

DARBUOTOJŲ ŽINIŲ POREIKIS ŠIUOLAIKINĖJE ORGANIZACIJOJE

Malcienė Zita^a, Rasa Glinskienė^b, Laima Unterhauser^c, Zita Vadluginė^d

^{abc} Panevėžio kolegija, Lietuva

^d UAB „Šiaurės verslo grupė“, Lietuva

Anotacija. XXI amžius įvardijamas kaip kintančių paradigimų laikmetis, grįstas žinių laikinumu bei nuolatiniu jų atnaujinimu. Globalizacijos procese žinios tampa svarbiu darnaus vystymosi veiksniu (Dementjeva, 2011), padedančiu organizacijai perimti vertingiausias žinias, o individui atnaujinti tiek bendrąsias, tiek profesines žinias. Tiriamas darbuotojų žinių poreikis, kurį įtakoja modernizacijos procesai bei didėjantys konkurencijos mastai. Tyrimu nustatyta, jog statybos sektorius yra imlus inovacijoms, naujoms darbuotojų žinioms ir atitinkantis laikmečio ypatybes.

Raktiniai žodžiai: žinių poreikis; šiuolaikinė organizacija; globalizacijos procesas; paradigimų kaita.

ĮVADAS

Europos Sąjungos komunikate (2009) pažymima, jog darbuotojui būtina plėsti žinias ir supratimą, nuolat tobulinti turimus įgūdžius bei gebėjimus. Budapešto – Vienos (2010) dokumente svarbus dėmesys skiriamas žinių visuomenei, inovacijoms, kurių dėka organizacijos intelektualio kapitalo vertė viršija materialinio turto vertę (Handy, 1990), konceptualizuoja asmens žinių potencialą, nulemiantį asmens ir organizacijos sėkmę, investicijų efektyvumą, ūkio plėtrą, ir net valstybės galią (Morkvėnas, 2010). Globalizacijos procesai lemia aštrią konkurenciją įvairiose veiklos sferose, todėl šiuolaikinei organizacijai reikia iniciatyvių, lanksčių darbuotojų, gebančių prisitaikyti prie kintančių aplinkos sąlygų. Todėl vadovai turėtų skatinti bendruomenės narius siekti naujų kompetencijų, patirties įprasminimo, turimų žinių kaupimo, sisteminimo, analizavimo ir jų pritaikymo profesinėje veikloje (Drejer, 2002). K. Kriščiūnas, J. Staniškis bei V. Tričys (2008) teigia, jog žinios yra išminties siekimo pagrindas, kuris keičia požiūrį į žinių poreikį ir vertinimą. Tai įgyvendinama atsižvelgiant į sparčiai kintančią socialinę aplinką, žmogaus galimybes kurti bei įprasmiti tikrovę.

Moderni visuomenė pasižymi paradigimų kaita, kurioje žinios inicijuoja naują socialinio statuso ir visuomenės įtakos pasiskirstymą (Kanapeckaitė, Gribniak, 2007; Malcienė, 2010). Tačiau pasak Ž. Martinaičio (2010), šiuolaikinių organizacijų problema – pasyvus darbuotojų žinių poreikio formavimas ir vertinimas, mažos darbdavių investicijos į darbuotojus. Tai motyvuojama brangiomis specialistų žinių poreikio prognozėmis.

Darbuotojų žinių apibūdinimui mokslininkai naudoja įvairias sąvokas: individuali kompetencija (Galbraith, 1964), žinių darbuotojai (Drucker, 1994), intelektualinis darbuotojų kapitalas (Stewart, Ruckdeschel, 1998; Bonti, 1998), darbuotojų kapitalas (Mikulėnienė, Jucevičius, 2000), nematerialus turtas (Lev, 2001), žmogiškasis kapitalas (Webster, 2006; Leonienė, 2008), darbuotojų žinių potencialas (Morkvėnas, 2010). Tokią sąvokų įvairovę lemia nagrinėjamos temos nuolatinis vystymas bei vyraujanti nuomonė, jog šios sąvokos įvairovę lietuvių kalboje sąlygoja vertimo atitikmenų parinkimo nekorektiškumas. Nesant apibendrintos žinių sąvokos, šiai problemai spręsti naudojama žinių poreikio sąvoka. Nes darbuotojų žinių disponavimas ir jų poreikio vertinimas šiuolaikinėje organizacijoje išlieka aktualia mokslinė problema.

Straipsnio **tyrimo objektas** – darbuotojų žinių poreikis.

Tyrimo **tikslas** – ištirti darbuotojų žinių poreikį šiuolaikinėje organizacijoje.

Tyrimo **uždaviniai**: išanalizuoti darbuotojų žinių poreikį formuojančius veiksnius; įvertinti statybų sektoriaus darbuotojų požiūrį į žinių svarbą.

Straipsnio tyrimo **metodai**: teorinės išvalgos ir jų apibendrinimas; anketinė apklausa; kontentinė turinio analizė; statistinė tyrimo duomenų analizė.

Tyrimo etika. Respondentams buvo paaiškinta, jog dalyvavimas yra savanoriškas, garantuojantis anonimiškumą, konfidencialumą, be to palikta laisva apsisprendimo galimybė dalyvauti tyrime ir laisvai reikšti mintis.

DARBUOTOJŲ ŽINIŲ POREIKĮ FORMUOJANTYS VEIKSNIAI

Gilinantį žinių poreikio kontekstą akcentuojama, kad svarbiausias žinių kūrimo veiksnys yra žmogus, turintis išsilavinimą, gebantis panaudoti naujas, reikšmingas žinias. Mokslas, savišvieta plečia turimas žinias, tačiau taip sukuriama ir naujos, individualizuotos žinios. Darbuotojų žinios tapatinamos su organizacijoje dirbančiųjų turimais gebėjimais tas žinias sėkmingai išnaudoti organizacijos tikslų siekimui. Galima teigti, jog kuo didesnė žinių reikšmė kuriant vertę, tuo svarbesnė yra darbuotojų intelektualinė veikla.

