

Modello SECI, concetti e proposte per la sua applicazione

Quindi... cosa si intende per conoscenza tacita?

L'UNESCO definisce la conoscenza come "*l'insieme delle informazioni e delle conoscenze legate a un particolare contesto, condivise dai membri di una comunità e necessarie per la realizzazione di una determinata attività*".

Questo è stato motore di culture e creatore di conoscenza; determinare come viene generato è un modo di autoconoscenza e di empowerment.

La definizione del concetto di **conoscenza tacita** è stata oggetto di una lunga disputa tra diversi autori come *Grant*, *Polanyi* e *Tsoukas*, che propongono la conoscenza tacita a diversi livelli di coscienza: che può essere verbalizzata o meno a seconda del grado di appropriabilità. Ad esempio, per *Michael Polanyi*, studioso di economia e filosofia, la conoscenza tacita è personale, è quella che non può essere espressa attraverso un linguaggio formale, influenzato dall'ambiente e dalle esperienze vissute, ed è difficile da condividere.

Questo tipo di conoscenza è altamente personale, difficile da formalizzare e comunicare, ed è data principalmente da competenze tecniche e formata da modelli mentali non facili da esprimere, riprendendo a volte le parole di *Polanyi*:

"Sappiamo più di quanto riusciamo a dire"

Grant (1996) identifica la conoscenza tacita con il "know-how", e afferma che non è possibile appropriarsene perché non può essere trasferita direttamente, e che può essere trasferita solo attraverso la sua applicazione nell'attività produttiva.

Per aiutarci a comprendere le definizioni di cui sopra, il *Dr. Suliman Al-Hawamdeh*, propone l'idea che non tutti i tipi di conoscenza siano nascosti, e suggerisce che il "saper fare" o conoscenza implicita, è quella conoscenza non esplicita che può essere resa esplicita. Cosa significa quindi *esplicito*? chiariamolo in poche parole; la conoscenza "*tacita / non esplicita*" sarebbe composta da abilità e competenze, a cui si possono aggiungere le emozioni.

Disveliamo quindi il primo paradigma e concordiamo con *Grant* e *Polanyi* che non tutti i tipi di conoscenza possono essere *catturati* e codificati. E identifichiamo insieme tre tipi di conoscenza di cui preoccuparsi quando si vogliono generare vantaggi competitivi:

1. La conoscenza esplicita, che può essere codificata come informazione;
2. Il "Know how" o conoscenza implicita, che può essere catturata e codificata come informazione;
3. Conoscenza tacita, che non può essere catturata né codificata.

Bibliografia

<https://www.innmentor.com/> Daniel Goldman – CEO, experto en Uruguay de la metodología SIT

<https://proferr.com/que-es-y-como-utilizar-el-metodo-sit-para-generar-ideas/> Richar Ruíz – CEO

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjgnb3I_Yr8AhWyqZUCHTT5BVMQFnoECBQQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.dii.uchile.cl%2F~ceges%2Fpublicaciones%2F111%2520ceges%2520EC.pdf&usg=AOvVaw30b9y-J-PCKGM4KJ60p2xS Centro de Gestión (CEGES) Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile 111. TRANSFORMACIÓN DE CONOCIMIENTO TÁCITO EN EXPLÍCITO, UNA REVISIÓN CRÍTICA. Eduardo

<https://www.linkedin.com/learning/pensamiento-critico/presentacion-del-curso-pensamiento-critico?autoplay=true&contextUrn=urn%3Ali%3AlearningCollection%3A6847644412189671424> Mike Figliuolo es el fundador y director de thoughtLEADERS, LLC. Curso Pensamiento crítico, jun 2017. LinkedIn Learning

https://en.wikipedia.org/wiki/Business_Model_Canvas