

隐性知识管理与高职学生职业发展

——基于 SECI 模型

夏天

(浙江育英职业技术学院 工商管理系, 浙江 杭州 310018)

摘要: 目前, 高职学生在职业发展过程中存在“后职业阶段”发展动力不足、职业倦怠周期短、“感性成长”无法驱动“理性成长”的典型性问题。这既不利于高职毕业生职业生涯规划的实现, 也不利于高职院校吸引优质生源, 特别是较之本科院校的竞争优势的形成。针对高职教育特点, 利用 SECI 模型对高职学生隐性知识管理过程进行分析, 并将隐性知识管理能力作为当代高职学生职业发展的必备素质, 将有效促成高职学生优质就业与职业发展的双轨并进。

关键词: 隐性知识; 高职学生; 职业发展; SECI 模型

中图分类号: G715

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2012) 06-0015-04

一、高职学生职业发展的典型性问题

大学生就业已经成为社会的热点问题, 引起了政府、学校、家长、学生、媒体等多方的高度关注。因此, 近年来关于大学生就业能力提高、大学生职业素质培养、大学生就业指导等领域被各类组织广泛研究。同时, 各高校在原有教育培养模式的基础上, 利用就业指导机制, 通过横向与纵向的实证研究, 积极开拓大学生职业性培养和职业生涯规划教育领域的发展。但是, 在社会科学文献出版社提供的《中国大学生就业报告》中显示: 2010 年, 2009 届“211”院校、非“211”本科院校、高职高专院校毕业生半年内的离职率分别为 22%、33%、45%; 2011 年, 2010 届本科院校、高职高专院校毕业生半年内的离职率分别为 24%、44%。显然, 除了就业问题以外, 大学生的“后职业”发展问题同样值得关注。尤其是高职

学生, 如何改善就业后的职业发展现状, 是现阶段高职学生素质培养的重要方向。目前, 高职学生的职业发展存在以下三方面的典型性问题。

(一)“后职业阶段”发展动力不足

首先, 高职学生毕业后的初次就业岗位大多以一线、基层类岗位为主, 职业晋升通道较为单一和狭长, 无法全面接触企业日常运营的各项环节和不同职能部门的业务形态。其次, 用人单位在人才梯队培养方面, 往往更倾向于较高学历的员工, 所以企业外部大量的培训、会议、公务走访等资源很难最后落实在高职毕业生身上, 这从客观上降低了人力资本投入的可能性。然后, 高职学生在日常工作中, 既缺乏自身的职业敏感性, 又缺乏总结和归纳能力提升的环境, 大量的事务性工作使得高职毕业生在较长一段时间的职业发展过程中, 较难获得职业能力和业务水平的大幅提升。最后, 高职毕业生缺乏在职业发

收稿日期: 2012-10-11

基金项目: 浙江育英职业技术学院 2011 年度资助课题“当代高职大学生职业发展的必备素质”(项目编号: YY11111)。

作者简介: 夏天(1978-), 男, 浙江杭州人, 浙江育英职业技术学院工商管理系教研室主任, 讲师、工程师, 硕士研究生, 研究方向: 人力资源管理。

展过程中的再学习意识。大学三年的连贯学习之后，大部分高职学生在毕业后希望能尽快实现角色转变，因此很难协调工作与再学习两者之间的平衡，这从主观上也影响了“后职业阶段”发展的动力。

（二）职业倦怠周期短

关于职业倦怠的概念解读，以马斯拉奇（Maslach）的研究最为典型。马斯拉奇^[1]（Maslach）将职业倦怠定义为情绪衰竭、去个性化、低成就感三个方面的表现。其中情绪衰竭是核心层次，具体表现为缺乏工作热情，没有活力。去个性化是指对工作对象和周围环境表现漠视态度。低成就感则指消极评价自我，缺乏工作成就感。职业倦怠最终将导致个体对工作的敷衍塞责，甚至是极度抵触。

