

УДК 338.24

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ ЗАКАЗЧИКОВ КАК СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЗАКУПОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Дёгтев Г.В., Акимов Н.А., Яценко В.В.

*Московский городской университет управления Правительства Москвы,
Москва, e-mail: g.degtev@mail.ru, akimov.83.nik@mail.ru, yavladvas_ds71@mail.ru*

Стратегия развития современной закупочной деятельности основывается на целом ряде принципов контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд. Принцип профессионализма заказчиков – один из основных и требующих особых подходов к его реализации. При этом на сегодняшний день не обеспечено методологическое сопровождение профессиональной деятельности специалистов в сфере закупок. В статье раскрываются основные подходы к развитию профессионализма заказчиков через разработку и реализацию стандарта профессионализма. Представлена авторская точка зрения на необходимость целенаправленного методологического сопровождения деятельности заказчиков. При этом отмечается, что представленная научная позиция основана на анализе отечественного и зарубежного опыта по обучению и управлению карьерой специалистов, занятых не только в сфере закупок, но и в смежных областях. Развитие профессионализма заказчиков в современных социально – экономических условиях может осуществляться только в интеграции теории, практики, оценки результатов и самооценки качества деятельности каждого участника осуществления закупки.

Ключевые слова: контрактная система, профессионализм заказчика, закупочная деятельность, стратегия развития

PROFESSIONALISM CUSTOMER AS A DEVELOPMENT STRATEGY OF MODERN PROCUREMENT ACTIVITY

Degtev G.V., Akimov N.A., Yaschenko V.V.

*Moscow City Government University of Management in Moscow, Moscow,
e-mail: gladilina.i@yandex.ru, akimov.83.nik@mail.ru, yavladvas_ds71@mail.ru*

Strategy of the development of modern procurement is based on a number of principles of contract system in the procurement of goods, works and services for state and municipal needs. Principle of customers' professionalism – is one of the basic ones and it requires a special approach to its implementation. However, a methodological support of professional activities in the area of procurement is non-existent nowadays. The article examines the main approaches to the development of customers' professionalism through creation and implementation of the professionalism's standards. There is a point of view of authors concerning the need of methodological support of customers' activities. It is noted, that mentioned scientific position is based on the analysis of domestic and foreign experience on professionals' training and career management, not only in the area of procurement, but also in related fields. Development of customers' professionalism in the contemporary socio-economic conditions can only be made through the integration of theory, practice, evaluation and self-expertize of quality of activities of each participant of the purchase process.

Keywords: contract system, customers' professionalism, procurement, strategy of the development

Закупки товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд являются важнейшим фактором становления и социально-экономического развития всех стран. Переход России на контрактную систему в сфере закупок обусловлен целым рядом изменений, и стратегия развития современной закупочной деятельности, основанная на принципе профессионализма заказчиков – одно из таких изменений [1]. Статьей 9 Федерального закона «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» установлено, что деятельность заказчика, специализированной организации и контрольного органа в сфере закупок осуществляется с привлечением квалифицированных специалистов, обладающих теоретическими знаниями и навыками

в сфере закупок. При этом законодательно закреплено требование о принятии мер по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионального образования должностных лиц, занятых в сфере закупок. Предусмотрены повышение квалификации или профессиональная переподготовка [6]. Достижение высокого профессионализма участников закупочного процесса позволит обеспечить государственные и муниципальные нужды с максимальным достижением результата и меньшими затратами бюджетных средств. Само понятие «профессионализм» рассматривается учеными достаточно широко. Анализ литературы, нормативных документов, периодики позволяет утверждать, что профессионализм определяется по большому счету уровнем профессионального образования, опытом и индивидуальными способностями

человека, его мотивацией на непрерывное образование, самосовершенствование, творческим и ответственным отношением к делу [4; 7].

Опыт авторов статьи позволяет говорить о совокупности определенных требований, по которым можно опосредованно судить о критериях профессионализма заказчика:

- определение уровня профессионализма заказчика необходимо выстраивать с учетом индивидуальных особенностей профессионального роста;

- оценка профессионализма проводится путем сравнения полученных результатов с определенными нормами, также путем сопоставления их с результатами предыдущих диагностик с целью определения качественных и количественных достижений в профессиональном росте заказчика;

- диагностика профессионализма заказчика предусматривает не только выявление актуального уровня, но и возможностей индивидуальных траекторий совершенствования;

- определение профессионализма заказчика опирается на самоанализ, самодиагностику результативности профессиональной деятельности с целью создания условий мотивации самосовершенствования и профессионального роста.

