

## Секция «Психология»

### Особенности разделения знаний в различных профессиональных группах

*Иванова О.В.<sup>1</sup>, Бойкова И.Ю.<sup>2</sup>*

*1 - Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии, 2*

*- Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,*

*Санкт-Петербург, Россия*

*E-mail: viv\_olga@mail.ru*

Сегодня устоявшимся мнением признано расценивать организацию с позиции ее интеллектуального капитала, а не материального, как было принято ранее. Как замечает П. Друкер, «центр тяжести в трудовых отношениях быстро смещается от ручного труда к труду интеллектуальному, к работникам знания, т.е. тем, кто создает новое знание и активно его использует» [1]. Превращение знания в ценный рыночный актив и стремление предприятий и организаций использовать его для усиления конкурентных преимуществ, стало предпосылкой возникновения концепции «управление знаниями». М. К. Румизен считает, что «управление знанием - это систематический процесс, благодаря которому знания, необходимые для успеха компании, создаются, сохраняются, распределяются и применяются» [3].

Психологическим ядром данной концепции является процесс разделения знаний (шеринг). В литературе под разделением знаний (Knowledge Sharing) понимается процесс передачи и получения знаний между людьми (трансферт, взаимообмен), способствующий появлению нового понимания относительно решаемых в организации задач. Разделение знаний — это вид коммуникации, в результате которой у участников взаимодействия происходит конструирование нового представления о решении задачи [2].

В последние годы число зарубежных исследований, касающихся изучения этого феномена в организационной психологии стремительно растет, что трудно сказать о российских исследованиях. Кафедра эргономики и инженерной психологии СПбГУ является одним из пионеров по изучению шеринга в российских организациях.

Проведенный анализ зарубежных источников свидетельствует о том, что к настоящему времени существует обширный набор теоретических моделей шеринга, который непрерывно пополняется новыми моделями. Каждая модель говорит о своих аспектах, связанных с разделением знаний в организации. Наиболее операционализированной признана модель Барт ван ден Хоф и Мэрлин Хьюзман. Здесь разделение знаний представлено тремя компонентами: когнитивным, структурным и компонентом отношений. *Когнитивный компонент* модели касается взаимопонимания между людьми, что выражается в использовании одного языка при общении сотрудников друг с другом на профессиональные темы. *Структурный компонент* включает связи между индивидуумами – членами сообщества, а также общую конфигурацию сообщества, которая учитывает структурные особенности, централизацию и плотность организации (включая транзактную память – когда каждый сотрудник знает, к кому по какой проблеме можно обратиться). *Компонент отношений* раскрывает необходимость дружеских, доброжелательных отношений между сотрудниками. Согласно модели Хофа и Хьюзман, на разделение знаний в организации можно влиять при помощи трех внешних факторов: организационной культуры, организационной структуры и информационных

технологий, но не напрямую, а опосредованно (через компоненты разделения знаний: структурный, когнитивный и компонент отношений) [4].

На основе данной модели был разработан опросник. Он содержит 44 вопроса и имеет 7 шкал: разделение знаний; структурный компонент разделения знаний; когнитивный компонент разделения знаний; компонент отношений; организационная структура; организационная культура; информационные и коммуникационные технологии. Последние три шкалы позволяют оценить опосредованное влияние внешних факторов на шеринг.

На основании опросника было проведено исследование. Выборку составили сотрудники поликлиники, студенты психологического факультета СПбГУ и участники музыкальных групп. Общее количество испытуемых составило 93 человека.

**Цель** – исследовать процесс разделения знания в различных группах: у работников медицинских учреждений, у студентов факультета психологии, а также у музыкантов.

**Объект исследования:** различные профессиональные группы людей.

**Предмет исследования:** особенности разделения знаний в различных профессиональных группах.

В результате попарного сравнения групп испытуемых с помощью критерия U-Манна-Уитни для двух независимых выборок были получены статистически достоверные различия между ними по ряду переменных.

Сотрудники поликлиники и члены музыкальной группы отличаются от студентов по переменным «шеринг», «организационная культура» и «структурный компонент», в то время как между первыми двумя группами испытуемых статистически достоверных различий по данным переменным обнаружено не было. Это говорит о том, что организационная культура поликлиники и музыкальной группы способствует тесному сотрудничеству и передаче информации, при этом члены этих групп осведомлены о том, кто из коллег может помочь решить необходимые задачи, что в свою очередь, способствует тому, что в рамках данных организаций, по сравнению со студенческими группами, активно происходят процессы, связанные с разделением знаний, они охотнее делятся новой информацией и чаще обращаются к коллегам за помощью при решении задач. Это позволяет сделать вывод о том, что на разделение знаний в поликлинике и музыкальной группе возможно оказывать влияние при помощи внешнего фактора, организационной культуры, через структурный компонент шеринга.

На основании полученных выводов нами была сформулирована новая гипотеза о том, что на разделение знаний влияет наличие в компании определенной организационной культуры. Выявлению такой культуры будут посвящены наши дальнейшие исследования.

## Литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами/ Пер. с англ. под ред. С.К.Мордовина – СПб.: Питер, 2009
2. Маничев С.А., Червинская К.Р., Горюнова Л.Н., Антропова М.А.. (2009) Стратегии аккультурации в процессе разделения знаний. //Вестник Санкт-Петербургского университета. – Серия 12. – Вып. 3,с. 3-12

3. Румизен М.К. Управление знаниями: Пер. с англ. / М.К. Румизен. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель»; 2004
4. Bart van den Hooff, Marleen Huysman. Managing knowledge sharing: Emergent and engineering approaches/*Information & Management*, Volume 46, Issue 1, January 2009, 1-8