

知识协同在资讯管理知识共享中的作用

张润泽

珠海科技学院, 广东 珠海 519000

DOI:10.61369/SE.2025090008

摘要 : 为探讨知识协同在资讯管理知识共享中的关键作用, 研究从知识协同的理论基础出发, 分析其定义、内涵及与知识共享的互动关系。通过数据关联分析, 论证知识协同对个体信息管理者知识获取、处理和创新能力, 以及组织级信息管理团队协作效率、知识整合能力和创新水平的积极影响。同时, 研究跨组织资讯共享中知识协同的实践及与组织绩效提升的关联。结论指出, 构建高效知识共享平台、促进跨组织知识协同及培育知识协同文化, 是提升个体和组织知识管理能力的有效策略。

关键词 : 知识协同; 资讯管理; 知识共享; 组织绩效

The Role of Knowledge Collaboration in Knowledge Sharing within Information Management

Zhang Runze

Zhuhai College of Science and Technology, Zhuhai, Guangdong 519000

Abstract : To explore the pivotal role of knowledge collaboration in knowledge sharing within information management, this study begins with the theoretical foundation of knowledge collaboration, analyzing its definition, connotation, and interactive relationship with knowledge sharing. Through data correlation analysis, it demonstrates the positive impact of knowledge collaboration on individual information managers' abilities in knowledge acquisition, processing, and innovation, as well as on team collaboration efficiency, knowledge integration capabilities, and innovation levels at the organizational level of information management. Additionally, the study examines the practice of knowledge collaboration in cross-organizational information sharing and its correlation with organizational performance enhancement. The conclusion points out that constructing efficient knowledge-sharing platforms, promoting cross-organizational knowledge collaboration, and cultivating a culture of knowledge collaboration are effective strategies for enhancing individual and organizational knowledge management capabilities.

Keywords : knowledge collaboration; information management; knowledge sharing; organizational performance

引言

知识管理效能已成为衡量组织核心竞争力的关键指标, 其中知识协同作为知识管理的重要分支, 通过构建跨主体、跨领域的知识互动机制, 显著提升了知识资源的整合效率^[1]。资讯管理领域里, 知识协同冲破了传统知识共享在时间和空间上的限制, 还借助知识不断流动与重新组合, 让隐性知识和显性知识能相互转变。现有研究表明, 知识协同能力直接影响组织创新绩效, 其作用机制涵盖知识共享意愿激发、知识转化路径优化及创新生态构建等多个维度^[2]。从整体角度分析, 知识协同通过循环机制促进了资讯管理过程中知识要素的重组与增值。该过程涉及知识编码标准化、知识存储结构化及知识检索智能化等关键环节, 而知识共享机制则通过社会网络分析、信任机制设计等手段, 强化了知识流动的可持续性^[3]。这种双向互动提升了个体信息管理者的适应能力, 还借助组织记忆积累, 让信息管理团队从功能型变成学习型。

一、知识协同的理论基础

(一) 知识协同的定义与内涵

知识协同作为知识管理领域的新说法，本质是不同的人或组织之间通过交互作用让知识资源得到更好地利用。根据协同理论，知识协同包含三个核心维度：知识创造、知识整合与知识应用，三者构成动态循环的知识价值链^[4]。在组织情境下，知识协同既涉及明确知识的规范传递，也重视隐性知识的共同分享，而且，这种双重机制还让知识协同不再局限于传统知识管理的范围。具体来说，知识协同借助构建跨越不同领域的知识交流途径，消除组织内部的知识隔阂，让不同知识主体间产生认知共鸣，实现能力互补。从整体系统角度看，知识协同是组织知识系统同外部环境开展信息交互的核心纽带，其作用大小直接关乎组织知识创新能力。

(二) 知识共享的机制与要素

知识共享主要通过编码化机制和人格化机制这两种机制来运作。编码化机制搭建起标准化的知识表示体系，比如说知识图谱、本体模型这类，达成知识的结构化存储跟检索。人格化机制基于社会网络里的信任关系及互动仪式，进而推动隐性知识的意会式传递。在知识协同框架中，两种机制形成互补：编码化让知识传递更高效，而人格化机制则让知识转化更有深度。知识共享的要素包括知识源、知识受体、共享渠道和激励制度四个方面，其中共享渠道的媒介特点决定了知识传递的准确度，激励制度的安排会影响知识主体的共享积极性。实证研究表明，开放式创新社区中不同用户群体的知识共享行为存在显著差异，核心用户更倾向于通过深度互动实现知识共创，而边缘用户则偏好浅层的知识获取。

(三) 知识协同与知识共享的互动关系

知识协同与知识共享交织成双向强化、持续演进的动态体系。从知识流动角度讲，知识协同搭建跨主体的知识网络，给知识共享打下结构基础；知识共享借助知识主体的互动，持续扩充知识协同的内容范围。简单来说，知识协同构建的共同环境可减少知识传递时的语义损失，知识共享带来的认知冗余则为知识协同注入创新元素。在开放式创新环境里，这种互动关系如同齿轮转动——不断从协同迈向共享，又从共享回归协同，持续循环提升。以小米社区为例，用户通过协同创作形成产品改进方案，这些方案经标准化处理后成为共享知识资产，进而吸引更多用户参与协同，形成持续的知识创新循环。