Rinkos sąlygomis kiekvienas turėtų rūpintis savo žinių potencialo didinimu, tobulinimu bei iniciatyvos demonstravimu. Tai sudarytų sąlygas pasirinkti ir išsaugoti arba susikurti perspektyvią darbinę veiklą, atitinkančią gebėjimus ir padedančią pilnai save realizuoti bei užtikrinti materialinį saugumą. Žinoma, jog žmogaus norai, poreikiai, tikslai, interesai atsispindi jo profesinėje veikloje, kurios formavime dalyvauja ir organizacija, ir jis pats (Adamonienė, 2009). Anot D. Jurevičienės, A. Komarovos (2010), aukštos kvalifikacijos darbuotojų migracija yra vienas iš svarbiausių fenomenų, prisidedančių prie žiniomis grįstos ekonomikos progreso.

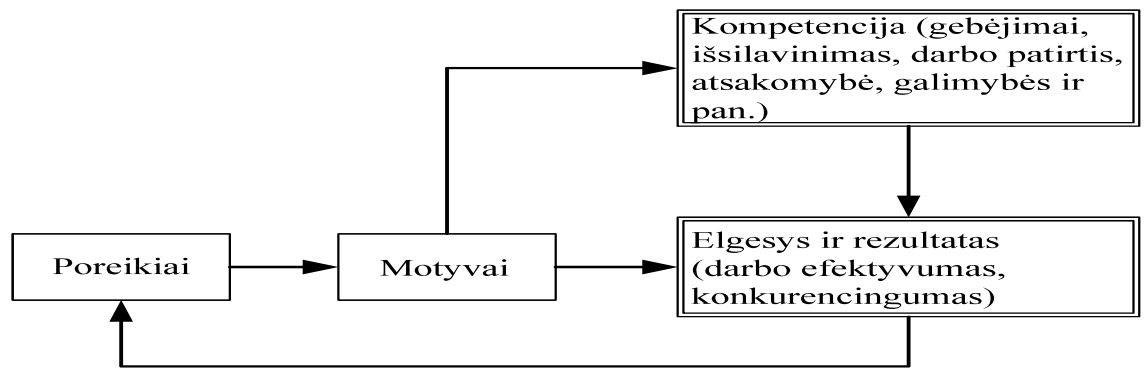
Darbuotojo žinių poreikį, kaip ir pačios organizacijos bei žmogaus veiklą, įtakoja daug veiksnių bei aplinkos pokyčiai (žr. 1 lentelę).

1 lentelė

Išorės veiksnių įtaka darbuotojo žinių poreikio didinimui (sudaryta pagal Augustinaitį, 2003; Jurevičienę, Komarovą, 2010; Morkvėną, 2010; Martinaitį, 2010)

<i>Veiksniai</i>	<i>Įtaka</i>
Politiniai veiksniai	Vyriausybės politika, įstatymai, taikant mokesčių lengvatas įmonėms ir organizacijoms, finansuojančioms savo darbuotojų mokymus, kompetencijų kėlimą ir pan.
Ekonominiai veiksniai	Darbuotojų pasiūla ir paklausa, vidinė konkurencija rinkoje, kuri gali skatinti didinti savo, kaip individo, konkurencingumą; viena iš gyventojų pajamų dalių, kurią savarankiškai galėtų skirti žinių potencialo didinimui
Socialiniai veiksniai	Darbuotojo šeimos palaikymas, visuomenės lūkesčiai, vyraujančios mokymosi tendencijos, mokslo laipsnio prestižas
Technologiniai veiksniai	Naujų technologijų atsiradimas, spartų jų kaita, darbo vietų automatizavimas, verčiantis tobulėti ir mokytis visą gyvenimą, greitai prisitaikyti prie pokyčių. Technologiškai konkurencingos organizacijos tampa inovatyvios ir sugeba išlikti konkurencinėje kovoje
Inovaciniai veiksniai	Inovacinė aplinka leidžia operatyviai reaguoti į vis spartėjančius pokyčius, atrinkti ir panaudoti geriausias idėjas, patirtį ir kvalifikaciją
Globalizacijos procesai	Šiandienos sąlygomis rinkos ir produktai tampa globalūs. Globalizaciją sukėlė technologiniai ir informaciniai pokyčiai, kuriuose būtina dalyvauti. Jei anksčiau žinių sklaidą lėmė atstumas, sienos, kaina ir t.t., tai šiandien nauji technologiniai sprendimai leidžia sukurti įvairiausias žinių arba prekių pardavimo galimybes. Globalizacija reiškia kompleksiško didėjimą, kai žinios yra lanksčių struktūrų pagrindas
Švietimo sistema	Galimybės mokytis visą gyvenimą, įgyti naujas kompetencijas, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti
Profesinės sąjungos	Darbuotojų teisių gynimas, darbdavių požiūris į bendradarbiavimą bei darbuotojų kompetencijos kėlimą
Migracija	Atvykstančios darbo jėgos iš kitų valstybių sudaroma išorinė konkurencija, skatinanti tobulėjimą
Besiplečianti aptarnavimo sfera	Skatinanti orientaciją į klientą, kokybę, bendravimo įgūdžių lavinimą – socialinę kompetenciją
Konkurenciniai veiksniai	Konkurencijos didėjimas visose gyvenimo srityse, skatina nuolat tobulėti, veikti, investuoti į žinias, kurias sunku perimti ir kopijuoti

Žinių formavimą lemia ir paties darbuotojo poreikiai, motyvai, elgesys (darbinėje veikloje, rezultatuose), galimybės (žinios ir fizinė būklė), atsakomybė bei gebėjimai, nes šie elementai veikia vienas kitą tarpusavyje ir lemia darbuotojo konkurencingumą (žr. 1 pav.)



