

MOKSLINĖS ELEKTRONINĖS BIBLIOTEKOS VAIDMUO VYSTANT PROFESINES KOMPETENCIJAS

Algirdas Aušra

Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos Prezidiumo narys, UAB “Baltijos verslo vystymo agentūra” generalinis direktorius, Viešosios įstaigos “Baltijos visuomeninis informacinių technologijų ir švietimo centras” direktorius

Laisvės 125, Vilnius, el. paštas: info@elibrary.lt; info@ziniuvisuomene.lt

IVADAS

Viena pagrindinių ypač labai svarstomų temų šiandienos vadybos moksle - *informacijos visuomenės* atsiradimas, kai pagrindiniais ekonominio, technologinio, socialinio ir kt. sričių vystymo ištekliais tampa nebe materialusis kapitalas, darbo jėga ar gamtiniai ištekliai, bet žinios, t.y. intelektualinis kapitalas. Dauguma autorių kalba apie informaciją kaip pagrindinį moderniosios visuomenės bruožą ir pažymi, jog įžengėme į *informacijos amžių, globalios informacijos ekonomikos* laikmetį, kuriame vyrauja naujo pobūdžio informacija¹.

Informacinė visuomenė pradėjo formotis išradus ir pradėjus plačiai naudoti kompiuterius bei masiškai naudojant kitas informacijos apdorojimo, perdavimo technologijas ir priemones (turimos galvoje masinės komunikacijos bei telekomunikacijos priemonės). Šis tiek informacijos, tiek visuomenės perversmas, tebesitęsiantis iki šiol, prasidėjo šeštajame dešimtmetyje ir yra viena iš postmoderno charakteristikų. Visuomenei tampant informacijos (komunikacijos) visuomene kinta ir jos institutai: randasi informacijos mokslas, kinta vadyba, ekonomika, politika, kultūra, religija.

Neseniai prasidėjusių *informacinės visuomenės* sampratos svarstymai – įvairių prieštaravimų ir nuomonių šaltinis. Vieniems tai – tikrai profesionalizuotos ir rūpestingos bei savo piliečius kontroliuojančios visuomenės pradžia. Kitiems tai – itin išsilavinusios ir sugebančios disponuoti informacija visuomenės gimimas. Treiems tai asociuojasi su banalumu, sensacingumu ir klaidinančios propagandos antplūdžiu. Dar kiti nurodo į nacionalinės valstybės, kurioje išaugęs informacijos ir jos panaudojimo vaidmuo, iškilimą; o dar kiti šiuos pokyčius kvalifikuoja kaip radikalią korporacinės organizacijos transformaciją, kurioje svarbią vietą užima kritinės informacijos atsiradimas ir jos efektyvaus valdymo įgūdžiai.

Taigi tokios sąvokos kaip žinios, kompetencija, konkurencinis pranašumas labai dažnai svarstomos ir analizuojamos ir teoretikų, ir praktikų. Jos apibūdinamos įvairiausiai terminais: “išskirtinė kompetencija”, “nematomi resursai”, “esminė/šerdinė/pagrindinė kompetencija”, “esminiai sugebėjimai”, “vidiniai sugebėjimai”, “įgūdžių ir sugebėjimų akumuliacija”, “unikalus vadybinis talentas”, ir t.t. Reikia pastebėti, kad kompetencijos sąvoka kaip ir kitos aukščiau paminėtos sąvokos kartais apibūdinamos kaip atskiros, o kartais kaip sinonimai. Diskusijose, kompetencija dažnai vartojama kaip žinių ar sugebėjimų atributas, siekiant apibūdinti darbuotojų gebėjimus atlikti užduotis labai gerai, arba organizacijos gebėjimą teikti aukščiausios kokybės paslaugas.

Šio **darbo tikslas** išanalizuoti profesinės kompetencijos sąvokos turinį ir atskleisti virtualio aplinkos bei elektroninių bibliotekų vaidmenį vystant profesines kompetencijas.

¹ Drucker P.F. Post - capitalist Society. N.Y.:Harper Business, 1993.

1. KOMPETENCIJOS SĄVOKOS TURINYS

Kompetencijos sąvoka kilusi iš lotynų kalbos žodžio *competentia* - priklausomybė pagal teisę, Tarptautinių žodžių žodynas² šią sąvoką apibūdina kaip:

- 1) klausimų ar reiškinių sritis, su kuria kas gerai susipažinęs;
- 2) visuma kurio nors organo arba pareigūno teisių ir pareigų, nustatytų to organo statuto ar nuostatų.

Kompetentingas - iš lotynų kalbos žodžio *competens*, *competentis* - atitinkantis, sugebantis ir reiškia:

- 1) gerai ką žinantis, nusimanantis;
- 2) turintis teisę ką spręsti ar daryti.

