

УДК 378.046.4

Компетентностный подход в формировании организационно-управленческой компетентности специалистов сферы закупок

Кропачева Ольга Владимировна,

старший преподаватель кафедры тылового и финансового обеспечения деятельности
уголовно-исполнительной системы,
ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России. Россия, г. Киров.
Email: olgkislicyna@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается вопрос организационно-управленческой деятельности специалистов сферы закупок в контексте компетентностного подхода. Рассматриваются некоторые подходы к понятиям «компетенция» и «компетентность».

Ключевые слова: компетенция, компетентность, специалист в сфере закупок, организационно-управленческая компетентность, профессиональная деятельность.

Принятие и реализация положений Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» положило начало реформированию системы образования и ее переориентации к оценке качества образования. Одной из главных тенденций новой образовательной парадигмы является компетентностный подход.

Компетентностный подход заимствован из практики европейского педагогического опыта в связи с недостаточностью результатов применения знаниевого подхода в образовательном процессе и переходом на практико-ориентированность. В первую очередь внедрение компетентностного подхода было осуществлено на уровне общего и высшего образования. Однако перспективы реализации компетентностного подхода как условия повышения качества дополнительного профессионального образования в настоящее время набирают свою актуальность.

Изучением компетентностного подхода в российской и зарубежной науке начинают заниматься с конца 1980-х годов. Сущность компетентностного подхода и особенности формирования компетентности анализируются в работах таких ученых, как А. В. Хуторской, И. А. Зимняя, Э. Ф. Зеер, В. В. Сериков, Ю. Г. Татур, А. А. Вербицкий, Е. В. Бондаревская, А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, Л. А. Петровская, В. Д. Шадриков, Р. К. Шакуров, Дж. Равен и др. В российской науке понятие компетентности впервые обозначено в статье В. Ландшеера «Концепция «минимальной компетентности», опубликованной в журнале «Перспективы. Вопросы образования» в 1988 году. В. Ландшеер ведет речь не о компетентностном подходе в целом, а о компетентности личности как цели и результате образования.

Для того, чтобы разобраться в сущности компетентностного подхода, нам следует в первую очередь рассмотреть его понятийно-категориальный аппарат, в частности такие термины как «компетентность» и «компетенция».

Нами проведен анализ понятий «компетенция» и «компетентность» (таблица 1).

Таблица 1

Определения понятий «компетенция» и «компетентность»

Автор	Определение «компетенции»	Определение «компетентности»
Дж. Равен		компетентность – это «явление, состоящее из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга. Некоторые компоненты относятся скорее к когнитивной сфере, а другие – к эмоциональной, эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составных эффективного поведения» [7, с. 19].
А. В. Хуторской	«отчужденное, наперед заданное социальное требование (норма) к образовательной подготовке ученика, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере» [11, с. 10]	совокупность личностных качеств ученика (ценностно-смысловых ориентаций, знаний, умений, навыков, способностей), обусловленных опытом его деятельности в определенной социально и личностно значимой сфере [11, с. 10].
И. А. Зимняя	«как осваиваемое и освоенное, но не актуализируемое еще содержание, представляющее собой психическое образование, образ содержания знаний, программ их реализации, способов и алгоритмов действий (психолингвистическая)» [3, с. 10].	«интегрированная характеристика качеств личности, результат подготовки выпускника вуза для выполнения деятельности в определенных областях» (компетенциях) [3, с. 10].
С. А. Хазова	«многообразие знаний, умений, личностных качеств, свойств и т.д., которым должен обладать человек в соответствии со своим местом в социальной и профессиональной действительности, то есть компетенции могут быть описаны в терминах знаний, умений, навыков, опыта, способностей» [9].	«совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов выполнения деятельности, опыта практического использования знаний и умений, характеристик мышления, обеспечивающих способность принимать эффективные решения, действовать рационально и т. д.), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых, чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним» [9].
О. Н. Ярыгин	«это область решаемых проблем, сфера деятельности, круг вмененных обязанностей, область реализации компетентности в совокупности с критериями решения, то есть единство области реализации компетентности, критериев исполнения, и используемых ресурсов» [12, с. 110]	«это процесс целенаправленного взаимодействия знаний, способностей и субъектных свойств личности для достижения целей в пределах заданной компетенции» [12, с. 110]
Э. Ф. Зеер	«содержательные обобщения теоретических и эмпирических знаний, представленных в форме понятий, принципов, смыслообразующих положений» [2, с. 29].	«обобщенные способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности. Это способности человека реализовывать на практике свою компетентность [2, с. 31].

Ю. Г. Татур		интегральное свойство личности, характеризующее его стремление и способность (готовность) реализовать свой потенциал (знания, умения, опыт, личностные качества и др.) для успешной деятельности в определенной области» [8, с. 7]
В. А. Болотов, В. В. Сериков		«способ существования знаний, умений, образованности, способствующий личностной самореализации, нахождению воспитанником своего места в мире, вследствие чего образование предстает как высокомотивированное и в подлинном смысле личностно ориентированное, обеспечивающее максимальную востребованность личностного потенциала, признание личности окружающими и осознание ею самой собственной значимости» [1, с. 12].