1 pav. Vidiniai veiksniai, darantys įtaką darbuotojo žinių potencialo didinimui (Šaltinis: Jurevičienė, Komarova, 2010, p. 126)

Organizacijai, veikiančiai konkurencinėje aplinkoje, netgi aukštas šiuo metu turimų žinių lygis negali ilgiam laikui užtikrinti paprasto išlikimo. Lietuvos integracija į Europos Sąjungą bei globalizacijos procesai keičia įmonių veiklos prioritetus. Reikalavimai darbuotojų žinioms nuolat didėja ir sparčiai kinta. Todėl darbuotojams yra reikalingas žinių lankstumo poreikis, gebėjimas pasinaudoti ne tik vidiniais, bet ir išoriniais, žinias formuojančiais veiksniais. Pasirinkus žinių įsiteninimo strategiją, darbuotojams suteikiama galimybė aktyviai dalyvauti organizacijos žinių valdymo procesuose. Tačiau prieš tai reikia įvertinti, ar ši žinių strategija dera su organizacijos veiklos specifika, jos kultūra, plėtros etapais ir svarbiausia – su jos kompetencijos lygiu. Tačiau tie žmonės, kurie vengia mokytis visą gyvenimą, nesidomi inovacijomis, rodo mažai pastangų ir neturi pasitikėjimo savimi sunkiai prisitaiko prie kintančios aplinkos. Nuolatinės permainingos organizacijoje yra tipinė šiandienos būseną, todėl būtinas aplinkos pokyčių analizavimas, išskirtinis dėmesys darbuotojui, kad būtų galima laiku reaguoti į darbuotojų poreikių dinamiką.

Nors žinių poreikio vertinimo būdų ir metodų įvairovė yra pakankama, tačiau ne visi jie yra tinkami, nes darbuotojų žinios turėtų būti vertinamos kompleksiskai, tarpusavyje derinant kiekybinius ir kokybinius metodus. Toks derinimas leidžia sumažinti atskirų metodų trūkumus ir pasinaudoti privalumais (Karazijienė, Sabonienė, 2010).

TYRIMO REZULTATAI IR ANALIZĖ

Stybos šaka yra vienas iš svarbiausių ne tik Lietuvos, bet ir Europos Sąjungos ūkio sektorių. Jame darbuotojų kaita yra gana didelė ir siekia 35 proc., nes lemia sunkios darbo sąlygos ir darbo sezoniškumas. Lietuvos darbo biržos atstovai akcentuoja, kad išsilavinimas, profesinė ir bendrosios kvalifikacijos bei papildomi gebėjimai yra pagrindiniai veiksniai, didinantys įsidarbinimo galimybes. Žinant, jog tai inertiška ūkio šaka, todėl dominuoja klasikinės profesijos. Tačiau naujų technologijų ir medžiagų pasiūlos plėtra, augantis veiklos automatizavimo lygis nulemia naujų gebėjimų poreikį aukštesnio lygio specialistams ir vadovams.

Nors statybų sektorius per pastaruosius metus išgyveno neigiamus pokyčius ūkio sektoriuje, tačiau akcentuotina, kad nuo seno šis sektorius laikomas vienas iš šalies ekonomikos indikatorių, būtinų daugelio kitų ūkio šakų vystymuisi. Vertinant aplinkos tendencijas, reikia pastebėti, kad nemažas galimybes gali atverti politinės (ES ir šalies mokslo, studijų ir ūkio politikos krypties aiškumas, integruotumas), ekonominės (ES struktūrinių fondų parama šaliai renovuojant būstus), technologinės (sparti statybos technologijų kaita, senų būstų renovavimo ir daugiabučių namų modernizavimo galimybės, investicijos moksliniams – taikomiesiems tyrimams, naujoms technologijoms), socialinės (kvalifikuotų specialistų su naujomis žiniomis ir gebėjimais, atsižvelgiant į statybos sektoriaus ir mokslo integruotumą, poreikio didėjimą) ir ekologinės (aplinkosaugos reikalavimų didėjimas, atnaujinant būstus, statant naujus statybos objektus, energijos išteklių brangimas) aplinkos veiksniai. Šios tendencijos formuoja naujas darbuotojų žinias statybų sektoriuje.

Įvairios statybos įmonės pasižymi nevienodu darbo produktyvumu. Taip pat ir konkretaus poreikio aplinkybės lemia produktyvumo rodiklius toje pačioje įmonėje. Dėl statybų verslo įvairovės yra sunku išvesti bendrą patikimą produktyvumo indeksą Statybų sektoriaus organizacijose. Darbo produktyvumą statybų versle lemia daugelis veiksnių, kuriuos galima suskirstyti į grupes:

- darbo jėgos charakteristikos – darbuotojų amžius, patirtis ir įgūdžiai, motyvacija, vadovavimo ypatumai. Veiklos analizė leidžia išskirti darbui būtinas asmenines savybes, įgūdžius, pagal kuriuos galima vertinti darbuotojo tinkamumą pareigoms, jo žinių potencialą;

- darbo sąlygos projekte – darbo apimtis ir sudėtingumas, reikalingi leidimai, turimų darbuotojų kiekis, įrangos panaudojimas, sutartiniai išpareigojimai, darbuotojų kultūriniai ypatumai (jei darbai vyksta užsienyje);

- papildoma veikla, mažinanti produktyvumą, susijusi su projektu ir įtraukianti darbo išteklius – netinkamai atliktų darbų perdarymas, laikinas darbų stabdymas dėl netinkamų oro sąlygų ar medžiagų tiekimo sutrikimo, darbuotojų darbo drausmės pažeidimai ir pan.

