库、网络信息等资源的知识获取，还包括从科学交流、文献、各类知识资源中获取知识。

2.2. 知识保留

知识保留是知识管理的重要组成部分。知识保留可以成为学校的资产，也可以阻碍学校的发展。组

组织中根深蒂固的文化和知识可能会阻碍有价值的新知识产生[4]。知识保留需要鉴别哪些是有价值并需要保留的知识,哪些没有价值并摒弃的知识。知识保留是组织中的一种记忆[5]。组织记忆是组织中的重要资源,它包括组织中的大部分知识和影响组织的行为活动。知识保留就是在组织中建立知识库,将知识储存在组织内部。组织记忆中的事件或者内容集中在五个知识储存库:个人、文化、转变、结构、外部活动[6]。

2.3. 知识共享

知识共享就是知识在组织中转移、传递、交流的过程。通过知识共享将个人或部门的知识扩散到组织系统。实现知识共享是知识管理的一项核心任务与功能。知识共享可以帮助组织内的成员获取显性知识,并知道如何获取隐性知识。高职院校的知识共享就是教师、学生通过各种交流的方式将个人所具有的显性知识和隐性知识分享给其它成员,并成为学校的知识财富。高职院校中知识共享是教师和学生之间、教师与教师之间进行知识交流时,显性知识和隐性知识相互转化的过程,也就是 SECI 知识创造过程[7]。社会化:个体之间通过联合活动或接触共享隐性知识的过程。在高职院校中,这个社会化的过程就是学校的成员共同分享个人经历、教学和科研经验、方法、技能、思维等。这是隐性知识到显性知识的过程。外部化:把隐性知识用易于理解的形式表达和描述成显性知识。这是知识共享的一个重要环节。组合化:将已经外部化的知识转化成知识系统。例如实现知识库的更新过程。内部化:将显性知识转化成隐性知识的过程,实质是一个学习的过程。个人可以通过内部化这个过程积累和丰富知识,这是高校培养人才,提高科研水平的一项重要工作。

3. 高等职业院校在知识管理实践中的优势和劣势

3.1. 优势

第一,在高职院校中的知识管理,有两方面非常重要,一是获得新知识,二是传播知识[8]。在知识获取层面上,学校聘用国内外专家进行教学合作,引进国内外优质教学资源;为教师提供常规的培训项目,提高教师的技能;并教师提供网络知识获取平台。第二,学校在知识共享的过程中,依托校园网络为教师、学生提供知识共享的渠道;通过面对面交流的方式为教师提供知识共享的机会;学校通过设立科研奖项等方式激励教师主动、积极地进行知识共享。第三,学校建设自动化办公系统,利用现代化设备和信息化技术,优质而高效地处理办公事务和业务信息,实现对信息资源的高效利用,最大限度地提高工作效率和质量、改善工作环境。

3.2. 劣势

第一,学校没有建立实施知识管理的有效管理体制。学校的领导及教师缺乏深入的知识管理理念,对知识管理的重要性认识不足。学校的教师对于知识共享有抵触情绪,因为他们拥有的隐性知识是他们保障自身利益的筹码。他们需要靠自己拥有的隐性知识得到认可,所以他们不希望这些隐性知识被别人掌握,不愿意也不积极地共享自己的知识。第二,学校虽然建立了自己的校园网和办公自动化系统,但是使用率非常低。在面对面进行教学研究、成果交流时,教师缺乏主动性和积极性,通常情况会以各种理由缺勤。学校的教学活动、集体备课等活动处于停滞状态,这些活动往往会变成教职工见面会。第三,学校缺乏激励机制,现有的激励措施与教师的知识创造特点不符。教师的科研、学术论文等知识用于职称的评聘等这种方式缺乏物质激励、缺乏精神上的自我价值的实现。第四,由于学校对知识管理缺乏重视,导致学校通过扩招和学校合并这种方式进行扩大,缺乏学校与其他院校建立知识联盟。最后,知识

保留往往不被组织领导人视为一个战略问题，而是委托给信息和通讯技术工作人员[4]。虽然知识保留对学校发展很重要，但是，学校对知识保留没有引起足够的重视。学校由于体制和管理限制，导致优秀教师或获得博士学位的教师出现辞职现象，这种人才流失同时造成知识产权的大量流失。

4. 高等职业院校知识管理的对策

4.1. 建立内部知识管理团队

随着高职院校知识管理要求的不断提高，需要有一个知识管理团队，在学校内部系统开展知识管理。知识管理团队的领导者负责规划学校内部的知识管理的策略和方向，确定知识管理的范围。知识管理团队的领导者有序的推动、协调知识管理的各项活动。知识管理团队的其他成员在领导者的带领和培养下，向学校的教师宣讲知识管理的理论和重要性，在学校内部普及知识管理，使学校的教师和员工都意识到自己是学校知识管理的主要部分，自觉地寻求个人与学校之间的共同发展。在知识管理团队和学校教职员工的协作下，为学校实现知识管理提供良好的管理基础。