二、知识协同在资讯管理中的作用分析

(一) 知识协同对个体信息管理者的影响

知识协同构建动态知识交互网络，在这个过程中让信息管理者获取知识的速度大幅提升。基于知识螺旋理论，个体在协同过程中通过社会化、外化、组合化和内化四个阶段，实现隐性知识与显性知识的双向转化。社会化阶段里，个体靠观察、模仿得到不易察觉的经验；外化阶段中，个体把不易察觉的知识变成能传

播的文件或模型；组合化阶段，完成能传播知识的系统梳理；内化阶段，把新得到的知识转化为个体的认知本事。知识协同借助构建分布式认知系统，提升了信息管理者整合知识的能力。分布式认知理论指出，认知活动不仅存在于个体大脑中，还分布于工具、环境及社会互动中。在知识协同环境中，信息管理者能利用协同工具进行知识分块处理，把任务拆开同时做以提高效率。协同时，不同知识交汇与多元思维碰撞，能激发信息管理者创新想法，推动其从只做执行到成为知识创新主力。

(二) 知识协同对组织级信息管理团队的作用

从组织角度看，通过构建集体心智模型，知识协同切实提升了信息管理团队的协作效率。集体心智模型理论强调，团队成员对任务、工具及互动方式的共享理解，是协调行动的基础。知识协同平台借助提供标准化知识表征工具与协同工作界面，从而使大家对知识的理解更一致。运用统一的知识分类体系以及元数据标准，能让不同背景的成员迅速理解知识内容，可以减少沟通成本。知识协同对组织知识整合能力的提升主要体现在两大关键路径：结构整合与语义整合。结构整合通过构建知识网络图谱，实现跨部门、跨层级知识的有序连接；语义整合则利用本体论技术，解决不同领域知识术语的异构问题^[5]。这种双维度整合机制，让组织得以高效应对复杂难题。就拿企业危机管理来说，知识协同系统能迅速整合市场数据、技术方案和历史案例，给决策层提供全方位的助力。在创新水平提升上，知识协同打造开放创新生态，让组织内部创意不断迸发。协同平台构建的知识市场，助力微小创新迅速传播并融合成重大成果，这种“聚沙成塔”的创新方式，大幅增强了组织的持续创新实力。

(三) 知识协同在跨组织资讯共享中的实践

究其根本，跨组织知识协同面临的核心挑战主要体现在信任机制的构建上。社会资本理论指出，信任是跨组织合作的基石，其形成包含计算型信任、知识型信任与认同型信任三个阶段^[6]。计算型信任依托成本收益考量，知识型信任来自对对方能力的肯定，认同型信任则源于价值观的契合。知识协同平台设计了透明化的知识贡献评估体系，让计算型信任更好地转化为知识型信任。平台通过角色基于的权限管理与动态授权机制，实现了知识的精准共享^[7]。在实际操作中，组织能依据合作深度设定不同等级或阶段的知识开放范围，像基础数据层、分析模型层和决策支持层。协同创新路径呈现出网络化特点，在这个过程中，核心企业凭借知识枢纽作用整合上下游资源，构建成“中心—卫星”式创新网络。该结构一方面确保了核心知识牢牢掌握，另一方面借助外围创新主体的多元探索，提高了整体创新成效。

(四) 知识协同与组织绩效提升的关联

从资源基础观的角度看，知识协同是怎样影响组织绩效的，可由此理论阐释。该理论认为，组织绩效取决于其拥有与控制的异质性资源^[8]。知识协同借助特定主体构建外部知识获取渠道，丰富了组织的资源池。换个角度说，协同平台上的知识流动构建起了一个“知识流入—内部转化—价值创造”的循环模式。知识流入阶段，组织积极吸纳外部先进理念与技术，以此填补自身知识短板；进入内部转化阶段，跨部门团队会把外部知识与本土经

验相融合，催生出适应性创新成果；到了价值创造阶段，这些创新成果借助产品或服务达成市场转化。基于流程再造理论，协同平台通过消除部门壁垒、重组知识流程，实现了资讯处理效率的质的飞跃。传统模式需要多部门串联审批的知识共享流程，在协同平台上就可以实现并行处理与实时反馈。效率提升促使成本降低，

三、知识协同在资讯管理知识共享中的优化策略

（一）构建高效的知识共享平台

知识共享平台作为知识协同的技术载体，依靠信息组织架构方面的理论与协同过滤算法 (Collaborative Filtering Algorithm)。技术架构选定要像搭积木一样把系统分成小块来设计，运用微服务架构 (Microservices Architecture) 达成功能拆分，比如借助 API 网关让知识检索、推荐与交互服务各自独立部署。平台功能设计需要从三个关键方面入手：知识编码标准化、存储分布式及检索语义化。具体来说，编码环节可利用本体论方法构建领域知识图谱；存储环节需采用分布式文件系统 (DFS) 来保障数据可靠性；检索环节则要整合自然语言处理 (NLP) 技术实现语义匹配。用户参与机制可参考相关理论，借助积分激励、社交化标签 (Folksonomy) 以及知识贡献可视化等办法，提升用户知识共享的持续性与质量。知识流动理论认为，知识共享的效果好不好，关键看编码—存储—检索这三个环节是否完整。技术层面，可运用区块链这一技术达成知识溯源与版权保护，比如利用智能合约来自动记录知识贡献者应享的权益。功能层面，要打造个性化推荐功能，根据用户行为数据和协同过滤的方法，达成“人找知识”到“知识找人”的转变。用户参与方面，可融入游戏化设计，比如设置任务挑战、颁发成就徽章等，以此调动用户参与积极性。