Išanalizavus mokslinę literatūrą apie žinių poreikio formavimą, įvertinus bendrąją Lietuvos statybos sektoriaus situaciją ir darbuotojų žinių poreikio tendencijas, galima nagrinėti reikalavimus, kurie yra reikalingi aukščiausio ir vidutinio lygio valdymo grandies statybos sektoriaus darbuotojams (vadovams ir specialistams). Todėl buvo atliktas kokybinis tyrimas, leidęs išsiaiškinti pagrindinius reikalavimus šio sektoriaus specialistams. Išanalizuoti 63 darbo pasiūlos skelbimai dienraščiuose („Lietuvos rytas“, „Respublika“, „Lietuvos žinios“) bei internetiniuose portaluose (www.cv.lt, www.cvmarket.lt, www.ldb.lt, www.cvonline.lt). Teksto turinys nagrinėtas taikant kontentinės analizės metodą. Klasikinė kontentinė analizė apėmė kategorijų išskyrimą iš teksto, remiantis esminiais (raktiniais) žodžiais. Šis validus metodas leido suformuoti pagrindinius darbdavių reikalavimus:

- *išsilavinimas* (darbdaviai dažniausiai pageidauja specialisto su aukštesniu inžineriniu, vadybos arba ekonominiu teisiniu išsilavinimu);

- *darbo patirtis* (ne mažiau 2-3 metų);

- *specifinės sektoriui būdingos žinios* (pageidautinas priklausomai nuo pareigų specialus kvalifikacijos atestato pažymėjimas, įstatymų ir norminių aktų išmanymas);

- *reikalingos žinios ir gebėjimai* (projektų valdymo, strateginio valdymo, vadovavimo, planavimo ir kt.)

- *asmeninės savybės* (atsakingumas, komunikabilumas, kruopštumas ir kt.);

- *informacinių technologijų valdymas* (gebėjimas dirbti specifinėmis programomis: AutoCad, Sistela, Vision);

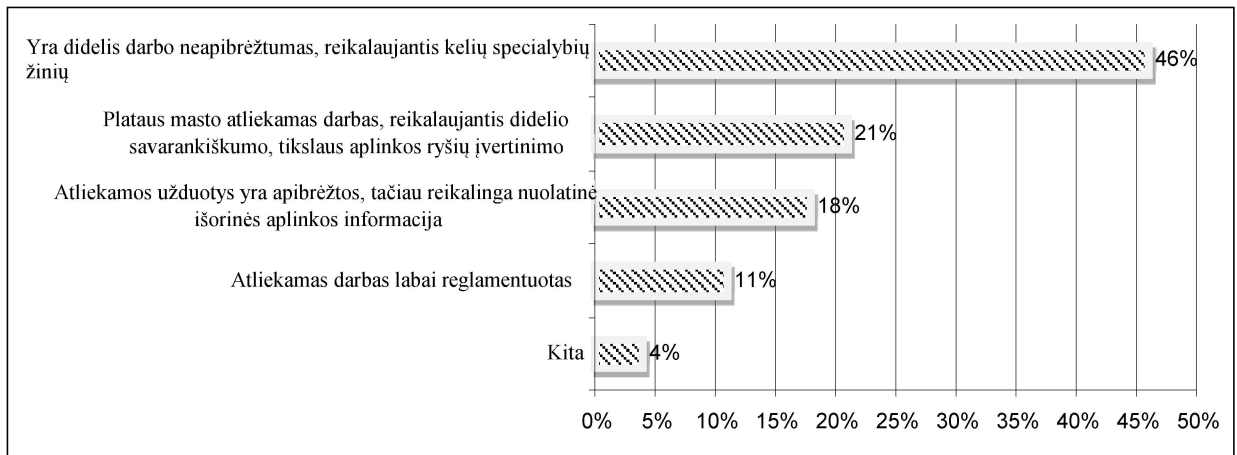
- *užsienio kalbos žinios* (dominuoja anglų, rusų kalba);

- *kiti reikalavimai* (vairuotojo pažymėjimas, patirtis viešųjų pirkimų srityje ir kt.).

Empirinio tyrimo dėka buvo siekta išsiaiškinti, kokiomis žiniomis disponuoja statybų sektoriaus darbuotojai ir kaip formuojamas žinių poreikis. Anketos išsiųstos į 43 statybų sektoriaus organizacijas (gautos 203). Elektroniniu būdu vykdomose apklausose toks grįžtamumas yra pakankamai aukštas, todėl daromos išvados yra pagrįstos.

Tyrimo metu nustatyta, kad didesnė dalis šio sektoriaus organizacijų darbuotojų turi reikiamos patirties, nes 35 proc. apklaustųjų darbo stažas yra 3-5 metai, 33 proc. – 6-10 metų, 14 proc. – daugiau nei 11 metų. Apklausoje dalyvavo 18 proc. respondentų, kurių darbo stažas iki 2 metų. 51 proc. respondentų nurodė, kad jie yra įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 19 proc. – aukštąjį neuniversitetinį, 14 proc. apklaustųjų yra įgiję aukštesnįjį išsilavinimą, o 16 proc. respondentų pasirinko atsakymų variantą „kita“.

Teorinėse įžvalgose pabrėžiama, kad darbuotojų žinias veikia daugelis veiksnių, tačiau tik keletas iš jų įtaka yra stipri. Vienas iš tokių veiksnių – atliekamo darbo savarankiškumas ir sudėtingumas. Jei darbuotojas turi galimybę savarankiškai veikti, pasikliaudamas savo gebėjimais ir turimomis žiniomis bei suvokdamas asmeninę atsakomybę, tampa itin svarbus organizacijai, kuri ieško sąveikos su darbuotojais būdų, suteikiančių galimybę efektyviau panaudoti darbuotojų žinias. Taip pat savarankiškumas darbe apibūdina atliekamų darbų struktūrizavimo lygį – nuo griežtai reglamentuotų iki kūrybinių darbų, kur reikalingos tam tikros žinios, gebėjimai, vidinės ir išorinės aplinkos ryšių supratimas. Taigi darbuotojas, kurio darbas yra mažai reglamentuotas, daugiau kūrybinis, reikalaujantis didelio savarankiškumo, disponuojantis didesniu žinių potencialu organizacijoje (žr. 2 pav.).