Уровень профессионализма следует рассматривать как содержательную характеристику деятельности заказчиков. В самом общем виде содержание процесса профессиональной деятельности – это набор функций, а также соответствующих им операций, при помощи которых функции реализуются. Это наличие объективно заданных, социально обусловленных целей и задач контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, осуществлению которых и служит профессиональная деятельность заказчика.

Самостоятельная трудовая деятельность личности – это творческая профессиональная деятельность, которая основывается на развитых интеллектуальных и специальных умениях. История развития человечества тесно переплетена с усовершенствованием трудового воспитания личности. Анализ литературных источников, изучение массового и передового педагогического опыта свидетельствует о том, что несмотря на определенные положительные изменения в изучении экономических и управленческих дисциплин, не обеспечены надлежащие условия для развития профессионализма заказчиков. Методоло-

гическая основа подготовки кадров в сфере закупок основывается на идеях о социальной сущности человека, ее развития как личности и высшей ценности общества, развития ее талантов, способностей; положениях о диалектическом взаимодействии объективных условий действительности и субъективных особенностей человека; концепциях о роли практики в формировании и развитии личности [5].

Теоретико-методологические основы формирования профессиональных компетенций кадров в сфере закупок условно можно разделить на три категории как концептуальные подходы:

- интерактивное использование способов обучения (способность использовать знания и информационную грамотность; интерактивные технологии; интерактивное использование языка, символики, текстов и др.);

- автономные действия (способность проектировать и осуществлять личные планы и проекты; способность к ответственности за принятие решения и др.);

- способность действовать в социально гетерогенных группах (способность успешно сотрудничать с другими; решать конфликты и др.).

Анализ зарубежного опыта развития профессионализма специалистов в сфере закупок позволяет сделать вывод об актуальности данной проблемы [8]. Документы о профессиональных требованиях к специалистам, осуществляющим закупочную деятельность, включают следующие ключевые компетенции:

- предметная компетенция – возможна в контексте передачи знаний и независимом оперировании знаниями и их критическом отражении;

- личностная компетенция – развитие индивидуальных способностей и талантов, знание собственных сильных и слабых сторон, способность к самоанализу;

- социальная компетенция – способность брать на себя ответственность; сотрудничество, инициатива, активность;

- методологическая компетенция – гибкость, самоопределение, способность к независимому решению проблем и др.;

- управленческая компетенция – умение принимать управленческие решения и нести ответственность за полученные результаты.

Таким образом, повышение профессиональных компетенций кадров в сфере закупок – одна из важнейших задач (как теоретических, так и практических) внедрения контрактной системы в сфере закупок, которая не может быть решена без

разработки профессиональных стандартов специалистов в сфере закупок.

Постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 года № 23 в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (п. 1) были утверждены Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. Министерством труда и социальной защиты РФ утверждены Перечень проектов профессиональных стандартов, Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта; макет профессионального стандарта; уровни квалификации в целях разработки проектов ПС и др. [4].

Сущность понятия «профессиональный труд» официально закреплена в трудовом кодексе РФ и статье 1 Федерального закона «О техническом регулировании», Федеральным законом № 236-ФЗ от 3.12.2012 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ». Профессиональный стандарт – это ключевой механизм саморегулирования рынка труда, представляющий собой многофункциональный нормативный документ, который позволяет установить требования в рамках конкретного вида профессиональной деятельности. Требования разрабатываются к содержанию и качеству труда; к условиям осуществления трудовой деятельности; к уровню квалификации работника; к практическому опыту, профессиональному образованию и обучению, необходимым для соответствия данной квалификации.

Профессорско-преподавательским коллективом кафедры управления государственными и муниципальными закупками Государственного автономного образовательного учреждения «Московский городской университет управления Правительства Москвы» разработка и обоснование проекта стандарта профессионального роста государственных гражданских служащих города Москвы, осуществляющих полномочия в сфере государственных закупок товаров (работ, услуг) рассматривается как актуальная задача теории и практики управления закупками. Обобщенный анализ отечественного и зарубежного опыта по обучению и управлению карьерой специалистов, занятых в сфере государственных закупок и смежных сферах, позволяет разработать вышеназванный стандарт.

В содержание стандарта профессионального роста государственных гражданских служащих города Москвы, осуществляющих полномочия в сфере за-

купок, необходимо включить следующие направления:

- квалификационные требования по категориям должностей;
- критерии отбора и ротации специалистов;
- предложения и рекомендации по совершенствованию системы мотивации;
- подходы к оказанию консультационной поддержки специалистов в сфере государственных закупок;
- комплексная модель профессионального роста.