4.2. 将隐性知识向显性知识转化，促进知识共享

将隐性知识转化成显性知识就可以帮助教师、学生和科研人员更容易获取知识。在学校内，知识获取的方便度较低，有时身边的知识也很难获取。这其中的原因有很多，但是学校可以尽可能地将隐性知识转化成显性知识。例如：通过定期面对面的交流、科研兴趣小组、公共信箱、网上论坛等形式在教师和学生之间、管理人员和教师之间、学生与管理人员之间建立流畅的知识传播渠道；将知识共享的成果形成文档或产品，例如手册、说明书、数据库等；学校还可以与其他院校、社会团体、科研机构建立联系，通过研讨会、科研成果展示、科研资源共享等形式进行交流；组织教师、学生、管理人员等在网络上进行知识交流和借鉴等活动。通过以上方式实现隐性知识向显性知识转化，有效地实现知识共享。

4.3. 构建数字化校园，建立学校知识库

高职院校的知识管理需要利用信息技术对显性知识和已经显性化的隐性知识进行储存和管理。信息基础建设是构造知识交流网络的前提条件，因此，学校需要建设一个多媒体网络平台，并将这个平台遍布校园的各个角落。通过这个多媒体网络平台，打造一个知识交流网络。将这个平台作为学校内部各个部门的沟通桥梁，在交流和互动的过程中实现知识共享和创新，并为教师和学生提供便利而有效的知识获取的手段。基于网络平台的建立，学校还应该建立一个属于自己的知识库。知识库的内容可以包括：学校人力资源状况以及每个职位需要的技能和评价方法；学校各部门的内部资料；学校的主要竞争对手及合作伙伴的详细资料；学校内部的研究文献、研究报告、教学案例；教师的课件、教案、教学实践、教学背景材料、参考资料等。在知识库中可以形成课件库、辅助资料库、论文库等子仓库。通过知识库创建，可以为学校、教师、学生、社会提供知识获取的平台，也可以有效的现实知识保留和共享。

4.4. 营造有利于知识共享的校园文化

保护和管理隐性知识需要一种交流和学习的方法，那么创造交流和学习的机会必须是组织文化的一部分。校园文化与学校的组织结构相互作用，形成行为规范，成为教师和学生共同拥有的价值观和行为准则。知识的生产、获取、共享、创新等都需要相应的文化氛围，因此学校的知识管理需要重视校园文化建设，营造互相信任、尊重知识、共享知识的校园文化。首先，在教师与教师之间、教师与学生之间、教师与学校之间建立一种信任关系，使他们在一种宽松的环境和氛围中，自愿、主动、积极的交换意见、分享教学经验和科研成果等。其次，还可以建立文化休闲场所，为知识共享提供轻松的环境场所。

5. 总结

知识管理是提升高等职业院校核心竞争力的重要战略之一。本文分析了高等职业院校在知识管理方面的现状并提出策略。就目前而言, 如何更有效地实现知识管理战略对高等职业院校是新的挑战, 必然会面临各种各样的困难。因此, 高等职业院校要充分借鉴知识管理中的思路和方法, 采取积极的战略态度, 不断更新现有知识, 并对内外知识进行整合, 力求获得独特的竞争优势。

参考文献

- [1] Drucker, P.F. (1966) *The Effective Executive*. Harper Business, New York.
- [2] Nonaka, I. (1994) A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organizational Science*, **5**, 14-37. <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.14>
- [3] Nonaka, I. (2006) Organizational Knowledge Creation Theory: Evolutionary Paths and Future Advances. *Organization Studies*, **27**, 1179-1208. <https://doi.org/10.1177/0170840606066312>
- [4] O'Toole, K.M. (2001) Learning through the Physical Environment in the Workplace. *International Education Journal*, **2**, 10-19.
- [5] DeLong, D.W. (2004) *Lost Knowledge: Confronting the Threat of an Aging Workforce*. Oxford University Press, Oxford. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195170979.001.0001>
- [6] Walsh, J. and Ungson, G. (1991) Organizational Memory. *The Academy of Management Review*, **16**, 57. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4278992>
- [7] Nonaka, I., Toyama, R. and Konno, N. (2000) SECI, Ba and Leadership: A Unified Model of Dynamic Knowledge Creation. *Long Range Planning*, **33**, 5-34. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(99\)00115-6](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(99)00115-6)
- [8] Parul, D.A., Ravi, K. and Anil, K.V. (2011) Enhancing Curriculum and Research in Higher Education with a Strategic Use of Knowledge Management. *Global Journal of Management & Business Research*, **11**.