Longman'o žodyne *Dictionary of Contemporary English* žodis „kompetencija“ yra apibrėžiamas taip: „sugebėjimas daryti tai, kas yra reikalinga; meistriškumas“. Ir priešingai, „nesugebėjimas daryti to, kas reikalinga“ yra įvardijamas kaip „nekompetencija, nekompetentiškumas“.

Taigi, kompetencija reiškia *turėjimą* sugebėjimų ar įgūdžių kažką daryti. Longman'o kompetencijos apibrėžime taip pat pastebima, jog žodžiai „kompetentingas“ ir „kompetencija“ turi kokybiškai pozityvias reikšmes, pabrėžiančias tam tikrus sugebėjimus, kurie leidžia vienam ar kitam asmeniui atlikti jam pavestas užduotis.

Šio apibrėžimo aiškinimas yra artimas tam, kad specialistas turi turėti sugebėjimų ar įgūdžių daryti *kažką* – kur tas „*kažkas*“ turi būti suprantamas kaip šitų sugebėjimų ar įgūdžių matas, matavimo vienetas. Pavyzdžiui, jei užduotis yra apendicito pašalinimo operacija, o asmuo, kuriam pavesta šią užduotį atlikti yra ne chirurgas, bet labai gerbiamas teisės profesorius, tuomet greičiausiai teisės profesorius nebus apibūdinamas kaip kompetentingas asmuo, net jei teisės disciplinoje jis yra laikomas labai kompetentingu.

Taigi galima teigti, jog tinkamais laikytini sugebėjimai yra labai glaudžiai susiję su konkrečia situacija ar užduotimi. Iš to seka, kad *kompetencijos koncepcija* turėtų būti suprantama kaip *santykis* (relational) – *su kitais darbo atlikejais, darbuotojais, arba su darbu, kuris turi būti atliktas*. Tuo pat metu kompetencija turi daug bendro tarp teorinių žinių – žinoti ką (know-what) – ir praktinių žinių – žinoti kaip (know-how). Akivaizdu tik viena, kad kompetencijos sampratoje besąlygiškai išsivirtino žinojimas "know-how", kadangi tai reiškia informacijos valdymą tam tikrų įgūdžių visumą.

2. PROFESINĖS KOMPETENCIJOS INTERPRETAVIMAS ŠIUOLAIKINĖS VADYBOS DARBUOSE

Kylant visuomenės išsilavinimo lygiui, organizacijų klientai reikalauja labiau kvalifikuotų paslaugų, dėl ko darosi vis labiau būtina, kad darbuotojai turėtų kuo daugiau žinių įvairiose srityse ir sugebėtų atitinkamai elgtis įvairiose situacijose. Specializuotų žinių ir įgūdžių poreikis didėja vis labiau, kadangi įvairūs specialistai (informacijos technologai, inžinieriai ir žmogiškųjų išteklių vadybininkai) turi įsisavinti tiesiog neįtikėtinais augančius informacijos kiekius ir besikeičiančią žinių struktūrą. Dėl didėjančio sudėtingumo (complexity) vis daugiau sprendimų priimama žemesniuose organizacijos valdymo lygiuose, kas didina specialisto kompetencijos poreikį. Ypač pabrėžtini yra vadovavimo ir procesiniai įgūdžiai, kurių analizė atliekama specialisto specifinės funkcinės kvalifikacijos sąskaita. Iš viso organizacijos personalo – tiek ir vadovaujančio, tiek ir ne vadovaujančio - yra tikimasi, jog kiekvienas darbuotojas sugebės atspindėti ir atstovauti visuminį organizacijos vaizdą.

² Tarptautinių žodžių žodynas. V., 1985. p. 255.

Profesinė kompetencija gali būti nagrinėjama išskiriant dvi jos dimensijas - sritį ir kokybę. Srities dimencija nusako kurioje srityje individas yra kompetetingas t.y. vaidmenys, užduotys, funkcijos ir t.t. Kokybės dimencija apibrėžia veiklos efektyvumą, tam tikroje skalėje: pradedant darbuotoju, kuris yra ką tik pradėjęs dirbti ir nėra gerai susipažinęs su tam tikra sritimi ir baigiant ekspertu, kuris yra pripažintas kolegų kaip ypatingai gerai išmanantis tam tikrą sritį.

Kaip žinia, karjeros metu specialistų kompetencijos sritis keičiasi, jie gali vystyti savo gebėjimus kitose srityse, prisiimdami kitus vaidmenis organizacijoje (vadovo, mokytojo ir t.t.), tuo pačiu jie nuolat tobulina savo darbo kokybę įvairiose srityse, nepriklausomai nuo kompetencijos lygio.

Pastarojo dešimtmečio vadybinės tendencijos byloja apie atitinkamų judėjimų nuo "kietos" prie "minkštos, švelnesnės" ALV (aukštesnio arba aukščiausio lygio vadybos), apie kurią savo darbuose kalba Legge³, Holt Larsen⁴ ir Kamoche⁵.