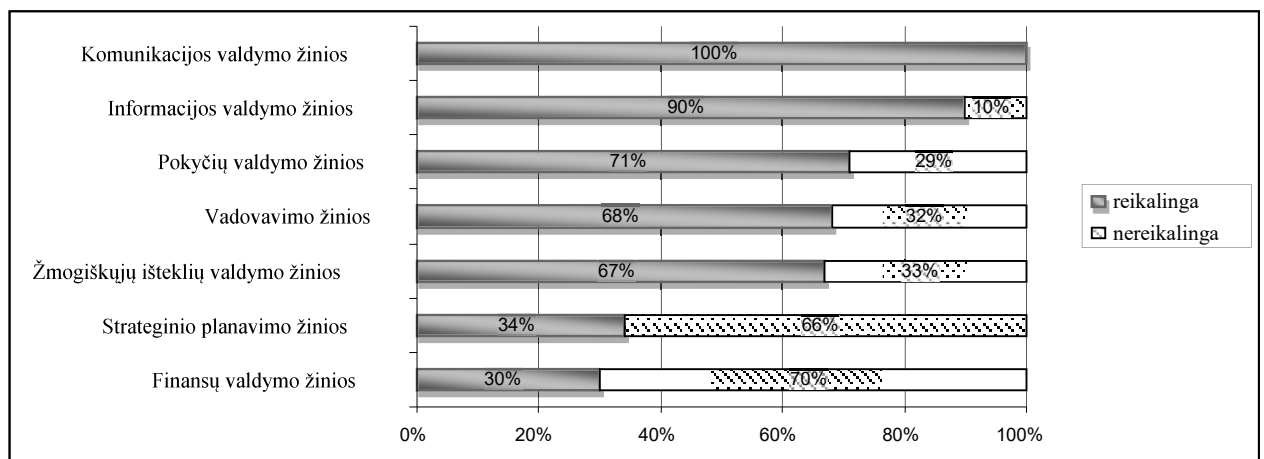


2 pav. Atliekamo darbo savarankiškumo lygis

Lietuvoje vyrauja nuostata, kad darbuotojas, vengiantis savarankiškumo, paprastai neturi reikiamos patirties darbui atlikti. Tačiau vertinant darbuotojų žinių lygį, svarbu išanalizuoti, kiek laiko darbuotojas yra išdirbęs sektoriuje arba koks yra jo darbo stažas pagal užimamas pareigas bei ankstesniame darbe vykdytas funkcijas. Didelė darbuotojų kaita taip pat gali rodyti „žinių nutekėjimo“ procesą, kas silpnina bendrą organizacijos žinių potencialą. 46 proc. apklausos dalyvių nurodė, kad jų veikloje vyrauja didelis darbo neapibrėžtumas, reikalaujantis kelių specialybių žinių, 21 proc. apklaustųjų teigė, kad jie atlieka plataus masto darbus, kurie reikalauja kūrybiškumo, didelio savarankiškumo, intuicijos, tikslaus vidinių ir išorinių aplinkos ryšių įvertinimo. 18 proc. respondentų nurodė, kad nors jų atliekamos užduotys yra apibrėžtos, tačiau jiems nuolat reikalinga atnaujinama išorinės aplinkos informacija, 11 proc. tyrimo dalyvių savo darbo savarankiškumo lygį apibūdino kaip labai reglamentuotą.

Apibendrinant šio klausimo rezultatus teigtina, kad didžiajai daliai darbuotojų darbinėje veikloje yra reikalingos ne tik profesinės žinios, tačiau ir strateginio valdymo, planavimo, organizavimo gebėjimai bei įvairios kompetencijos.

Profesinėje veikloje žinių poreikis yra tiesiogiai susijęs su vykdomomis funkcijomis. Didesnė dalis funkcijų yra įvardijamos kaip pagrindinės, nors nuolatinės verslo aplinkos permainos įtakoja ir šio sektoriaus darbuotojų veiklos pokyčius, t.y. vykdomų veiklų išplėtimą bei naujų veiklų atsiradimą (žr. 3 pav.).

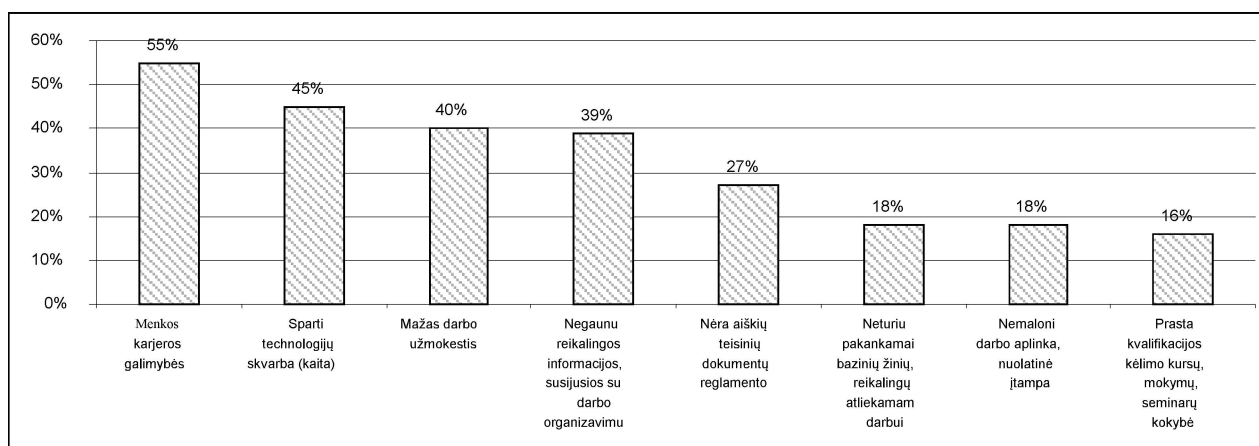


3 pav. Vadybinių/valdymo žinių reikalingumas

Tyrimo rezultatai parodė, kad darbuotojams reikalingos įvairios valdymo žinios. Absoliučiai visi statybos sektoriaus organizacijų darbuotojai pritarė, kad jiems labiausiai reikalingos komunikacijos valdymo žinios, 90 proc. – informacijos valdymo žinios bei 71 proc. apklaustųjų reikalingos pokyčių valdymo žinios. Žmogiškųjų išteklių valdymo žinios bei vadovavimo žinios reikalingos atitinkamai 67 proc. ir 68 proc. respondentų. Statybų sektoriaus organizacijų veikla nuolat reikalauja gebėjimo planuoti ir valdyti finansus, todėl šio sektoriaus darbuotojai turėtų daugiau skirti dėmesio finansų valdymo žinių įgijimui ir tobulinimui.