Анализируя подходы исследователей, мы пришли к выводу, что необходимо разграничивать рассматриваемые категории компетентностного подхода, при этом понятие «компетентность» более широкое и включает в себя компетенции, формирование или совершенствование которых является результатом образования. Выделяя общее смысловое поле в вышеуказанных трактовках, можно говорить, что компетенция – это совокупность требований, знаний, умений, навыков, личных качеств, свойств, выступающих результатом обучения и необходимых для успешного осуществления определенного вида деятельности. Компетентность свою очередь представляет интегративное качество личности, характеризующее его готовность и способность реализовать имеющиеся знания, умения, навыки, опыт, личностные и профессионально важные качества (компетенции) для успешной деятельности.

Различают множество видов компетенций и компетентностей. Так, Дж. Равен выделяет 37 видов компетентности [7]. А. К. Маркова в свою очередь выделяет специальную, социальную, личностную и индивидуальные виды профессиональной компетенции. Компетенции, характерные для всех сфер деятельности человека, получили название ключевых (базовых) компетенций [5].

А. В. Хуторской выделяет три уровня компетенций:

ключевые компетенции – относятся к общему (метапредметному) содержанию образования;

общепредметные компетенции – относятся к определенному кругу учебных предметов и образовательных областей;

предметные компетенции – частные по отношению к двум предыдущим уровням компетенции, имеющие конкретное описание и возможность формирования в рамках учебных предметов [10].

Важно отметить, что компетентностный подход ориентирован не на объем усвоенной обобщающимся информации, а на формирование или совершенствование способности к осуществлению определенной деятельности, прежде всего, в профессиональной сфере.

Социальный заказ на подготовку квалифицированных кадров направлен на удовлетворение потребности в специалистах, обладающих способностью принимать сложные решения, делать осознанный выбор, осуществлять коммуникацию. Таким образом, считаем возможным обратить внимание на необходимость подготовки с использованием компетентностного подхода специалистов, готовых и способных

осуществлять не только свою непосредственную профессиональную, но и организационно-управленческую деятельность. Очень важно сформировать у современных специалистов способности самостоятельно действовать в новых проблемных ситуациях.

Организационно-управленческая деятельность выступает частью профессиональной деятельности специалиста, заключается в умении управлять людьми, принимать обоснованные и эффективные решения, готовности к рефлексии. Итак, можно говорить о том, что последствием применения компетентностного подхода в образовании стало появление такой категории как «организационно-управленческая компетентность». Важность формирования организационно-управленческой компетентности определена функциями, которые выполняют специалисты определенных сфер. Компетентностный подход направлен на формирование способности использовать знания, приобретенные в ходе учебного процесса, выполнять профессиональную функцию в нестандартных проблемных ситуациях.

Особый интерес для нас представляет организационно-управленческая компетентность специалиста в сфере закупок. Можно сказать, что специалисты в сфере закупок организуют приобретение товаров, работ, услуг и управляют закупочным процессом в целом, используя при этом финансовые, материально-технические, информационные ресурсы заказчика. Для реализации поставленных перед ним целей и задач специалисту в сфере закупок необходимо мыслить стратегически, уметь принимать управленческие решения, выстраивать коммуникативные взаимоотношения не только с поставщиками (подрядчиками, исполнителями), но и иными структурными подразделениями заказчика, уметь работать с большим объемом правовой и технической информации, владеть основами маркетинга, правилами деловой этики.

В контексте применения компетентностного подхода мы считаем, что справедливо определить организационно-управленческую компетентность специалиста в сфере закупок в качестве ключевой, поскольку их профессиональная деятельность напрямую направлена на решение целого ряда организационных и управленческих задач, от быстрого и эффективного решения которых зависит обеспечение государственных нужд и надлежащее исполнение требований законодательства.

Итак, при реализации дополнительных профессиональных программ по подготовке специалистов в сфере закупок необходимо предусмотреть формирование организационно-управленческой компетентности как интегрированного конечного результата образования.

Список литературы

1. Болотов, В. А., Сериков, В. В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51–55.
2. Зеер, Э.Ф. Компетентностный подход к образованию // Образование и наука. – 2005. – № 3 (33). – С. 27–35.
3. Зимняя, И. А. Компетенция и компетентность в контексте компетентностного подхода [Электронный ресурс] // <https://psychlib.ru/mgppru/periodica/IYaSh062012/ZKk-002.htm#p2>.
4. Ландшеер, В. Концепция «минимальной компетентности» // Перспективы: Вопросы образования, 1988. – № 1. – С. 27–34.
5. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст]. – М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308 с.

6. Равен, Дж. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы [Текст] / пер. с англ. – М.: Когнито-Центр, 1999. – 268 с.
7. Равен Джон Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. [Текст] / пер. с англ. – М.: Когнито-Центр, 2002. – 394 с.
8. Татур, Ю. Г. Образовательная система России. – М.: Высш. шк., 1999. – С. 7.
9. Хазова, С. А. Компетентность конкурентоспособного специалиста по физической культуре [Электронный ресурс] // <https://monographies.ru/ru/book/section?id=2393&ysclid=luh5oki15g298029595>.
10. Хуторской, А. В. Технология конструирования компетентностного обучения [Электронный ресурс] // <https://иоч.рф/journal/2011/Eidos-Vestnik2011-211-Khutorskoy.pdf>.
11. Хуторской, А. В. Модель компетентностного образования// Высшее образование сегодня. – 2017. – № 12. – С. 9–16.
12. Ярыгин, О. Н. Определение компетентностных понятий через их взаимодействие// Вестник Череповецкого государственного университета. – 2011. – № 3. – С. 108–112.