Literatūroje apie ALV organizacijas kompetencija dažnai apibrėžiama kaip skatinimas asmens, turinčio reikalingus sugebėjimus, įgūdžius, požiūrius, žinias ir motyvaciją, atlikti darbą kiek įmanoma efektyviau.

Naujausiuose vadybos darbuose dar vieną kompetencijos apibrėžimą pateikia Nordhaug⁶ (1993): „*žinojimas, įgūdžiai ir sugebėjimai, kurie gali būti panaudoti atliekant darbą*“. Nordhaug remiasi hipotetiniais ryšiais tarp kompetencijos vystymosi ir organizacinės strategijos, akcentuodamas labiau sisteminę kompetencijos sampratą. Šis autorius mato glaudų ryšį tarp darbuotojo įgūdžių, žinių, jo sugebėjimų ir reikalavimų, kuriuos pats savaime sukuria darbas ar užduotis. Panašų požiūrį savo darbe pateikia ir Boyatzis⁷, kur kompetencija apibrėžiama kaip: „*žmogaus priežastingai (neatsitiktinai, causally) susijusio su efektyviu ar puikiu darbo atlikimu' charakteristikos*“.

Kitoki kompetencijos koncepcijos supratimą pateikia White, kuris „peržiūri motyvaciją“ ir kompetenciją apibrėžia taip: „organimo sugebėjimas efektyviai prisitaikyti prie jį supančios aplinkos“ ir atitinkamai „bendravimas su aplinka reiškia nenutrūkstantį susitarimą, sandėrį, kuris palaipsniui keičia asmens santykį su aplinka“.

Iš Boyatzis'o ir Nordhaug'o apibrėžimų susidaro išspūdis, kad kompetencija yra labiausiai susijusi su darbuotojo elgsena konkrečioje darbo situacijoje. Vadinasi, pabrėžiame asmenybę ir jos sugebėjimus įvykdyti duotas užduotis. Atrodo, kad kompetencija yra tarsi klausimas, kaip gerai vienas ar kitas žmogus tinka vienam ar kitam darbui ir organizacijos tikslams. Su White įgyjame supratimą, kaip individai kontaktuoja su juos supančia aplinka besitęsiančiame kompetencijos formavimosi procese. Vadybinė literatūra kompetencijos sampratoje, kuri yra paremta teorinių žinių įgijimu, pažinimu, vis dėlto akcentuoja, kad vienas iš pagrindinių kompetencijos požymių yra visuma gebėjimų specifinių darbų atlikimui – t.y. praktinės žinios.

Tiek akademinė literatūra, tiek kasdieninės diskusijos kompetencijos sąvoką paprastai vartoja plataus diapazono sugebėjimams apibūdinti, kurie yra vienaip ar kitaip susiję su mūsų patirtimi: meistriškumu, specializacija, inteligentiškumu ir problemų sprendimu⁸.

Žinios yra kompetencijos dalis, bet turėti tam tikrų žinių dar nereiškia sugebėti jas įgyvendinti. Kiekvienas žmogus turi tam tikrą savo asmeninį požiūrį į užduotį, kurią jam reikia įvykdyti. Nuo to ar šis požiūris yra teigiamas ar neigiamas priklauso užduoties atlikimo

³ Legge K. Human Resource Management Rhetoric, reality and hidden agendas. in J. Storey (ed) // Human Resource Management: A Critical Text. London., 1995.

⁴ Larsen H. H. Human Resource Management: Et sceneskift i forstelsen af arbejdslivets mennesker? (Human Ressource Management - a shift in the understanding of the people of working life) // Forskning og Identitet - IOA - årbog (Research and Identity - yearbook for Institute of Organization and Industrial Sociology), KBH. Nyt fra Samfundsvideenskabernes. 1996.

⁵ Kamoche K. Human Resource Management: A Multiparadigmatic Analysis // Personel Review. 1991. 20, 4.

⁶ Nordhaug O. Human Capital in Organizations - Competence, Training and Learning. Scandinavian University Press., 1993.

⁷ Boyatzis R. E. The Competent Manager. New York., 1982.

⁸ Krogh G. Roos J.. Managing Knowledge. – University Press, 1996.

rezultatas. Žmogus gali būti apibūdintas kaip nekompetingas jeigu jis nepademonstruoja teisingo požiūrio. Asmeninės savybės ir sugebėjimai taip pat ženkliai įtakoja darbo atlikimo kokybę ir rezultatus. Kai kurioms užduotims atlikti asmeninės savybės yra ypatingai svarbios pvz. klientų aptarnavimui, reklamai, darbo grupių valdymui ir t.t.

Ir vis gi, jei kompetencija yra praktinių žinių reikalas, tuomet yra svarbu suprasti, kokie veiksmai yra laikomi kompetentingais organizacijos kontekste, kaip tokius veiksmus interpretuoja organizacija. Ne mažiau svarbu yra sugebėti aprašyti ir analizuoti pačią organizaciją, jos aplinką.