由于高职学生在毕业后的工作中，较长时间处在职位价值较低的基础性岗位，重复性的工作内容、工作评价和职位升迁的不公、报酬相对量的不公平感、与同事或领导的冲突、生活压力等因素都将导致职业倦怠感的产生。另外作为新生代大学生，心理承压能力的弱化、过于急功近利的职业心态、自我意识的膨胀、责任感的不足等主观因素，特别是高职学生先天性低于本科院校毕业生的自我评估心态和职业成就感，也促成了这种极端职业状态的形成。而且，这样的职业倦怠感还会随着工作岗位的变动和工作单位的变化逐渐增强，并大大地缩短了产生过程的周期，最终严重影响个人的职业发展。

（三）“感性成长”无法驱动“理性成长”

职业经历会促成一个人价值观、意识形态、阅历资历的成长，这其实是感性认识逐渐向理性转变的一个过程。作为职场的一员，经常性的“理性成长”会对未来的职业规划和职业发展起到积极的促进作用，但是大部分高职学生在这种转变过程中表现出“理性成长”过慢或不足的情形。高职学生长期的学习习惯、思维方式，和学校现行的教育模式催生了该问题的产生，但其促因的主要矛盾还是来自于家庭的影响。高职学生人群中的独生子女比例在逐年上升，父母及其他家庭成员的过分溺爱、或是精神关爱的长期缺失，使他们的心理成长严重滞后，这种滞后阻碍了理性认识的提升。另一方面，因为被家庭寄予厚望，新生代高职学生的成长经历一直是围绕着“学习”这个中心的，缺乏社会实践的锻炼，生活的衣食无忧和不间断的学习过程使得意识形态的成长趋于缓慢，最终导致他们的“理性成长”未能跟上社会的要求和企业的步伐。

高职院校现行的教育模式主要围绕高职学生职业技能培养和提升就业竞争力为中心，对其“后职业阶段”发展的关注度不高，这既不利于高职毕业生职业生涯规划的实现，也不利于高职院校吸引优质生源，特别是较之本本科院校的竞争优势的形成。因此，高职院校在课程模式、教学设计和教育方法等方面

应积极拓展思路，有效促成高职学生优质就业与职业发展的双轨并进。

二、隐性知识和 SECI 模型概述

迈克尔·波兰尼（Michael Polanyi）最早提出了关于“隐性知识”的概念。他在 1958 年出版的《个人知识》和 1966 年出版的《隐性方面》两部专著中，提到“隐性知识就是存在于个人头脑中的、存在于某个特定环境下的、难以正规化、难以沟通的知识，是知识创新的关键部分”^[2]。他认为，能以书面文字、图表和数字、公式加以表述的知识是显性知识，而未被表述的知识，像我们在做某事的行为中所拥有的知识是隐性知识^[3]。两者的关系就像“冰山模型”中的表露部分与隐藏部分一样，隐性知识通常要比显性知识更为重要，并且能创造出更多价值。“我们知道的要远多于我们所能表述的”^[4]。因此笔者认为，隐性知识是寄存在人脑中的，为个体所独占的知识体系，它可以表现为直觉、灵感、感悟、习惯、经验、理解等多种形态，正常情况下，这些知识较难通过表述工具所表达，并存在一定的非逻辑性、非规范性、非编码性等特点。

野中郁次郎^[5]（Ikujiro Nonaka）进一步发展了隐性知识理论。他提出了隐性知识和显性知识相互转化、相互作用的模型，即 SECI 模型（如图 1 所示）。他将知识由隐性转化为显性，再回归到隐性的这一过程，分为社会化（Socialization，知识由隐性向隐性转化）、外部化（Externalization，知识由隐性向显性转化）、组合（Combination，知识由显性向显性转化）和内部化（Internalization，知识由显性向隐性转化）四个阶段。他认为，在知识成长过程中，隐性知识是显性知识的基础所在，并一直驱动着显性知识的不断创新和完善。爱因斯坦曾说过“真正可贵的因素是直觉”，隐性知识管理关键在于如何基于学习、实践、思考、再学习、再实践这样螺旋上升的模式，探究隐性知识的内涵，最后将其转化为具有逻辑性的可传播和可共享的规范性编码——显性知识，直接服务于问题的发现、分析和解决。

