

HVAÐ FÆR ÞEKINGARSTARFSMANNIN TIL AÐ MÆTA TIL VINNU

„I-POD KYNSLÓÐIN”

Alheimsvæðing hefur leitt til þess að megnið af allri framleiðslu hefur færst til Asíu, nánar tiltekið Kína og Indlands þar sem laun eru mun lægri en á vesturlöndum.

Í Kína hafa yfirvöld fjárfest í uppbygginu iðnaðar þannig að fá fyrirtæki í vesturheimi geta vart keppt á þessu sviði. Ef þú getur ekki keppt við þá, farðu þá í samstarf við þá. Það er einmitt það sem stór fyrirtæki í Bandaríkjunum og Evrópu hafa verið að gera. Fyrirtæki í Bandaríkjunum og Evrópu setja upp framleiðslu í Kína en halda rannsókn, hönnun, þróun og markaðssetningu í heimalandi, þ.e. allri þekkingarvinnu. Því er helsta áskorun stjórnenda á vesturlöndum að nýta þekkingu starfsmanna við að þróa vörur og þjónustu.

Þekkingarstörfum fer fjölgandi sem kallar á starfskrafta þekkingarstarfsmannsins. Vinna þekkingarstarfsmannsins felst í hinu óáþreifanlega (hugmyndir og gögn) fremur en í hinu áþreifanlega (verklegt). Þetta er hluti af þessari þöglu byltingu sem hefur haft áhrif á starfshætti og kröfur undanfarin ár. Framleiðslu störfum hefur fækkað, talið er að árið 2010 muni aðeins 15% vinna við slík störf á vesturlöndum. Á Íslandi hefur þekkingarstörfum fjölgað mest hjá hinu opinbera og í fjármálastarfsemi frá 1998.

Fjölgun þekkingarstarfa kallar á endurskoðun á því hvernig yfirmenn laða fram það besta hjá starfsmönnum sínum. Áherslu við stjórnun starfsmanna hefur verið á; reglur, hefðir og fyrirfram gefnum forskriftum. Þetta er ekki lengur við hæfi því starfsmenn bera í auknum mæli ábyrgð á hönnun, þróun, markaðssetningu og sölu nýrra vörutegunda.

Þekkingarstarfsmenn eru dýrmæt auðlind sem kjósa að vinna í umhverfi þar sem sköpun þeirra og áhugi á viðfangsefninu fær notið sín. Hæfni þessar starfsmanna nýtist best við að finna nýjar leiðir við að ná markmiðum starfseminnar, fremur en að vinna eftir fyrirfram gefnum forskriftum. Þekkingarstarfsmenn eða svo kölluð „I-pod kynslóð” kys frelsi, frumkvöðla umhverfi, tækifæri til símenntunar, hlut í fyrirtækinu og hreyfanlegt vinnuumhverfi.

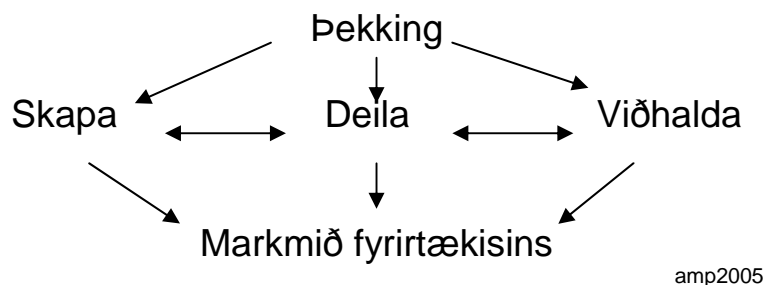
Hvernig ætla stjórnendur að takast á við þetta nýja viðfangsefni „I-pod kynslóðina”, þekkingarstarfsmennina sem eru að koma inn á vinnumarkaðinn. Fræðin benda til að

stjórnendur þurfa að finna nýjar leiðir við að hafa áhrif á framleiðni þekkingarstarfsmanna og mæta þörfum „I-pod kynslóðarinnar“. Framleiðni er gildishlaðið orð sem varð til á 19 öld þar sem framleiðslu eining var tíma mæld þ.e. hversu margar einingar gat starfsmaðurinn framleitt á ákveðnum tíma. Hvernig er þá framleiðni á einingu þekkingarstarfsmanna metin?

Í þekkingarvinnu felst vinna með þekkingu og upplýsingum, framleiðni slíkra vinnu ætti því að vera metin í gæðum og notendahæfni. Samkvæmt Davenport (2005) eru það þekkingarstarfsmenn sem skapa auðlegð vesturheimsins, samt eru fáir að mæla framleiðni þeirra né finna leiðir til að bæta framleiðni.

Hugtakið „Þekkingarstarfsmaður“ var útfært af Peter Drucker 1993, þar sem hann lýsti mikilvægi þekkingarstarfa. Síðan þá hafa fræðimenn fjallað um aðferðir við að stjórna þekkingarstarfsmanninum. En hvað fær þekkingarstarfsmannin til að vakna og mæta til vinnu. Það er þessi þörf til að skapa, láta eitthvað eftir sig liggja, finna nýjar leiðir, treysta á eigin þekkingu og reynslu við úrlausn verkefna.

Því ætti stjórnun í dag að byggjast á; *innblæstri, trausti, stjórnun breytinga við ólíkar aðstæður og aga.*



Þekkingarstarfsmenn eru verðmæt auðlind sem skapa verðmæti fyrirtækja og þá ber að meta. Það er erfitt að verðmeta þessar auðlindir en kannski ættu stjórnendur að fara að dæmi knattspyrnuliða. Þar sem hver leikmaður er verðlagður og verðmat knattspyrnuliða byggist mikið til á verðgildi leikmanna.

Anna María Pétursdóttir **M.Sc.** vinnusálfræði, **M.Sc.** fjármálum