Nuspręsti ar žmogus yra kompetentingas ar ne yra labai sudėtinga, nes tai kas vadinama kompetencija, labai priklauso ir nuo socialinės aplinkos lūkesčių, taigi kompetencija yra ypatingai priklausoma nuo konteksto. Pavyzdžiui organizacijos kultūra, kurią sudaro tam tikros nusistovėjusios normos, vertybės, santykiai ir t.t. yra pagrindas organizacijos gebėjimams efektyviai taikyti turimą kompetenciją. Kitaip tariant organizacijos kultūra leidžia efektyviai taikyti turimas kompetencijas, jeigu darbuotojų asmeninės vertybės, nuostatos, normos atitinka organizacijos vertybių skalę.

Šiuolaikinės verslo valdymo ir rinkodaros sistemos padeda kontroliuoti aplinkos ir organizacinius faktorius, lemiančius verslo rezultatus. Individuali darbuotojų kompetencija - dar vienas verslo sėkmės ir pavojų šaltinis. Sisteminės vadybos požiūriu svarbu, kad verslo sprendimai remtųsi visų šių sričių analize.

Personalas užtikrina išorinių aplinkybių ir vidinių organizacijos valdymo sistemų sąveiką, todėl vadovams nėra paprasta įvertinti darbuotojų indėlį, dar sunkiau - objektyviai numatyti asmeninį potencialą ir įvertinti maksimalaus jo realizavimo sąlygas.

Daugelis vadybos teoretikų, kompetencijos vystymąsi visų pirma sieja su individų sugebėjimų atitikimu jų užimamoms pareigoms, arba vice versa, arba šių dviejų dalykų kombinaciją. Į pastangas tobulėti galima žiūrėti iš įvairių perspektyvų, ir atskiri individai tobulėja dėl skirtingų priežasčių – funkcinų, išteklių, humanistinių ar kt. Dabartiniai požiūriai kartais yra kritikuojami dėl per didelio racionalumo ir neatsižvelgimo į tai, kad kiekvienas individas savaip suvokia savo darbą, vaidmenį ar užduotį. Taip pat nemažai kritikos yra skiriama pernelyg bendriems kompetencijos apibrėžimams ir prielaidoms, kad individo, įsivavinusio skirtingus šių modelių aspektus, elgsena turi būti laikoma kompetentinga. Iš esmės, požiūriai į kompetencijos vystymą, ugdymą yra kritikuojami, nes nekreipiamas dėmesys į kompetentingos elgsenos praktinį aspektą.

Kompetencija visuomet gali būti stebima tik kaip darbo atlikimo pasekmė. Galvojant, jog darbo atlikimas reikalauja žinių, galime teigti, kad *kompetencija kyla iš aplinkybės, jog atliekant darbą yra valdomos, panaudojamos kažkokios žinios*. Ryšys tarp kompetencijos ir žinių visuomet slypi žinių tikrume, aktualume, ir kompetencija visada yra kontekste. Tuomet kompetencijos samprata visada yra artima sistemai, kurioje ypač svarbus žinių tikrumas, aktualumas. Jei kompetenciją galime aptikti tik žinių tikrume, aktualume ir jei kompetencija visada yra susijusi su sistema, tokiu atveju kompetencijos negalime laikyti esme – tuo, ką asmuo or organizacija valdo ar tuo, ką mes įsivaizduojame kažką turint. Kompetencija gimsta (formuojasi) veikloje, per konkretų veikimą – kompetencija yra tai, kas atsiranda teorines žinias pritaikant praktikoje. Kita vertus, žinių, žinojimo koncepcija yra pastovesnė, permanentiškesnė. Galime įsivaizduoti, jog asmuo disponuoja teorinėmis žiniomis apie kažką – pavyzdžiui, apskaitą arba finansus – todėl, kad jis turi finansų magistro laipsnį, bet tik tuomet, kai tas asmuo pritaiko savo žinias praktikoje, galima pasakyti, ar jis kompetentingas savo srityje, ar ne.

Nagrinėjant konkrečioje organizacijoje esančios kompetencijos praktinį aspektą, Bourdieu⁹ kompetenciją supranta kaip: praktinį jausmą, reikšmę (sense), kurią veiksmis organizaciniame kontekste parodo individas, ir šitie veiksmai yra laikomi kompetentingais bendroje visumoje, kurioje jie yra atliekami. Kompetencijos kaip

⁹ Bourdieu P. Outline of a Theory of Practice. Cambridge., 1972.

organizacinio principo naudojimas leidžia atskirti tinkamus, priimtinus veiksmus nuo netinkamų.