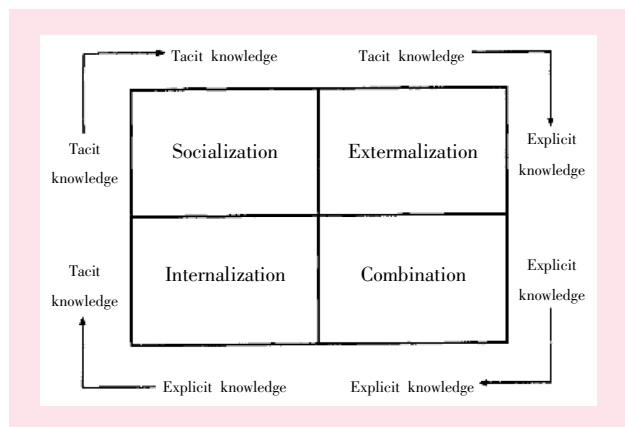


图 1 野中郁次郎的 SECI 模型

三、基于SECI模型的隐性知识管理与高职学生职业发展

高职学生的逻辑性思维能力相对于本科院校的学生而言是较弱的,因此,发挥高职学生的优势,提升“非逻辑性”隐性知识的管理能力,是解决目前高职学生职业发展问题的有效手段,也是当代高职学生职业发展的必备素质。SECI模型的四个阶段体现了隐性知识管理的系统过程,也为高职学生就如何提升隐性知识管理能力提供了研究路径。

(一)社会化

社会化是隐性知识集中和分享的阶段,完成隐性知识向隐性知识转化的过程,通过观察、模仿和实践得以获取。在这个过程中,高职学生对于隐性知识管理能力的提升主要体现在隐性知识仿真的实现。在当前的高职教育中,课堂讨论、案例分析、项目化实训、顶岗实习等教学内容的设计都满足了这个能力的实现。关键在于,学生是否能够通过周密的观察、细致的聆听,从老师、同学、师傅身上准确收集相关的隐性知识,并转化为自有形态,借助实践构成以专业为背景的隐性知识体系。当然这个过程还会一直在整个职业发展过程中延续。作为基层员工,应该善于学习他人。无论是语言形态、行为模式,还是处事风格,都可以作为隐性知识收集的渠道来源。关键在于收集过程中要进行适当的选择和剔除,以“去其糟粕,取其精华”为基本原则。

(二)外部化

这个过程是隐性知识外化为显性知识的阶段,通过文字、图形、数字等手段进行表达。高职学生应在校内学习过程中,把“变隐性为显性化”作为一种常态,经常性地通过各种编码将自己的收获、心得、体会等隐性知识转化为具有逻辑性的显性知识。比如,目前大多数高职课程都会设计小组或个人的项目化操作环节,这就是一个外部化的模式,但不足的是自我评估环节往往被缺失。在项目进行中,把思路、想法,甚至是灵光一闪的创意都利用显性知识及时记录和汇总,并在项目结束后较长一段时间内,阶段性地进行改进、调整和小结,将有利于外部化的效果。在职业发展过程中,外部化是知识创造的阶段。一个好的记录习惯将极大地促进职业生涯的发展。

(三)组合

组合阶段是显性知识共享、传递、吸取的过程。在高职院校的日常课堂教学中,任课教师应密切关注这一环节,引导学生提高这个阶段的知识管理能力。对学生相关成果的点评,其实就是将一人的显性知识向众人进行显性转化的过程。企业则一般会利用内外部搜集的数据、资料等信息,整合成为新的显

性知识后,通过会议的形式在内部进行分享和传递,最终形成企业相应的实质性计划、方案或措施。因此,高职学生无论是在校内还是企业,都须积极参与这个知识管理的过程,在将自己的显性知识传递给他人的同时,广泛获取他人的显性知识,并进一步对自己的显性知识做调整、改进和补充。这项能力的完善将为自己的职业晋升奠定坚实的基础。