Vertinant žinių reikalingumą pagal užimamas pareigas, išryškėjo, kad žmogiškųjų išteklių valdymo žinios reikalingos 76 proc. administracijos darbuotojų, strateginio planavimo žinios reikalingos 47 proc. įvairaus lygio vadovų, finansų valdymo žinių reikalingumas daugiau dominavo vidurinės grandies vadovų ir administracijos darbuotojų atsakymuose.

Visgi intensyvūs šiandienos aplinkos pokyčiai įtakoja ir kvalifikacinių reikalavimų darbo vietai augimą. Norint juos kuo tiksliau išreikšti, jau nebepakanka pagrindinių kvalifikacijos apibūdinimo kriterijų: išsimokslinimo, profesinės patirties, darbuotojo stažo ar amžiaus. Todėl kiekvienai organizacijai kyla poreikis atnaujinti darbuotojų žinias, pagilinti jų turimas kompetencijas bei išsiaiškinti veiksnius, kurie lemia žinių trūkumą (4 pav.).



4 pav. Veiksniai, lemiantys žinių trūkumą

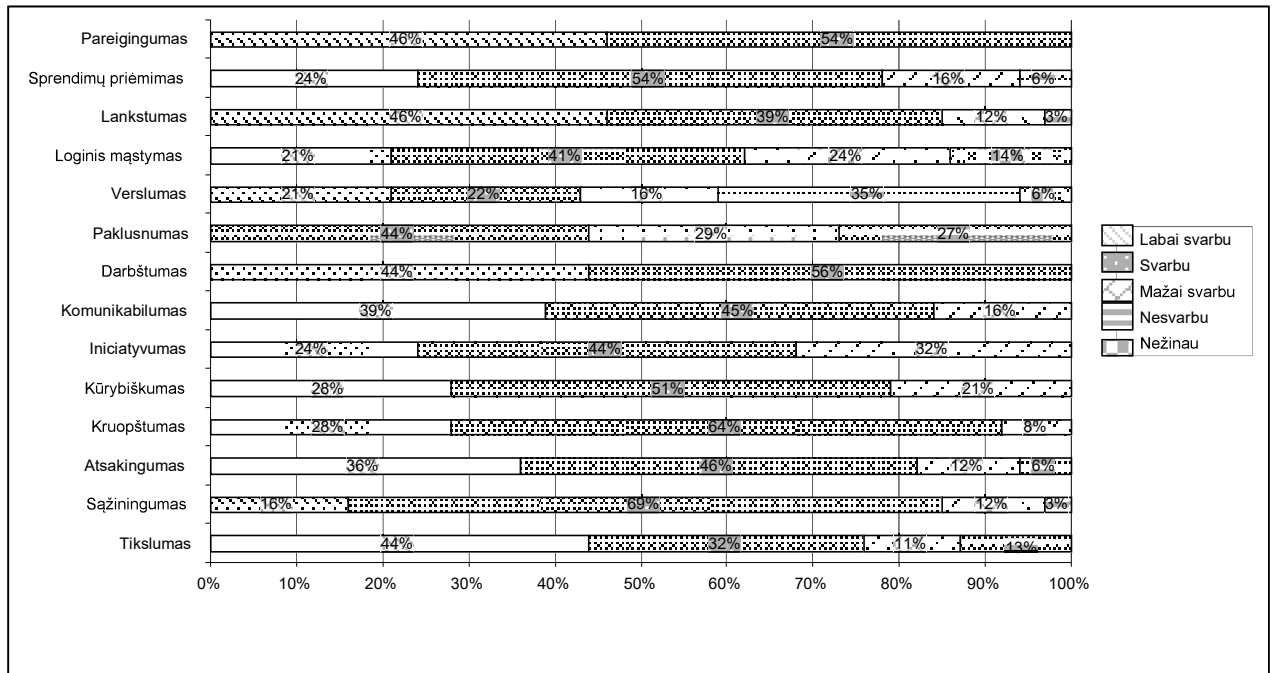
Tyrimo duomenys parodė, kad pagrindiniai veiksniai, lemiantys statybos sektoriaus darbuotojų žinių trūkumą, yra menkos karjeros galimybės (55 proc.), todėl nėra motyvacijos kažko siekti ir gilinti žinias. Sparti technologijų skvarba svarbi 45 proc. apklaustųjų. Darbuotojų gebėjimas maksimaliai panaudoti informacines technologijas skatina žinių sinergiją, nes naudojant technologijas, žinių multiplikavimas stiprėja, nenaudojant – žinių sklaida mažesnė. Mažas darbo užmokestis, kaip vienas iš veiksnių, susijusių su žinių trūkumu, svarbus 40 proc. apklaustųjų. Taip pat 39 proc. pažymėjo, kad negauna reikalingos informacijos, susijusios su darbo organizavimu, todėl tai nulemia žinių trūkumą.

Darbuotojų disponuojamas žinių kiekis priklauso ne tik nuo jų išsilavinimo, darbo patirties, bet ir nuo asmeninių savybių bei gebėjimų. Darbuotojų asmenines savybes apibūdina šie indikatoriai: vertybės, savarankiškumas bei savirealizacija ir motyvacija.