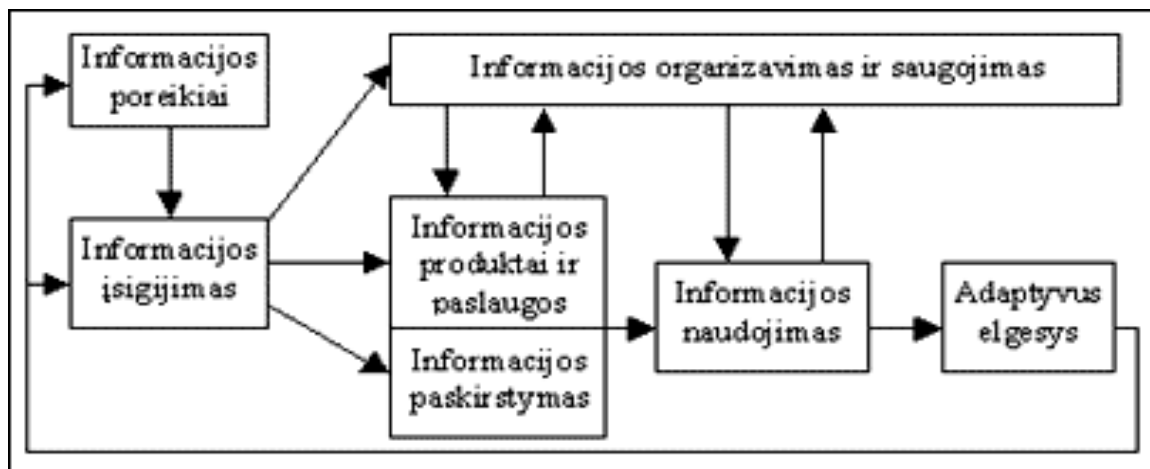
Taigi, galima teigti, kad kompetencija sąvoka yra daugiaprasmė ir apima ne tik žinias ir sugebėjimus, bet ir požiūrius bei asmenines savybes/charakteristikas. Siekiant tiksliau apibrėžti kompetenciją būtina atsižvelgti ir į organizacijos konteksto išorės bruožus. Be abejonės, vystantis visuomenei organizacijų išorės kontekstas nuolat keičiasi, todėl kito ir kompetencijos suvokimas. Būti kompetentingu reiškia sugebėti atlikti praktinį darbą socialinėje erdvėje, bet supratimas apie kompetenciją ir nekompetenciją nėra įtakotas ir įtakojamas pačių organizacijos narių atliekamų veiksmų. Šis daug išsamesnis, visapusiškesnis požiūris į kompetenciją leidžia kurti daug išsamesnį, net jei ir vis dar eksperimentinį, bandomąjį modelį apie kompetencijos vystymą.

3. VIRTUALIOS APLINKOS ĮTAKA FORMUOJANT PROFESINES KOMPATENCIJAS

Virtuali aplinka yra puiki priemonė duomenų įsisavinimui, rūšiavimui ir naudingos informacijos gavimui. Pavyzdžiui, kai jums trūksta grynųjų pinigų ir jūs sustojate prie bankomato, visus duomenis, kuriuos įvedate, tiesiogiai apdoroja banko kompiuterinė sistema. Ši sistema manipuliuoja įvestais ir saugomais joje duomenimis ir pateikia jums norimą informaciją.

Tradiciškai mes pirmiausia galvojame apie skaitinius ir tekstinius duomenis (pinigų sumos, pavardės ir pan.). Informacinių technologijų pažanga atvėrė duris į kitus duomenų formatus ir naujas jų apdorojimo formas (pvz., vaizdų ir garsų atpažinimas, distancinis mokymas ir pan.). Kompiuterių skaičius pasaulyje sparčiai didėja. Kartu auga ir jų galimybės. Sunku net įsivaizduoti, kokių naujų programų bus sukurta netolimoje ateityje.

Universalus virtualios aplinkos informacijos vadybos proceso modelis gali būti toks, kaip pateikiama 1 pav.



1 pav. Virtualios aplinkos informacijos vadybos proceso modelis

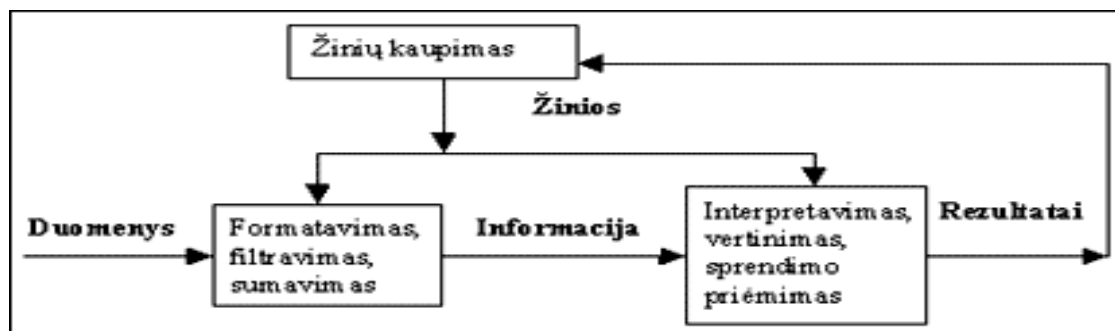
Laikantis tokios pradinės pozicijos virtualios aplinkos informacijos vadybos sistemai teikiama užduotis - tiksliai ir laiku pateikti informaciją. Pats procesas išsiskleidžia į tokią eilutę: informacijos poreikių identifikavimas → informacijos išsigijimas → informacijos apdorojimas ir kaupimas → informacijos produktų ir paslaugų sukūrimas → informacijos paskirstymas → informacijos naudojimas. Tokia virtualios aplinkos informacijos vadybos proceso skleistinė akcentuoja atskirų dalių susietumą, nedalomumą. Galima sakyti, kad virtualios aplinkos informacijos vadybos modelyje privalomai kuriamas ir palaikomas kaupiamasis efektas.