(四)内部化

内部化作为最后一个阶段,是隐性知识得以升华的环节。这种隐性知识是一种操作知识,是为解决实际问题而产生的,只有将组合作化产生的系统知识应用于实践中,才能体现其价值^[9]。比如,企业实施的教育类训练计划就是为了帮助员工更全面地了解整个组织及全体成员的情况。作为教育主体,教师可利用新的项目化操作,通过模拟和仿真来帮助学生借助之前的项目操作,或者是实训实习得到的显性知识,来学习新的隐性知识。在这个阶段,高职学生能有效地丰富自己原有隐性知识的组成,并提高其层次。在完成这一个完整的隐性知识管理过程的同时,将为下一个知识管理过程做好准备。因此,这个阶段既是一个升华的完结,同时也是下一个升华的开始。

四、结论

隐性知识管理能力有利于高职学生其他诸多能力获取和整体职业素质的提高,也是当代高职学生职业发展的必备素质。高职教育可以在理论、实务、实训等课程内容中,拓展隐性知识管理的教学思路,设计符合高职教育特点和高职学生优势的教学环节,增强学生的专业意识,更好地理解 and 掌握所学知识,培养和提高学生的实践能力、职业能力和综合素质,在提升高职学生就业竞争力的同时,增强高职学生“后职业阶段”的发展驱动力。高职学生应从自我出发,转变传统的学习思路 and 方式,运用SECI模型的思想,通过校内专业学习和企业内业务再学习,最终实现职业生涯规划的目标。

参考文献:

- [1] Maslach C. A multidimensional theory of burnout[A]. Cooper C L. Theory of organizational stress [C]. London: Oxford University Press, 2001: 68-85.
- [2] 肖广岭. 隐性知识、隐性认识和科学研究[J]. 自然辩证法研究, 1999, (8).
- [3] 张香敏. 学生的隐性知识生成与获得[J]. 煤炭高等教育, 2005, (2).
- [4] Polanyi M. The tacit dimension[M]. London: Routledge and Kegan Paul, 1966.
- [5] Ikujiro Nonaka, Katsuhiko Umemoto, Dai Senoo. From

information processing to knowledge creation:A paradigm shift in business management[J].Technology In Society, 1996,(2).

[6] 熊德勇,和金生. SECI 过程与知识发酵模型[J].研究与发展管理,2004,(2).

[责任编辑: 向 丽]

Tacit Knowledge Management and Students' Occupation Development——Based on SECI Model

XIA Tian

(Department of Business Administration, Zhejiang Yuyin College of Vocational Technology, Hangzhou 310018, China)

Abstract: At present, a "post-occupation stage" is found in the course of higher vocational students' occupation development. It is demonstrated by those typical problems like the lack of drive for development, shortened occupation burnout period and the failure of "perceptual development" to impel "rational growth". This is not conducive to the realization of career plan and is not helpful to attract high quality students to higher vocational colleges, especially when competing with the undergraduate colleges and universities which have predominant competitive edges. In view of the characteristics of higher vocational education, the SECI model is used to analyze higher vocational students' tacit knowledge management process. The paper takes the tacit knowledge management ability as a necessary quality to contemporary college students' occupation development. It points out that the ability will effectively promote the paralleled development of higher vocational students' employment and career.

Key words: tacit knowledge; higher vocational college students; occupation development; SECI model

(上接第 14 页)

On How to Deliver Humanistic Education in Private-owned Vocational Institution

XU Wei

(Department of Business Administration, Chongqing Creation Vocational College, Yongchuan 402160, China)

Abstract: Humanistic education means not the art education; it contains more "implicit courses" which are presented indirectly and implicitly and take educational effect imperceptibly in scholastic context. The valid implicit courses can be effective supplement to the explicit courses, while invalid implicit courses can undermine or ruin the explicit courses. Meanwhile, the implicit courses are not developed in a day; it takes years to develop and improve them. The paper argues that there is a lack of accumulative campus culture in private-owned colleges. They are wanting in school running experience. Thus, these private colleges attach more importance to instrumental and rational education and ignore the humanistic education consciously or unconsciously, to some extent, departing from the track of human-based education.

Key words: private-owned higher vocational college; humanistic education; valid implicit course