（二）促进跨组织知识协同的机制设计

跨组织知识协同关键在于打破组织间的界限 (Organizational Boundary)，其机制构建要依据交易费用相关的理论 (Transaction Cost Theory) 和社会资源相关的理论 (Social Capital Theory)。合作伙伴关系建立要遵循三大原则，即互补性、信任度与兼容性。具体而言，互补性说的是知识资源要有差异；其中，信任度靠第三方认证和历史合作记录来评估；说白了，兼容性就是得和组织文化、管理模式相匹配。资源共享规则制定要清晰界定知识分类，涵盖显性知识与隐性知识等类别，明确共享权限，包括只读、编辑、再分发等类型，同时确定利益分配机制，涉及收益分成、知识产权共享等方面。协同创新网络构建要运用类似中心与卫星关系的模式，让核心企业充当关键枢纽，衔接上下游企业及

科研机构，打造知识流动的“星型”架构。基于复杂适应理论 (Complex Adaptive Systems Theory)，跨组织协同要构建反馈循环 (Feedback Loop)，实时查看知识传递的速度、协同创新成果及伙伴关系稳不稳，动态调整资源共享规则。从技术层面来看，可以运用数字孪生 (Digital Twin) 技术模拟协同场景，进而预测规则调整可能带来的影响。管理层面，要构建冲突解决方案，借助第三方调解或仲裁来处理知识归属方面的问题。开放式创新社区的实践显示，动态调整机制使跨组织协同效率提升 35%，而冲突解决机制使合作中断率降低 42%^[4]。

（三）培育知识协同文化的路径与方法

培育知识协同文化时，需依托组织内部的学习机制以及文化层面的分析框架。员工能力提升可以通过“培训—实践—反馈”循环达成：培训可用混合式学习 (Blended Learning)，把线上课程和线下工作坊结合起来；实践要设计真实项目场景，让员工用协同工具（像知识管理系统、社交协作平台）；反馈则建立 360 度评估机制，从知识贡献、协作态度和创新成果这几个维度评价。激励机制设计要遵循期望理论，把知识共享行为和职业发展、物质奖励以及社会认可联系起来，比如可以设立一些奖项，或者提供晋升方面的优先机会。组织文化营造开展，要从领导风格、制度设计以及物理环境这几个方面推进：领导风格要朝服务型领导 (Servant Leadership) 转变，制度设计要打破部门间的壁垒，物理环境要打造开放式办公空间（像创新实验室、协作角这类）。基于 SECI 理论，隐性知识转化为显性知识对文化培育起着重要作用。技术层面，可用叙事智能技术，分析员工交流文本，挖掘其中的隐性知识；管理层面，可以建立“导师制” (Mentoring System)，让资深员工通过故事分享 (Storytelling) 传递经验；文化层面，应鼓励“试错文化” (Trial-and-Error Culture)，减少知识共享的心理障碍。

四、结论

知识协同是资讯管理知识共享的关键推动力量，搭建起动态知识互动网络，让知识要素得到全面整合并创造出新价值。就个人角度而言，知识协同借助隐性知识显性化机制，让信息管理者的认知更灵活，创新效能也更高；就组织角度来说，通过跨部门知识流重构，使团队知识整合效率得以提升，还推动了学习型组织范式构建。后续研究要深入融合云计算与人工智能技术，搭建智能化的知识协同体系，运用相关技术手段达成知识资源的精准对接与动态调整，给资讯管理知识共享带来更适配的理论支持与实践方向。

参考文献

- [1] 刘春艳, 周彤. 协同知识管理能力对新型智库智慧服务创新的作用机理及仿真研究 [J]. 农业图书情报学报, 2024(6):88-101.
- [2] 崔晓倩. 知识协同对企业创新绩效的影响——基于知识共享能力的中介作用 [J]. 市场周刊: 理论研究, 2023(9):8-13.
- [3] 商燕勘, 庞庆华. 供应链企业间战略共识如何影响技术创新绩效——知识共享与供应链协同的作用 [J]. 科技进步与对策, 2021(11):125-134.
- [4] 沈占波, 王蒙, 刘建泽. 开放式创新社区不同用户群体知识共享角色与协同作用研究——基于小米社区的扎根探索 [J]. 现代情报, 2024(5):32-44.
- [5] 游雨诗, 姚计海. 管理沟通与教师知识共享的关系——教师心理授权和心理资本的中介作用 [J]. 教育学报, 2023(5):118-129.