Norint pasiekti veiksmingą virtualios aplinkos informacijos naudojimo rezultatą, būtina ne tik atlikti tikslingus veiksmus, bet ir iš anksto juos suplanuoti. Pateikto modelio ypatumas yra tas, kad jame aiškiai matyti virtualios aplinkos informacijos vadybos cikliškumas. Jis galiausiai atspindi svarbiausius technologinius virtualios aplinkos informacijos kūrimo etapus.

Pripažinta, kad kuriant ir naudojant žinias esminę reikšmę turi žmogus. Tai išplaukia iš žinių sampratos (Malhotra, 2000). Žinios - tai:

- dirbant kylančios mintys;
- nepastovus junginys, pagrįstas eksperimentais, konkrečiomis reikšmėmis, kontekstine informacija, ekspertų intuicija.

Susidarančios žinios gali būti fiksuojamos elektroniniu pavidalu dokumentuose ar laikomos saugyklose atsižvelgiant į vykstančius darbus, praktiką, procesus bei normas. Žinios yra tiesiogiai susijusios, o kartais netgi tapatinamos su virtualios aplinkos informacija ir duomenimis. Universaliausias jų tarpusavio ryšio vaizdas pateikiamas 2 paveiksle.



2 pav. Virtualios aplinkos duomenys, informacija, žinios

Iš pirmiau pateiktos virtualios aplinkos duomenų, informacijos ir žinių tarpusavio ryšio schemos matome, kad duomenys virsta informacija, o ši - žiniomis. Tokia duomenų virtimo žiniomis kryptis daugumai yra įprastinė. Būtina atkreipti dėmesį ir į atvirkštinę, t. y. rezultato veikiamą, kryptį. Žmonės įvairiose ūkinės veiklos srityse žinias paverčia informacija. Taigi priklausomai nuo to, kaip sukuriamos virtualios aplinkos žinios, galima išskirti šias dvi jų kategorijas:

- žinios kaip informacijos supratimo pagrindas;
- žinios kaip patirtis.

Antruoju atveju virtualios aplinkos žinios apibrėžia veiksmus, o šie reikalauja tam tikrų žinių. Pirmuoju būdu gautos žinios lengvai apdorojamos informacinėmis technologijomis. Tai duomenų rinkimo, tvarkymo bei informacijos kūrimo procesai. Šiuo aspektu virtualios aplinkos informacijos vadyba yra susijusi su informacinėmis technologijomis. Be to, egzistuojanti sąsaja aiškinama tuo, kad informacinės technologijos:

- sukuria galimybes realizuoti virtualios aplinkos informacijos vadybą;
- centralizuoja arba decentralizuoja virtualios aplinkos žinių valdymą;
- daro įtaką vartotojų galimybėms dalyvauti virtualios aplinkos valdyme;
- veikia virtualios aplinkos žinių struktūrą, kai atsiranda idėjų cirkuliacija ir bendras valdymas, sprendimų priėmimui naudojamos palaikomosios virtualios aplinkos informacinės sistemos;
- išryškina virtualios aplinkos informacijos svarbą.

Virtualios aplinkos informacinė sistema, kaip žmogaus ir mašinos sistema, turi šiuos ypatumus:

- funkcionuoja įvairios prigimties elementai (techniniai, programiniai, ergonominiai);

- elementų gedimai, sutrikimai ir klaidos veda tik prie virtualios aplinkos sistemos efektyvumo mažėjimo, ši sistema turi "gyvybingumo" arba prisitaikymo prie gedimų ir klaidų savybę;
- priklauso sistemoms su "vidiniais triukšmais", triukšmus kompensuoja sistema tam tikrose ribose ir jie neturi įtakos pagrindinių funkcijų vykdymui;
- nagrinėjama kaip žinių sistema su išreikštomis adaptyvumo savybėmis, turinti gedimų ir trikdžių kompensavimo mechanizmą, struktūros perteklių, numatytą ją projektuojant.

Virtualios aplinkos patikimumas glaudžiai siejasi tiek su techninių priemonių patikimumu, tiek su žmonių darbo teisingumu bei kokybe ir todėl turi būti siejami tarpusavyje.

