

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ЛОГИСТА В СИСТЕМЕ ВУЗОВСКОЙ ПОДГОТОВКИ

**Захарченко Людмила Анатольевна,
Медведева Гульнара Борангалиевна**

Брестский государственный технический университет
г. Брест, Республика Беларусь

Modern occupational field of logistician's activity becomes more complicated and requires permanent solutions of many important complex management questions. This sets new requirements for the level of competence of specialists and, consequently, the system of training of professional logisticians.

Эффективность управления многих современных корпораций основано в том числе на использовании моделей компетенций, которые связывают стратегические цели компании с необходимыми для их достижения знаниями, навыками сотрудников. Модели включают необходимое и достаточное количество компетенций, позволяющее сотрудникам компаний успешно выполнять соответствующие должности функции и добиваться требуемых результатов [1]. В этой связи логично предположить, что если набор персонала в компанию происходит на основе компетенций, то и обучение в вузах также должно происходить на основе компетенций. Только таким образом появляется возможность исключить противоречие между тем, что хотят фирмы от будущих сотрудников, и тем, что эти сотрудники предлагают.

Требования, которые сегодня предъявляются к компетенциям современного логиста, в значительной мере отражают объективные тенденции развития логистики. Так, сегодня уже можно говорить о росте интереса компаний к внедрению концепции SCM и её технологий в Республике Беларусь. Все большему числу руководителей крупных предприятий становится понятным, что организовать логистику и управлять ею в фирмах должны

обученные люди, имеющие специальное образование и определенный набор компетенций.

В этих условиях, область профессиональной деятельности логиста расширяется. Современный логист должен уметь решать проблемы, связанные не только с оптимизацией материального потока в различных функциональных областях, но также с выбором и обоснованием корпоративной стратегии, с применением современных стратегических моделей развития. Отсюда определяющими становятся компетенции системности мышления и стратегического видения, способность воспринимать инновацию аналитически и перекладывать ее на язык практикоориентированной продуктивной деятельности в формах алгоритма, программы, технологии, методики и других креативных практик.

Особенностью этих компетенций является тот факт, их нельзя полностью сформировать за период обучения в вузе. Их формирование требует определенного опыта работы и непрерывного повышения образования в различных сферах, а не только в сфере логистики. В институте выпускник должен сформировать ядро компетенций, т.е. основополагающие (базовые) профессиональные компетенции критически необходимые для данного (избранного) вида деятельности. Если это ядро сформировано, то в дальнейшем работник уже сам в практической деятельности и путем самообразования «доберет» необходимые знания, умения, пополнит и отредактирует свой профессиональный багаж [2].

В основе обучения должен лежать принцип опережающего развития обучающиеся, т.е. студенты должны получить возможность «заглянуть в будущее логистики», освоить наиболее эффективные методы и технологии организации логистических процессов, разработанные ведущими научными организациями и используемые современными высокотехнологичными компаниями. Данный принцип является базовым в инновационном обучении, и его отсутствие препятствует достижению поставленной цели по формированию компетенций, необходимых для эффективной деятельности предприятий [3].

Непрерывное образование – объективная необходимость. Потребность отечественного рынка труда в дипломированных руководителях служб логистики компаний, а также интегральных менеджерах, осуществляющих координацию между функциональными подразделениями фирмы и управление цепями поставок уже сейчас заметна. И эту потребность нельзя удовлетворить только за счет выпускников вуза. Во-первых, их недостаточно по количеству. Во-вторых, для должностей высшего уровня управления в логистике, а особенно в управлении цепями поставок, только что полученного высшего образования не достаточно. Здесь еще надо учесть тот факт, что «период полураспада компетенций», то есть промежуток времени, за который половина ранее приобретенных знаний устаревает, на сегодня, по мнению экспертов, составляет от 3 до 5 лет, и будет все больше сокращаться по мере научно-технического прогресса. Формирование и развитие компетенций по сути своей предполагает комплексное, разностороннее и продуманное обучение. В конечном итоге это требует создания многоступенчатой структуры подготовки и переподготовки кадров, учитывающей отраслевую и функциональную специализацию логистов.

Сегодняшняя система подготовки специалистов в области логистики требуют концептуальной корректировки. Это связано с наличием определенных объективных условий: отсутствие опытных преподавателей, знакомых с мировыми достижениями развития логистической науки и их практическим применением; с недостаточностью научной и методической литературы и т.д. Если сравнить степень развития работы по компетенциям предприятий и вузов, то можно сделать однозначный вывод: институты отстают в этом вопросе, хотя главной отличительной особенностью стандартов высшего образования третьего поколения также является компетентностный подход. Но это, что должно быть, а в действительности в большинстве высших образовательных учреждениях не рассматриваются модели обучения по компетенциям, либо это вводится в единичных вузах. К тому же в большинстве случаев предлагаемая система образования носит

традиционный характер и основывается на передаче знаний и умений в виде информации, с задачей их полного усвоения. Перед вузами стоит задача реализовать принцип интеграции образования, науки и производства, осуществив практикоориентированную подготовку специалистов. В этой области уже применяются некоторые формы реализации данной подготовки: приглашение высококвалифицированных преподавателей-практиков; заключение договоров сотрудничества с высокотехнологичными компаниями и экспертами международного уровня; совершенствование организации производственных (в т.ч. преддипломных) практик; временное направление студентов в зарубежное высшее учебное заведение с целью формирования компетенций (части компетенций), предусмотренных основной образовательной программой.

Помимо изменения процесса и применяемых методов обучения, необходимо изменить отношение студентов к выбранной специальности. Вложение денег как со стороны государства, так и со стороны родителей, самих студентов, фирм в обучение необходимо рассматривать как вложения в «человеческий капитал». Такие инвестиции будут экономически целесообразны, только если принесут отдачу, окупятся, то есть если полученное образование или профессиональная подготовка обеспечат высокий уровень доходов.

Список использованной литературы

1. Камалетдинова А.Б. Управленческие компетенции руководителя как фактор создания конкурентного преимущества организации [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://psyjournals.ru/authors/33468.shtml/> - Дата доступа 18.09.2012
2. Жук И., Козлов В. Оценка компетентности логиста: новые требования. / И. Жук, В. Козлов // Компас экспедитора и перевозчика. – 2014. . – № 1. – С. 16 . – 18
3. Макаров А.В. Болонский процесс и модернизация высшего образования в Республике Беларусь [Электронный ресурс] // Режим доступа:https://www.gstu.by/sites/default/files/files/konferencii/4_republian.../a.v.makarov.pd... – Дата доступа 28.10.2016.