Vertybės šiuo atveju suvokiamos plačiąja prasme – tai darbuotojo asmeniniai įsitikinimai, požiūris į organizaciją, jos tikslus, bendradarbius bei į patį save. Vis labiau vertinami tie darbuotojai, kurie yra nusiteikę siekti organizacijos tikslų, komandoje kuria atvirumo ir bendradarbiavimo atmosferą, yra sąžiningi ir lojalūs. Trokštami tie darbuotojai, kurie tiki tuo, ką daro, prisiima atsakomybę už savo veiklos rezultatus, tampa lojalūs organizacijai: saugo organizacijos reputaciją, tiki jos sėkme.

Kitas svarbus veiksnys – darbuotojų asmeninių savybių demonstravimas profesinėje veikloje (žr. 5 pav.).

Tyrimo rezultatai parodė, kad statybų sektoriuje dirbantiems darbuotojams svarbus: pareigingumas (100 proc.), darbštumas (100 proc.), kruopštumas (92 proc.), atsakingas požiūris į darbą (79 proc.). Darbuotojo savarankiškumą apibrėžia loginis mąstymas – 62 proc. darbuotojų, iniciatyvumas – 56 proc. bei verslumas – 43 proc. darbuotojų.



5 pav. Darbuotojų asmeninių savybių svarba

Siekiant, kad žinių valdymas būtų efektyvus, organizacijoje turėtų būti svarbios visos veiklos sritys, tačiau atsižvelgiant į žinių panaudojimą, svarbu išsiaiškinti, kokios organizacijos turimos žinios yra pačios vertingiausios, kur yra pagrindiniai organizacijos žinių šaltiniai, kaip iš tų žinių gauti maksimalią naudą. Todėl esminė darbuotojų žinių formavimo prielaida – naujų žinių kūrimas, sklaida, pritaikymas ir panaudojimas.

IŠVADOS

1. Darbuotojų žinių poreikį formuoja išoriniai ir vidiniai veiksniai. Iš išorinių veiksnių galima išryškinti tokius labiausiai įtakojančius veiksnius: politiniai, ekonominiai, socialiniai bei technologiniai veiksniai. Taip pat darbuotojų žinių poreikis priklauso nuo įvairių globalizacijos procesų, švietimo sistemos kitimo kryptų, migracijos, konkurencinių veiksnių. Žinių poreikį formuoja ir kiekvieno darbuotojo motyvai, nuostatos, požiūriai, elgesys, atsakomybė bei kiekvieno darbuotojo asmeniniai ir organizacijos, kurioje jis dirba, tikslai.

2. Atliekant tinkamo darbuotojo paiešką apibrėžti konkrečius reikalavimus užimamai pareigybei, t.y. darbuotojai turi būti atrinkami ne tik pagal profesinius išsilavinimo kriterijus, tačiau įvairiais atrankos metodais turi būti vertinamos ir asmeninės potencialaus darbuotojo savybės bei teorinis ir praktinis pasirengimas dirbti. Sistemingai vykdyti „atvirus pokalbius“ su darbuotojais siekiant išsiaiškinti jų pasiekimus darbinėje veikloje, taip pat ir asmeninio ugdymo tikslų pasiekimus. Atviro pokalbio metu turėtų būti gauta informacija apie darbinę aplinką, darbuotojo motyvaciją, užduotis, iššūkius.

Empirinio tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad profesinių žinių trūkumo iš esmės šiuo metu nėra. Tačiau darbuotojams, kaip parodė tyrimo rezultatai, įsivertinti patiems žinias yra sudėtinga, bet pripažįsta, jog jaučia bendrųjų žinių ir vadybinių žinių poreikį.

Visgi statybos sektoriuje būtina nuolat vertinti darbuotojų žinių situaciją, kad žinios „nepasentų“. Darbuotojų žinių poreikio formavimą statybos sektoriaus organizacijose lemia pagrindiniai veiksniai: darbų/užsakyimų kaita, kokybės valdymas bei vadovavimo struktūros kaita.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Adamonienė R. (2009). Vadybinės žmogiškųjų išteklių formavimosi prielaidos ir galimybės // *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*. Nr. 16 (1), p. 109-118.

2. Augustinaitis A. (2003). Valdymo komunikacija: žinių visuomenės įtaka viešajam administravimui // *Informacijos mokslai*. Nr. 27, p. 9-22.
3. Bonti N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models // *Management Decision*. Vol. 36 (2), pp. 63-76.
4. *Budapest–Vienna Declaration on the European Higher Education Area*. (2010). [Žiūrėta 2016-09-15]. Prieiga per internetą: http://www.ehea.info/Uploads/SubmittedFiles/1_2014/151405.pdf
5. Dementjeva J. (2011). Tiesioginių užsienio investicijų poveikis žinių visuomenės kūrimui darnaus vystymosi kontekste // *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*. Nr. 1 (25), p.87-94.
6. Drucker P. (1994). The Age of Social Transformation // *The Atlantic Monthly*. Vol. 274 (5), pp. 53–80.
7. Drejer A. (2002.) Situations for innovation management: towards a contingency model // *European Journal of Innovation Management*. Vol. 5(1), pp.4–17.
8. Galbraith J. (1964). *Economic Development*. Cambridge, Moss: Harvard University Press.
9. Handy C. (1990). *New organizational forms for a new age*. The Age of Unreason. Arrow. Boston: Harvard Business School Press.
10. Jurevičienė D.; Komarova A. (2010). Darbuotojo konkurencingumo vertinimo teoriniai aspektai // *Verslas: teorija ir praktika*. T. 11, nr.2, p. 128-133.
11. Karazijienė Ž.; Sabonienė A. (2010). Žinių visuomenės formavimas žinių ekonomikos kontekste // *Ekonomika ir vadyba*. Nr. 15, p. 566-573.
12. Kanapeckaitė L.; Gribniak V. (2007). Žinių valdymas ir aukštasis mokslas // *Pedagogika*. Nr.85, p.22-27.
13. Kriščiūnas K.; Staniškis J.; Tričys V. (2008). *Mokslinė veikla: šiuolaikinės tendencijos*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
14. Lev B. (2001). *Intangibles: Management, measurement, and reporting*. Washington, DC: The Brookings Institution.
15. *Leuven/Louvain-La-Neuve Communiqué, 2009. The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the new decade*. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009. [Žiūrėta 2016-10-01]. Prieiga per internetą: http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/Leuven_Louvain
16. Leonienė B. (2008). Vadovavimas darbuotojams sparčiai besikeičiančioje aplinkoje // *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 48, p.71-85.
17. Malcienė Z. (2010). *Meno dalykų studijos rengiant būsimus specialistus kolegijoje: edukacinių paradigmy virsmo kontekstas*. [Rankraštis]: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, edukologija (07 S). Šiauliai: K. J. Vasiliausko leidykla Liucilijus.
18. Martinaitis Ž. (2010). *Specialistų poreikio prognozės bemaž bevertės*. [Žiūrėta 2016-11-13]. Prieiga per internetą: http://www.technologijos.lt/n/svietimas/kurstoti/kur_ir_ka_studijuoti/S-13525/straipsnis/Z-Martinaitis-Specialistu-poreikio-prognozes-bemaz-bevertes?l=3&p=1
19. Mikulėnienė R.; Jucevičius R. (2000). Organizacijos intelektinis kapitalas: sandaros ir pagrindinių sąvokų interpretacijos // *Socialiniai mokslai*. Nr.3, p. 65-76.
20. Morkvėnas R. (2010). *Assessment of Knowledge Potential in Organization*. [Doctoral Dissertation. Social Sciences: Management and Administration (03S)]. Vilnius.
21. Stewart T.; Ruckdeschel C. (1998). Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations // *Performance Improvement Quarterly*. Vol. 37, pp.56-59.
22. Webster F. (2006). *Informacinės visuomenės teorijos*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.

