

# 基于企业内部团队合作知识共享的研究

杨光照

(中科美菱低温科技股份有限公司,安徽 合肥 230022)

**摘要:**随着知识经济和共享经济的快速发展,企业的高效运转离不开内部员工之间和部门之间有效的团队合作,知识共享是促进团队合作发展的一个新兴和必然趋势。本文基于当下知识经济时代的大背景,首先通过现有的理论成果分析了我国企业知识管理及共享的现状,其次以问卷调查的方式,选取中国华北地区的部分公司为调查样本,涉及信息传输、计算机服务和软件行业、金融行业、教育行业和制造业,回收有效问卷 204 份。通过理论回顾和调研分析,总结出了企业在知识共享方面存在的一些问题,最后根据理论和调查分析,提出在不同发展阶段企业进行知识管理、实现知识共享的措施,为企业高效的团队合作提供了参考依据。

**关键词:**团队合作;知识管理;知识共享

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.27.160

## 1 研究背景

随着现代科学技术和电子信息科技的发展,知识经济作为一种重要的经济形态正在逐渐兴起<sup>[1]</sup>。知识经济时代将不再完全依赖物质资源和资金等要素来获得发展,而是主要以知识作为资源,以知识为基础,以知识的创新和生产作为动力。知识经济时代实质上是对大工业时代的进一步发展,大工业时代为知识经济的发展提供了物质基础,并将科学技术与工业生产相结合,从而使知识成为了一种新的主导性发展力量。

在这一背景之下,企业内部的团队合作特别是以知识共享的方式进行的团队合作就显得尤为重要<sup>[2-3]</sup>。企业内部的知识共享,不单是为了更好地提高组织效率,实现团队目标,提升企业的核心竞争力,还可以使企业员工获得他人认可,实现自身价值。知识共享依赖于企业完善的知识管理体系,通过庞大的知识数据库连接企业员工以及各部门,以实现高效的团队合作<sup>[4]</sup>。

## 2 我国企业知识管理及共享的现状

在知识经济背景下,知识共享的团队合作方式显得尤为重要<sup>[5]</sup>。然而要实现良好的知识共享,必须建立完善的知识管理体系,越来越多的企业认可知识管理应用的必要性,并且很多企业早已将其运用到日常管理活动中。以下是通过分析相关研究成果所得出的企业知识管理及共享的现状。

第一,大部分企业实施知识管理的效果并不明显。不少大型企业已采取各种措施进行知识管理:例如,设置知识管理的推动部门,购买知识管理软件或系统,指定相应的负责人员,收集不少知识管理相关文档。在这些实践中虽然有少数取得较好效果,但大部分实施的效果并不明显<sup>[6]</sup>。

第二,知识共享相关的企业文化未全面形成。目前大

多数企业在传播知识共享的相关企业文化时,更多的只是一种形式化的口号,并未将其真正落实。一方面是很多企业管理者与员工之间存在严重的等级观念,难以营造出知识共享的文化氛围;另一方面是一些企业一直强调员工要提升团队意识,但并未将之与相应的激励机制挂钩,这导致员工的积极性不高,员工难以响应该号召。

第三,大多数企业知识共享机制、硬件设施还有待改善。相关研究表明,员工对于“企业为员工知识共享活动提供的环境设施”的评分均值,处于中等偏下水平。目前创新企业大多数还未建立良好、轻松的休息室供员工交流,企业员工因为工作任务繁重等原因,参加学术讨论、经验交流分享会等的活动机会较少,且企业拥有的网络设备及软件系统还不完善<sup>[7]</sup>。企业在知识共享路径方面还需有较大的提升,完善硬件设施为员工知识共享活动提供最便捷的路径。

第四,若将企业员工划分为管理者和非管理者,结果表明,管理层的员工在知识共享行为上的态度明显高于非管理者的员工。这主要是因为管理者对整个团队的目标完成有直接责任,他们需要通过积极的沟通来协调各方力量,通过知识共享提升决策品质,加强团队合作和提升团队凝聚力。

## 3 问卷调查结果及分析

本研究选取中国华北地区的部分公司为调查样本,涉及信息传输、计算机服务和软件行业、金融行业、教育行业和制造业。共发放问卷 250 份,有效回收 204 份,有效回收率为 81.6%。调查的对象女性居多,年龄大致在 18-55 岁之间。大部分是本科学历,企业普通员工。以下是本次调查问卷的结果分析:

问卷结果表明,大部分单位存在知识管理体系,说明知识管理体系是企业内部知识管理实施的中坚力量。但

是仍然有 23.33%和 13.33%的人员选择“不存在”和“不清楚”的状况,说明仍有少数企业的知识管理体系还不够完善。企业内部应该做到知识共享体系全面化,让每位员工都能了解自己企业的知识管理状况,这样才能相互协调工作,企业内部的人员才可以根据自身部门的特点相应地制定自身部门知识项目相关的主要职责及其权限,并负责具体的实施工作。同时,76.67%的调查者所在企业存在团队合作方面的培训,说明大多数企业比较重视在内部进行团队合作。进入知识经济时代,团队合作方式对于企业的发展至关重要。