Такой выбор направлений позволит:

- разработать предложения и рекомендации по комплексному учету современных тенденций, форм и методов обучения и управления карьерным ростом специалистов, занятых в сфере государственных закупок и смежных сферах, при обосновании требований к формированию и развитию компетенций указанных специалистов;
- установить требования к формированию и развитию компетенций для размещения должностей государственных гражданских служащих в сфере закупок для нужд города Москвы (руководитель контрактной службы, работник контрактной службы, член комиссии по осуществлению закупок и иные специалисты);
- обосновать критерии отбора и ротации работников контрактных служб города Москвы.

Данные критерии должны опираться на квалификационные требования по категориям должностей работников контрактной службы.

Предложения по развитию системы мотивации государственных гражданских служащих города Москвы, осуществляющих полномочия в сфере закупок товаров, работ, услуг позволят не только осуществлять повышение уровня профессионализма заказчиков, но и будут способствовать формированию потребности в саморазвитии, самообучении и др. [3].

Профессионализм заказчика требует единых подходов к повышению квалификации специалистов в сфере закупок, что на сегодняшний день является очень серьезной проблемой. Решению данной проблемы будет способствовать Стандарт профессионального роста государственных гражданских служащих. Высокая важность проблемы импортозамещения, важность преодоления межведомственных барьеров, тесная взаимосвязь исследовательских разработок по методологическому сопровождению закупочной деятельности и образовательного процесса и другие проблемы развития инновационного кадрового потенциала в сфере закупок.

Список литературы

1. Архалович О.В. Принципы контрактной системы в сфере закупок // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2013. – № 3(25). – С. 124–127.
2. Галанович А.В. Профессионализм заказчика как принцип контрактной системы в сфере закупок // Юрист. – 2014. – № 12. – С. 16–20.
3. Гладилина И.П., Акимов Н.А., Сергеева С.А. Мотивация кадров в сфере закупок на экономическую и социальную эффективность закупочной деятельности // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4; URL: www.science-education.ru/118-14196.
4. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионализма. – М.: Институт психологии РАН, 2008.
5. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2014. – 64с.
6. Лисовенко О.К. Контрактная служба как инструмент реализации принципа профессионализма заказчика в сфере закупок//www.pro-goszakaz.ru/practice/90532.
7. Психология самореализации профессионала / под науч. ред. Е.В. Федосенко – СПб.: Речь, 2012. – 157 с.
8. Definition and Selection of Competencies: Theoretical and conceptual foundations (DeSeCo), 2002.
3. Gladilina I.P., Akimov N.A., Sergeeva S.A. Motivacija kadrov v sfere zakupok na jekonomicheskiju i socialnuju jefektivnost zakupochnoj dejatel'nosti // *Sovremennye problemy nauki i obrazovanija*. 2014. no. 4; URL: www.science-education.ru/118-14196.
4. Ermolaeva E.P. *Psihologija socialnoj realizacii profesionalizma*. M.: Institut psihologii RAN, 2008.
5. Kibanov A.Ja., Kashtanova E.V. *Upravlenie delovoj kareror, sluzhebno-professionalnym prodvizheniem i kadrovym rezervom: uchebno-prakticheskoe posobie*. M., Prospekt, 2014. 64 p.
6. Lisovenko O.K. *Kontrakt'naja sluzhba kak instrument realizacii principa profesionalizma zakazchika v sfere zakupok*// www.pro-goszakaz.ru/practice/90532.
7. *Psihologija samorealizacii professionala / Pod nauch. red. E.V. Fedosenko* Spb.:Rech, 2012. 157 p.
8. *Definition and Selection of Competencies: Theoretical and conceptual foundations (DeSeCo)*, 2002.

References

1. Arhalovich O.V. Principy kontraktnoj sistemy v sfere zakupok//*Juridicheskaja nauka i pravoohranitelnaja praktika*, 2013, no. 3(25). pp. 124–127.
2. Galanovich A.V. Professionalizm zakazchika kak princip kontraktnoj sistemy v sfere zakupok// *Jurist*, 2014, no. 12. pp. 16–20.

Рецензенты:

Гладилина И.П., д.п.н., доцент, профессор кафедры управления государственными и муниципальными заказами, Московский городской университет управления Правительства Москвы, г. Москва;

Землин А.И., д.ю.н., профессор кафедры управления государственными и муниципальными заказами, Московский городской университет управления Правительства Москвы, г. Москва.

Работа поступила в редакцию 10.03.2015.