Summary

Needs for the Employee knowledge in Modern Organizations

The twenty-first century has been named as the era of changing paradigms based on knowledge and its constant renewal. The knowledge in the process of globalization is becoming an important factor for sustainable development (Dementjeva, 2011), helping the organization to take over the most valuable knowledge and for the individual to refresh both general and professional knowledge. Therefore, the need of employee knowledge, which is influenced by various processes of modernization and increasing levels of competition have been analyzed in the article. The research study demonstrates that the construction sector is receptive to innovations and corresponds to the characteristics of the times.

The European Union Communiqué (2009) states that the employee needs to broaden the knowledge and understanding, attaining new skills and competences. The Budapest-Vienna document (2010) focuses on the knowledge society, innovations and intellectual resources, thanks to which the intellectual value of the organization exceeds the

value of material property (Handy,1990) and there is a need to conceptualize the potential of the individual knowledge which becomes the personal and organizational success, influences the efficiency of investments, economic development and even the power of the state (Morkvenas, 2010). The processes of globalization and knowledge-based economy lead to sharp competition in various fields of activities. Therefore, the organization needs enterprising and flexible employees being able to update and adapt their knowledge to constantly changing environmental conditions. According to K. Kriščiūnas, J. Staniškis and V. Tritis (2008), the knowledge is the basis for achieving wisdom, being accumulated through various means and factors. So the task for modern managers is to inflame team members to seek new competences and skills, analyze and apply their knowledge in business conditions and business opportunities (Drejer, 2002). It is emphasized that even during the economic recession, the attitude towards the assessment of the employee knowledge has to change, since the need for the employee knowledge has to grow proportionally under crisis conditions, however the requirements for individual management competences have to be raised even higher.

The problem of Lithuanian modern organizations is - the formation and assessment of the need for employee knowledge is rather passive and not oriented to the future prospects, that is, – non-business entities form the need for the knowledge, but educational institutions. Lithuanian employer investments in employees are low and the forecast for the need of professionals is relatively expensive and complicated (Martinaitis, 2010). Under market conditions, everyone has to take care of the potential of the knowledge, its development and also show initiative: select and save or create some viable employment in line with abilities and try to realize their potential and ensure the material security.

The education reform, implemented in the context of the rapidly changing social environment and globalization processes, that is, to the possibility of the entities to create and give a sense to reality. This fact encourages for the continuous evaluation of the employee knowledge and competences, which reflect the significance of the knowledge for public changes. Modern society is characterized by the change of paradigms, where the knowledge is constantly refreshed and is temporary. Such changes in the structure of knowledge at the time of globalization initiate the distribution between a new social status and social influence (Kanapeckaitė, Gribniak, 2007).

Scientists use various terms to describe the employee's knowledge: individual competence (Galbraith, 1964), knowledge employees (Drucker, 1994), intellectual capital of employees (Stewart, Ruckdeschel, 1998; Bonti, 1998), employee capital (Mikulėnienė, Jucevičius, 2000), intangible assets (Lev, 2001), human capital (Webster, 2006; Leonienė, 2008), employee knowledge potential (Morkvenas, 2010). The diversity of these concepts can be explained by the fact that the analyzed topics are developing for discovering new terms which are already used in other senses. What is more, a subjective opinion is also prevailing, stating that such diversity of concepts leads to incorrectness of Lithuanian language translation equivalents. Therefore, in the absence of the generalized concept of the knowledge, the concept **the need for knowledge** is used to solve this problem. The problem remains relevant to both the theoretical and practical point of view, but only in the recent years more attention has been paid to quantitative and qualitative knowledge assessment methodologies. However, the unanimous employee knowledge assessment model hasn't been created yet, although, it is emphasized. Therefore, the disposal of employee knowledge and its need in modern organizations has been a relevant scientific problem.

The **research object** of the article is **the need of knowledge**.

The **aim** of the research is to assess the need for employee knowledge in the construction sector.

The research **objectives** are to analyze the factors forming the need for employee knowledge; to investigate the construction business sector employee approach to the need for the formation of knowledge.

Research study **methods**: Theoretical insights and their generalization; questionnaire; mathematical analysis of the survey data.

Research ethics: The respondents were told the participation was voluntary, guaranteeing anonymity, in addition to self-determination was left free to participate in the investigation and express ideas.

Key words: need for knowledge; modern organizations; globalization processes.