

编辑隐性知识的挖掘

韩长友

《延边大学学报(自然科学)》编辑部,133002,吉林延吉

摘要 编辑隐性知识是编辑在长期工作实践中形成的内隐的而又高度个性化的知识,是期刊组织潜在的智力资源,是期刊组织核心竞争力的源泉;因此,挖掘编辑隐性知识,使其显形化,是期刊组织管理的重要内容。创造良好的隐性教育环境,建立合理的隐性教育制度和合理的激励制度,是挖掘隐性知识的重要途径。

关键词 隐性知识;显性知识;期刊组织

Mining methods of editors' tacit knowledge// HAN Changyou

Abstract Editors' tacit knowledge is the implicit and highly personalized knowledge. It is the potential intellectual capital and the resource of journal organization core competence which comes from the editor's long-term practice. Therefore, mining of editors' tacit knowledge and externalization of tacit knowledge are very important for the journal organization. Creating proper implicit education environment, establishing reasonable implicit education system and incentive system are the main mining methods.

Key words tacit knowledge; dominant knowledge; journal organization

Author's address Editorial Department of Journal of Yanbian University(Nature Science Edition),133002,Yanji,Jilin,China

1 隐性知识的内涵

20世纪50年代,英国著名学者波兰尼^[1]首先提出了隐性知识的概念,并将人类知识分为显性知识和隐性知识2大类。其中:显性知识是指以文字、图像、符号、声音等形式记载于书本、数据库、磁盘、光盘等载体上的有形的编码化知识;隐性知识是指个人或组织在长期生活工作或运行发展实践中积累起来的难以规范化也难以传播和交流的各种内隐性知识,诸如一个人在长期的生活工作实践中形成的经验、能力、认识、思维,一个组织在长期的运行发展实践中所形成的管理理念、经验、模式等,因此它具有内隐性、抽象性、主观性和个性化的特征。

随着人们对显性知识的重视和研究^[2-4],人们发现,隐性知识在现实中传播存在诸多障碍^[5]:

1)不易互信。隐性知识具有收益价值,使拥有者不愿轻易外传,同时,知识接受者也可能不认为知识源具有学习的价值。

2)不易编码。隐性知识难于用语言文字表述,给其传递带来认识载体上的障碍。

3)不易复现。隐性知识多表现为灵感、诀窍、技巧

等,这些知识的呈现需要多种主客观条件的契合,带有偶发性和随机性,拥有者不能随时随地地外化或呈现。

4)不易意会。隐性知识的抽象性和个人体验性使接受者只可意会,难以准确掌握,从而降低了传递效果。

5)个体差异。形象思维强者更易于领会和接受隐性知识,而逻辑思维强者易于领会和接受显性知识。

6)依赖情境。对环境和情境的高度依赖是隐性知识传递最大的外在障碍,没有适宜的传递情境,隐性知识就难以传递。

2 编辑隐性知识挖掘的必要性

编辑个体在长期的工作实践中会形成各自的有关认知能力、思维模式、价值观念、工作经验等难以形成统一而又高度个性化的个体隐性知识,如对稿件的取舍判断、编排技巧、人际交往、职业态度、职业灵感等方面,这些难以言明、模仿和不易被复制的隐性知识会深深地影响着编辑个体的行为方式,从而体现出不同的编辑风格、编辑水准、职业兴趣、道德情操等。

对于显性知识和隐性知识的关系,文献[6]指出,人类全部知识的90%以上是隐性知识,而显性知识则不足10%,同时,隐性知识往往比显性知识更完善、更具有创造价值。编辑在长期的学习工作中积累的大量隐性知识的重要性和宝贵性不言而喻,如果不能及时地将这些知识显性化或者传递给他人,无论对编辑自身,还是对期刊组织的创新和发展,都将会是一种巨大的损失。

《编辑人的世界》一书的主编格罗斯曾说:“未来能不能继续出现有娱乐性、重要、资讯丰富的好书,和充满热情而且不断提升自我的作者,完全要仰赖目前和未来几年从事编辑工作者的直觉、才华与编辑的艺术和技巧。”^[7]因此,期刊组织应积极挖掘与共享编辑隐性知识,激发编辑的潜在能量,以此不断推动期刊组织的可持续发展和编辑自身素养的不断提高。

3 编辑隐性知识挖掘的主要途径

编辑的隐性知识在工作实践中存在着诸多传递障碍,因此,期刊组织要建立多种渠道,形成多种途径,使编辑个体的隐性知识及时地显性传递出来,成为编辑组织成员共享和相互学习进步的宝贵资源。

3.1 创造良好的隐性教育环境 隐性知识一般是经过

长期的学习和实践积累而形成的,因此,编辑个体拥有隐性知识的多少往往决定了其编辑地位。一般而言,在不具备隐性知识传递的环境中,编辑是不愿意主动传授给他人的,以免丧失竞争实力而失去自身优势;因此,期刊组织应高度重视隐性教育环境对于提高编辑素质和期刊组织发展的重要性,努力营造良好的工作环境。

