

## **Žinių vadybininkai – svarbūs strategai verslo pasaulyje**

Palankios sąlygos darbuotojų migracijai lėmė Lietuvos specialistų prisijungimą prie tarptautinės darbo rinkos, o ir šalies darbo rinkoje migracija ne mažesnė: kaip anksčiau buvo įprasta, kad specialistas toje pačioje darbo vietoje dirba iki pensijos, taip dabar, remiantis personalo atrankos specialistų tyrimais, daugelis žmonių vidutiniškai pakeičia nuo trijų iki dešimties darboviečių.

Dėl didelės darbuotojų kaitos organizacijos praranda konkurencingumą, nes išeidami darbuotojai išsineša ne tik įgytas kompetencijas, bet ir sukauptas žinias bei patirtį. Tai vienas didžiausių iššūkių, kylančių kompanijų vadovams, o kartu ir galimybė pasireikšti žinių vadybininkams.

Vilniaus universiteto Komunikacijos fakulteto Informacijos ir žinių vadybos katedros vedėja prof. Zenona Atkočiūnienė tvirtina, kad, siekdami išvengti darbuotojų kaitos kaštų, verslo kompanijų vadovai pradeda rimtai domėtis žinių vadybininkais: „Lietuvoje vis daugiau įmonių ieško šių specialistų, tačiau tai jos daro ne dėl mados, o dėl natūraliai kylančio poreikio išlaikyti ar padidinti darbo našumą, plėstis. Dėl to žinių vadybininkai palaipsniui tampa paklausiais specialistais.“

Matydami tokių specialistų poreikį, Komunikacijos fakultete dirbantys mokslininkai rengia žinių vadybos ir lyderystės magistro programą. Joje rengiami specialistai, galintys dirbti žinių vadybininkais ar konsultantais verslo įmonėse, kompanijose. Kai kurių studentų atliekamos užduotys jau tapo verslininkų laukiamais projektais.

### **Žinių vadybininkas – plataus profilio specialistas**

Darbo migracijos pavyzdys žymi ne tik konkretų žinių vadybininko kompetencijų pritaikymą šiuolaikinėse organizacijose, bet ir specialybės ištakas: žinių valdymo svarba susidomėta tuomet, kai pastebėta, jog darbovietę paliekantys žmonės išsineša sukauptas žinias, patirtį ir nesidalija gerosiomis praktikomis. Organizacijoms tai daro nesugrąžinamą žalą: klaidos kartojamos, nesimokoma iš patirties.

„Šiuo metu verslo įmonės neišvengiamai susiduria su tokios migracijos padariniais: naujiems darbuotojams reikia gana daug laiko prisitaikyti prie sąlygų, perprasti darbo taisykles. Siekiant sumažinti naujo darbuotojo adaptacijos laiką, gali padėti sukauptas žinių ir patirties bankas. Negana to, jis suteikia galimybę įvertinti buvusią, esamą organizacijos situaciją ir pažvelgti į ją naujai“, – pasakoja profesorė.

Prof. Z. Atkočiūnienė pateikė pavyzdį darbdavio, kuris dėl dažnos darbuotojų kaitos nuolat susidurdavo su sunkumais: nebuvo sistemos, parodančios naujam darbuotojui buvusių kolegų patirtį ir darbo metodus, nebuvo susisteminti ir išanalizuoti darbo pavyzdžiai, gerosios ir blogosios patirtys.

„Tokios duomenų bazės sukūrimas dėl paslaugų kokybės išlaikymo ir darbo rezultatų buvo svarbus ne tik darbdaviui, bet ir dėl paties darbuotojo gerovės ir psichologinio palaikymo. Kai sukuriama patirties perdavimo sistema ar informacijos bankas, darbuotojas, gavęs daug informacijos apie anksčiau vykusius procesus, gali greičiau prisijungti prie kolektyvo ir tapti pilnaverčiu, savimi užtikrintu komandos nariu“, – mano prof. Z. Atkočiūnienė.

Siekiančios pirmauti organizacijos turi sukurti žinių masyvus, gebėti į savo veiklas įtraukti darbuotojus, kad šie norėtų dalytis žiniomis ir įgūdžiais su kolegomis. Profesionaliai organizuota žinių valdymo sistema leidžia organizacijai tapti sėkminga ir šiuolaikiška, prideda jai modernumo, darbuotojų lojalumo taškų.

### **Žinių vadybininkas – ne informatikas, o strategas**

Žinių vadybininkai žino, kaip kaupiama, sisteminama ir panaudojama informacija, žinios, patirtis. Būdami lyderiais ir turėdami vidinės komunikacijos įgūdžių, jie motyvuoja bendradarbius dalytis sukaupta išmintimi ir patirtimi.

Sukauptą patikimą duomenų banką apie vidinę organizacijos kultūrą, žinių vadybininkai gali valdyti riziką ir pokyčius, krizes, o būdami kūrybingais lyderiais, versliais komunikatoriais, gebėdami dirbti su žmogiškaisiais resursais jie gali pasitarnauti institucijų ar organizacijų, įmonių labui.

Įvaldę žinias apie kompanijos strateginio valdymo procesus, žinių vadybininkai skatina bendradarbiavimą tarp rinkodaros, komunikacijos bei žmogiškųjų išteklių skyrių. Taip pat jie gali dirbti kiekviename jų.

### **Studentai – gerosios patirties nešėjai**

Žinių vadybos ir lyderystės programa orientuota į praktiką. Kiekvienas studentas turi pristatyti strateginės žinių vadybos projektus, kitaip tariant, pasirinktos verslo ar viešojo sektoriaus organizacijos strateginius žinių valdymo planus.

„Klausausi studentų atsiliepimų ir džiaugiuosi, nes daugelis organizacijų vadovų domisi jų atliekamais darbais, tyrimais, palaiko jų idėjas, skatina dirbti“, – sako mokslininkė. Tad daugelis baigiančiųjų rinkosi temas, kuriose analizuojami konkretūs žinių valdymo atvejai, teikiami pasiūlymai, kuriamos strategijos.

Vienas studentas rašo darbą „Strateginės žinių vadybos planavimas“. Jis tiria vienos didžiausių šalies telekomunikacijų bendrovių žinių vadybos strategiją. Kita tema – „Lyderystės kompetencijų įtaka specialistų karjerai paslaugų centruose“. Ją studentas nagrinėjo tirdamas konkretaus Lietuvos banko paslaugų centro atvejį. Neišvengiamai tirama ir žinių vadyba prioritetiniams Lietuvos sektoriams priklausančiose kompanijose: studento darbas, susijęs su informacinių technologijų sektoriumi, pavadintas „Žinių vadybos procesų įtaka informacinių technologijų projektų vadyboje“.

„Tai – tik keli pavyzdžiai, tačiau jie rodo, kad studentai jau studijuodami mezga pažintis su kompanijomis, jų vadovais, stengiasi palaikyti ryšius. Ne veltui studijų programos pavadinime įrašytas žodis „lyderystė“, – sakė prof. Z. Atkočiūnienė.

Jos nuomone, išugdyta lyderystės kompetencija studentams pravers ir darbe, kur jie turės skatinti bendravimą ir bendradarbiavimą, kūrybingus sprendimus, motyvuoti, vadovauti, taip pat tinkamai reprezentuojant organizaciją, pristatant jos viziją, misiją bei tikslus.