虽然大部分被调查者表明知识在其所在企业部门之间比较开放(如图 1),并且大部分员工愿意与内部其他成员共享自己所拥有的知识资源(如图 2)。但实际上由于知识一定程度上是组织内权力的来源,与个人晋升发展挂钩,所以一些知识拥有者并不愿意与他人分享,造成知识仅滞留在某人或某部门之内,而组织及团队其他成员无法获取的局面。在问题“是否愿意与企业内部其他成员分享您所拥有的知识资源”这个问题上,有 2 位参与者选择了“比较不愿意”。这两位参与者的行业分别是信息传输,计算机服务和软件行业;可能这些行业涉及行业机密,普通员工和上级没办法知识共享。这同时也说明了知识共享存在一个问题,行业的不同和涉及领域的不同,知识共享的方式就不同。

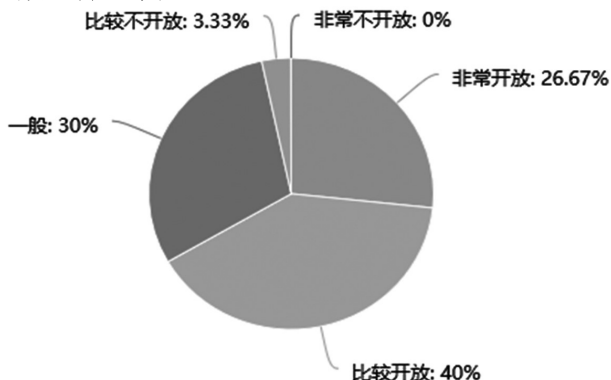


图 1 企业部门之间知识开放的程度

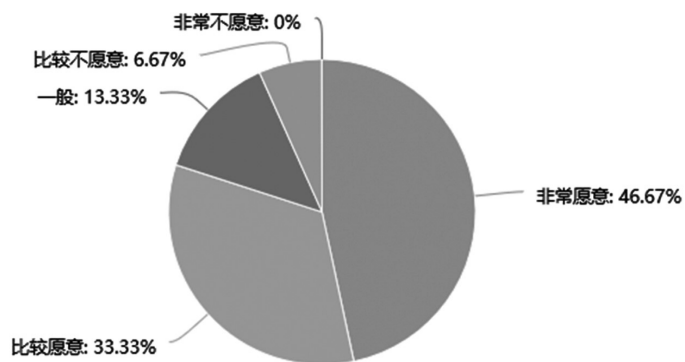


图 2 企业内部其他成员分享知识资源的意愿程度

绝大部分企业内部团队成员表明通过团队合作来完成相应的工作比独自工作效率要高。另一方面,虽然团队

合作提高了工作效率,但也存在诸多如“团队间任务分配不满;团队成员缺乏沟通;成员矛盾影响任务进度;某些成员无责任心,不听从指挥,缺乏合作精神”等问题(如图 3)。因此,该项结果表明,要想实现高效率的团队合作,企业需要建立健全相应的团队合作制度,例如合理分工、建立团队合作奖惩制度等,以此促进团队成员间的合作。

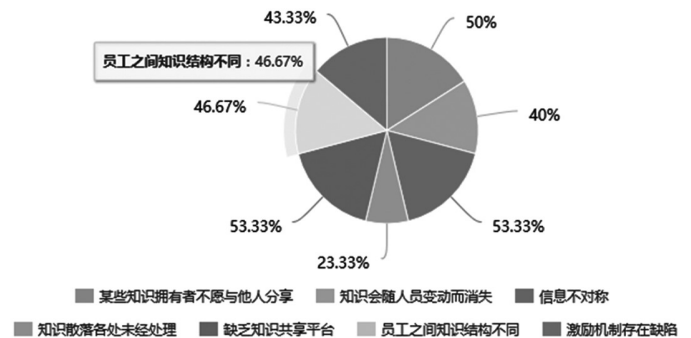


图 3 企业内部团队合作中可能存在的问题

大部分存在知识管理体系的企业,管理水平和程度有限,其所拥有的知识是分散的,未经整理的。模糊单一的制度无法促进知识的合理保存,使知识极易消逝。而且随着团队及企业内部的人员流动,知识也极易随其流动而消失。调查结果显示,信息不对称、缺乏知识共享的平台是大部分企业内部在知识共享方面的现状。而人际关系与企业的激励制度是影响知识共享的主要因素。绝大部分调查者认为组建知识管理小组与开展培训学习推动知识运用有利于促进企业内部的知识共享。

综上所述,在知识经济时代背景下,知识共享是团队合作发展的一个新兴和必然趋势,但其管理体系尚不成熟,且诸多方面存在空白。因此,还有待加强建设知识管理体系。

#### 4 促进企业内部知识共享,加强团队合作的措施

要实现企业内部的知识共享必须完善企业内部的知识管理系统,对多数企业而言都可以通过以下三个阶段来实现知识共享,促进团队合作。

##### 4.1 初期

组建知识管理小组,确定初期知识管理工作的各级负责人和组员。知识管理不仅是企业高层管理者的责任,而且是全体员工共同的责任<sup>[8]</sup>。只有确定出知识管理各级负责人和组员后工作效率才会提升。