Siejant virtualios aplinkos resursus su profesinėmis kompetencijomis reikia pabrėžti šias jų savybes :

- Virtualios aplinkos resursai sukuria galimybes informacijos vadybai ir sustiprina arba susilpnina žinių įgijimo informacijos šaltinių kontrolę;
- Virtualios aplinkos resursai centralizuoja arba decentralizuoja profesinių kompetencijų žinių valdymą;
- Virtualios aplinkos resursai sustiprina arba apriboja siekiančiųjų įgyti profesines kompetencijas galimybes dalyvauti įgyjamų žinių valdyme;
- Virtualios aplinkos resursai išlaiko arba keičia egzistuojančią profesinių kompetencijų struktūrą;
- Sprendimai priimami panaudojus tam tikras virtualios aplinkos sistemas. Išauga sprendimo priėmimo proceso formalizavimas, kurį lemia virtualios aplinkos informacijos šaltinių prieinamumo padidėjimas;
- Virtualios aplinkos resursai lemia profesinių kompetencijų organizavimo struktūras pokyčius ir šių pokyčių planavimą.

4. MOKSLINĖ ELEKTRONINĖ BIBLIOTEKA KAIP PROFESINĖS KOMPETENCIJOS PRAKTINIS ŠALTINIS

Viešoji įstaiga Baltijos visuomeninis informacinių technologijų ir švietimo centras pristato unikalų Lietuvoje projektą "Mokslinė elektroninė biblioteka eLIBRARY.LT". Tai mokslinės informacijos portalas, kuriuo siekiama kurti palankią informacinę aplinką Lietuvos mokslo ir švietimo srityse, kur vienoje vietoje sukaupti moksliniai straipsniai, konferencijų pranešimai, publikacijos.

eBibliotekoje yra skaitykla, kurią sudaro tokie pagrindiniai resursų skirsniai:

- Lietuvos duomenų bazė,
- Lietuvos mokslai,
- Lietuviški leidiniai (knygos),
- Lietuviška žiniasklaida,
- Užsienio leidiniai, Konferencijos.

Lietuvos duomenų bazėje sukaupti gausūs Lietuvos Respublikos svarbiausių institucijų informacija, LR Seimo, Vyriausybės, valstybės įstaigų išteklių bei svarbiausi ES organizacijų dokumentai ir kita informacija.

Lietuvos mokslo skirsnyje – atskirų Lietuvos Mokslų Akademijos leidiniai, Lietuvos mokslo įstaigų ir LR Seimo narių moksliniai darbai, aukštųjų universitetinių ir neuniversitetinių mokyklų leidiniai.

Lietuviškų leidinių (knygų) skirsnyje kaupiamos monografijos, mokslo populiarinimo ir švietimo leidiniai, praktinės paskirties knygos, Lietuvos autorių kūriniai.

Lietuviškos žiniasklaidos skirsnyje talpinami Lietuvos valstybinių ir visuomeninių organizacijų, lietuvių bendruomenės užsienyje periodiniai ir kiti leidiniai.

Užsienio leidinių skirsnyje - atskirų užsienio organizacijų moksliniai, informaciniai, naujadaros ir naujausių technologijų leidiniai.

Skirsnyje konferencijos – kaupiama medžiaga iš įvairiausių mokslinių ir praktinių konferencijų.

Mokslinėje elektroninėje bibliotekoje eLIBRARY.LT anonsuojamos mokslo, švietimo ir kultūros naujienos, Lietuvoje rengiamos mokslinės konferencijos, talpinama jų pranešimų medžiaga. Taip pat bibliotekoje galima rasti mokslinius darbus, publikavusių mokslo įstaigų bei akademinės bendruomenės nuorodas į el. pašta ar tinklalapį.

Šiuo metu mokslinėje elektroninėje bibliotekoje eLIBRARY.LT, priklausančioje tarptautiniam elektroninių bibliotekų tinklui, sukaupta daug leidinių, įvairių mokslinių žurnalų ir straipsnių iš viso pasaulio, konferencijų pranešimų medžiagos. Leidinių tematika labai įvairi ir apima energetikos, medicinos, humanitarinių, socialinių, gamtos mokslų sritis. Mokslinės bibliotekos elektroniniai resursai nuolat papildomi naujais darbais, tad kiekvienas čia ras sau naudingos informacijos ir reikiamą medžiagą galės rasti ne tik vaikščiodami po įvairias miesto bibliotekas, bet ir sėdėdami namie ar darbe prie kompiuterio.

Mokslinė elektroninė biblioteka eLIBRARY.LT yra daugelio tarptautinių ir Lietuvos projektų dalyvė ir iniciatorė. Galimų projektų objektais gali tapti ir atskiros Lietuvos organizacijos. Jų dėka organizacijos gali:

1. Tapti geriau integruotomis į Lietuvos ir užsienio profilinių organizacijų sistemą;
2. Interneto tinklapio pagalba suteikti papildomų galimybių, pristatant savo pasiekimus;
3. Ženkliai suaktyvinti pasikeičiant mokslinė, dalykinė ir profesinė informacija;
4. Padidinti galimybę gauti trūkstamų resursų ar informacijos iš tarptautinių muziejų fondų tinklo.