首先,要充分运用赏识理念,提高编辑的成就动机。领导的赏识,能够使编辑认识到自己的才能或价值,使其产生心理满足感,进而激发起生活、工作的自信心,迸发出强烈的工作热情与创造精神。正如美国心理学之父威廉·詹姆斯所说:“人性最深层次的需要就是渴望别人的赞赏。”大量的心理学研究^[2]也表明,来自外部的期待、积极的暗示和赞许,能激起积极的自我暗示,增强自信心,从而进行新的自我定位,树立更高的追求目标,挖掘自身潜在能力;因此,期刊组织管理者在管理的过程中应多以赏识的心态和眼光去看待每一位编辑,善于发现和鼓励他们身上各自所具备的优点和亮点,理解他们的合理诉求,尊重他们的人格和劳动成果,以此激发编辑的工作热情,提高编辑的成就动机。

其次,营造和谐氛围,构建学习型组织。期刊组织要努力营造编辑间相互理解、相互信任、相互帮助、相互学习的和谐氛围,使编辑能够产生积极的情感体验和强烈的情感共鸣,形成良好的向心力和集体归宿感,进而促进编辑间的交流和学习,愿意分享各自的学习、工作的经验和体会,达到知识共享、共同提高的目的。构建学习型组织是现代期刊组织发展的必然要求,该组织的基本特征^[8]是,组织成员拥有一个共同的愿景,善于不断学习(终身学习、全员学习、全过程学习、团队学习),这种学习不仅强调要通过个人的不断学习,以不断突破自己的能力上限,同时也强调组织成员间的相互学习,以达到知识共享、信息共享,个体与组织共同发展和提高的目的。

3.2 建立合理的隐性教育制度 制度文化作为人的活动的非实体性要素之一,不仅是人的活动与创造,也是规范活动主体的基本秩序体系。合理的隐性教育制度必然能够起到指向、约束、矫正、激励、整合与保障作用,促使编辑自觉约束和端正个人行为,现实期刊组织所需求的价值标准、道德观念和行为习惯,从而促进编辑的个人成长和期刊组织的健康发展;因此,期刊组织应依据实际情况,制订有利于编辑个体和期刊组织协调发展的制度。

如建立编辑交叉校稿制度。编辑在学习工作实践中,会形成属于自己独特的隐性知识,在稿件的编辑加工过程中表现出自己的编辑风格、编辑技巧以及发现问题的能力,通过建立交叉校稿制度,就能够使编辑形成相互借鉴、相互启发、相互探讨的学习氛围,有利于把各自掌握的相关隐性知识传递给对方,达到共同提

高的双赢目的。

又如建立定期总结报告制度。编辑通过一段时间的工作,多少会发现一些问题或产生一些心得,如有关审稿问题、校稿问题、管理问题等,期刊组织可根据实际情况安排编辑进行总结,并把获得的这些隐性知识进行归纳,反馈给编辑。这不仅有利于促进编辑间的学习和交流,也有助于提高期刊组织的管理水平。

3.3 建立合理的激励制度 现代组织管理研究表明,完善的激励制度是增强凝聚力、提高员工工作效率的重要手段。文献^[2]的研究结果表明,一个没有受过激励的人仅能发挥其能力的30%~90%,而当他受过激励后,其能力是激励前的3~4倍。这也充分说明激励制度在组织管理中的重要作用;因此,期刊组织要不断探索符合组织自身发展的激励制度,如优秀编辑评比奖励制度、优秀论文奖励制度等,以此激励编辑在工作实践中乐于奉献,乐于共享,乐于创新,使知识从个体拥有转化为集体拥有,进而转化为组织发展的不竭动力。

值得注意的是,在实施激励制度的过程中,一定要体现物质激励和精神激励相结合的原则。人的需要和动机是一种层级结构,高级动机的出现有赖于低级需要的满足,即在薪水、福利、奖金等方面的满足;但是,物质需要的满足并不能使一个人真正地感到幸福,只有当人的高级的需要和动机如友爱、认知、审美和创造的满足,即人的价值的实现或人性的自我实现达到后,也就是说只有物质需要和精神需要都得到满足后,才能引起强烈的幸福感,从而产生巨大的创造力。因此,物质激励和精神激励二者不可偏废。

4 参考文献

- [1] 吴玉玲. 图书馆员隐性知识探究与挖掘[J]. 图书馆工作与研究, 2010(167):41-44
- [2] 吕卫文. 隐性知识和编码知识[J]. 科研管理, 2007, 28(6):31-35
- [3] 汪慧玲, 韩珠珠. 知识管理中隐性知识显性化的路径分析[J]. 科技管理研究, 2009(1):212-214
- [4] 周慧慧, 冯勤超, 汪长勇. 隐性知识研究综述[J]. 价值工程, 2007(12):127-130
- [5] 刘国豪. 基于隐性知识培育高校创新型人才的途径研究[J]. 国家教育行政学院学报, 2010(3):42-45
- [6] 龙莎, 葛新权. 促进知识管理中隐性知识的显性化[J]. 北京机械工业学院学报, 2008, 28(1):70-72
- [7] 格罗斯. 编辑人的世界[M]. 齐若兰, 译. 北京: 中国工人出版社, 2000:6
- [8] 王士红, 彭纪生. 学习型组织对于知识共享以及创新的影响研究[J]. 科学管理研究, 2007, 27(2):63-66

(2011-01-20 收稿; 2011-03-17 修回)