负责人整合现有的知识内容,完善相关管理制度,构建知识管理框架。企业负责人可以通过制定知识收集流程及其相关管理制度来促进团队间的合作效率,让员工可以根据自己擅长的方面推进工作;企业还可以建立知识资源图用于管理隐性知识,并为员工提供查找知识资源图的相关途径以方便员工根据资源图来查找自己所需要的资源,并通过在知识库中进行检索来获得所需的知识,企业通过多种类似的方法进一步完善相关的知识管

理制度,以构建知识管理框架。

#### 4.2 中期

根据公司战略制定出知识管理目标的具体内容。在企业的发展过程中,离不开公司战略和相应的管理计划订定,离不开各个部门之间的密切配合与相互协作。因此,要完善企业的组织结构,要制定出知识管理目标的具体内容,并对其主要工作内容与职责进行明确<sup>[9]</sup>。

各个部门及其负责人需将知识管理嵌入日常工作流程中,以实现企业内部各部门之间的知识交流和共享。在企业的管理工作中,需将知识管理日常化,同时要及时对其相关数据进行合理的记录,并建立相应的数据库,以便在以后的工作中能够找到理论依据。企业可以通过建立非正式组织,例如学习型团体,让团体中的成员深刻感悟到知识管理的重要性,通过学习获得、分享、整合、更新、创新知识,同时做好相应信息的采集和保管工作。长此以往,在提高员工综合素质的同时,不仅可以提升相互之间的熟悉程度和信任感,还可以增加协作度和企业凝聚力。

企业制定知识共享培训机制,使知识共享更有效率。从某种程度上讲,知识管理最终所达到的效果主要取决于企业内部全体成员的知识水平和职业素养。鉴于此,针对企业内部员工进行专业而有效的职业培训无疑是实现知识管理目标的必然选择。

#### 4.3 后期

企业内部,知识的主动共享贡献纳入业绩考核,并根据反馈机制和激励制度进行相关激励。科学高效的激励机制有助于在企业内部营造健康向上、积极进取的良性竞争氛围,对提升企业整体的竞争力大有裨益。同时,可以根据绩效对表现优秀的员工给予相应的奖励。

知识管理与共享形成互动,各个层面的人员主动利用知识,也从中积累知识和经验,以达成更好的知识共享<sup>[10]</sup>。企业可以通过多种方式培训管理人员,同时通过理论测试、实际操作等增强业务人员工作能力,也可以将具体的工作过程、业务管理明确成条文,使知识管理与共享形成互动。知识管理和知识共享互动的不断完善,能进一步促进企业高效率的团队合作。

### 5 结束语

综上所述,我国绝大多数企业现在虽然已经建立了适合本企业发展的知识管理体系,但企业内部仍然存在许多问题,阻碍着知识共享的进一步推进。要实现企业内部的知识共享必须完善企业内部的知识管理体系,对多数企业而言都可以通过以下三个阶段来实现知识共享,促进团队合作。前期通过组建知识管理小组,构建知识管理框架;中期将知识管理日常化,引入培训机制,实现企业内部的知识交流和共享;后期通过把知识共享纳入业绩考核中,同时制定相关激励制度,实现知识管理和知识

共享的良性互动,让各层面的员工主动利用和分享知识,以此促进企业内部的团队合作,增强企业的核心竞争力。我国目前在知识管理和知识共享方面,仍有许多制度上的空白,需要各企业在今后发展中不断探索、积累经验,建立并完善相应的制度和机制。

#### 参考文献

- [1]石玉玲,陈万明.我国知识管理研究现状、热点与趋势[J].新世纪图书馆,2020(04):85-91.
- [2]李墨.团队合作在民营企业发展中的作用与方式[J].合作经济与科技,2014(23):105.
- [3]陈莹莹.基于团队合作知识共享行为的博弈及稳定性分析[D].太原理工大学,2014.
- [4]付顺梅.知识经济时代团队合作的理论、发展趋势及相应建议[J].中国集体经济,2006(06):23-25+43.
- [5]贺丰波.中小企业的企业团队合作与管理问题研究[J].现代商业,2017(23):101-102.
- [6]高影馨.论新经济时代知识经济管理的发展趋势[J].纳税,2018,12(24):233.
- [7]余良如,冯奕程,冯立杰,熊子康.国内企业知识管理研究结构、脉络与热点探究[J].情报科学,2020,38(12):163-169.
- [8]房艳秋,唐彬,唐辉.知识管理在高新技术企业的应用[J].中国市场,2018(26):106-107.
- [9]张凤芝.基于提高企业核心竞争力的知识管理应用与研究[J].纳税,2018,12(23):130-133.
- [10]汪睿.知识经济条件下的企业管理创新分析[J].企业改革与管理,2016(23):30-31.

**作者简介:**杨光照(1978-),男,汉族,安徽庐江人,硕士,职称:经济师,研究方向:企业管理、公司战略管理、人力资源管理。