Taigi organizacijų tyrimų pavertimas skaitmenine forma, dalyvavimas įvairiuose tyrimuose, resursų dauginime ir t.t. padės ne tik geriau išsaugoti turimus resursus, interneto pagalba jie taps prieinami platesnei visuomenei, užmegzti tarptautinius kontaktus, keistis turimomis vertybėmis su užsienio kolegomis, bet didele dalimi prisidės ir prie jų populiarinimo, teigiamo organizacijos ir visos Lietuvos įvaizdžio kūrimo.

Šiuo metu Mokslinės elektroninės bibliotekos eLIBRARY.LT projektas aktyviai pristatomas Lietuvos visuomenei bei visiems mokslu, švietimu ar informacija besidomintiems interneto vartotojams.

Viešoji įstaiga Baltijos visuomeninis informacinių technologijų ir švietimo centras, kurianti ir administruojanti Mokslinę elektroninę biblioteką eLIBRARY.LT, siūlo Lietuvos organizacijoms prisijungti prie šio projekto ir talpinti eBibliotekoje mokslinius tyrimus, periodinius ir proginius leidinius, monografijas, mokslinius straipsnius bei konferencijų medžiagas. Tuo jūs paremsite pasaulio lietuvių bendruomenę žiniomis bei informacija, įdėsite svarų indėlį plėtojant žinių visuomenės procesą.

IŠVADOS

1. Kompetencija reiškia *turėjimą* sugebėjimų ar įgūdžių kažką daryti. Kompetencijos koncepcija turėtų būti suprantama kaip santykis (relational) – su kitais darbo atliкеjais, darbuotojais, arba su darbu, kuris turi būti atliktas. Tuo pat metu kompetencija turi daug bendro tarp teorinių žinių – žinoti ką (know-what) – ir praktinių žinių – žinoti kaip (know-how). Akivaizdu tik viena, kad kompetencijos sampratoje besąlygiškai išitvirtino žinojimas "know-how", kadangi tai reiškia informacijos valdymą tam tikrų įgūdžių visumą.
2. Profesinė kompetencija gali būti nagrinėjama išskiriant dvi jos dimensijas - sritį ir kokybę. Srities dimencija nusako kurioje srityje individas yra kompetetingas t.y.

vaidmenys, užduotys, funkcijos ir t.t. Kokybės dimencija apibrėžia veiklos efektyvumą, tam tikroje skalėje: pradedant darbuotoju, kuris yra ką tik pradėjęs dirbti ir nėra gerai susipažinęs su tam tikra sritimi ir baigiant ekspertu, kuris yra pripažintas kolegų kaip ypatingai gerai išmanantis tam tikrą sritį.

3. Daugelis vadybos teoretikų, profesinės kompetencijos vystymąsi visų pirma sieja su individų sugebėjimų atitikimu jų užimamoms pareigoms, arba vice versa, arba šių dviejų dalykų kombinaciją.
4. Virtualios aplinkos resursai sukuria galimybes informacijos vadybai ir sustiprina arba susilpnina žinių įgijimo informacijos srautų kontrolę.
5. Virtualios aplinkos resursai išlaiko arba keičia egzistuojančią profesinių kompetencijų struktūrą.
6. Profesinės kompetencijos vystymas yra laikomas tuo įrankiu, kuris gali padėti efektyviai veikti šiame neramiame pasaulyje.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Bauman, Z. Modernity and Ambivalence, 1991.
2. Boyatzis R. E. The Competent Manager. New York., 1982.
3. Bourdieu P. Outline of a Theory of Practice. Cambridge., 1972.
4. Dainauskienė I., Galginaitis J. ir kt. Informacinė politika ir jos teisiniai aspektai. V., 1994.
5. Kamoche K. Human Resource Management: A Multiparadigmatic Analysis // Personnel Review. 1991. 20, 4.
6. Krogh G. Roos J.. Managing Knowledge. – University Press, 1996.
7. Larsen H. H. Human Resource Management: Et sceneskift i forståelsen af arbejdslivets mennesker? (Human Ressource Management - a shift in the understanding of the people of working life) // Forskning og Identitet - IOA - årbog (Research and Identity - yearbook for Institute of Organization and Industrial Sociology)., KBH. Nyt fra Samfundsvidenskaberne. 1996.
8. Legge K. Human Resource Management Rhetoric, reality and hidden agendas. in J. Storey (ed) // Human Resource Management: A Critical Text. London., 1995.
9. Masuda Y. The Information Society - As Post-Industrial Society. - Washington: World Future Society, 1982. - 171 p.
10. Nordhaug O. Human Capital in Organizations - Competence, Training and Learning. Scandinavian University Press., 1993.
11. Tarptautinių žodžių žodynas. V., 1985.
12. Webster, F. Theories of Information Society, 1995.
13. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции. М., 2001.

Vilnius

2005 m. gruodžio 14 d.