

ПРЕДСТАВЛЯЮ К ЗАЩИТЕ

DOI 10.22394/1818-4049-2018-84-3-127-135
УДК 332.122

Е. А. Винокурцева

Мониторинг обеспеченности специалистами в сфере закупок как инструмент эффективности контрактной системы (по материалам исследований в Забайкальском крае)

В статье представлен анализ обеспеченности специалистами контрактных служб, экономистов с выполнением функций контрактного управляющего в сфере закупок Забайкальского края. На основе данных информационных порталов и общероссийской базы вакансий Роструда выявлено количество вакансий по должностям и квалификационным требованиям, дате публикации вакансии, что позволило выявить основные проблемы в вопросах укомплектованности специалистами контрактных служб всех видов организационно-правовой собственности на территории исследуемого субъекта Российской Федерации. Установлено, что потребность в обеспеченности специалистами данных категорий существует также в организациях различных форм собственности (ООО, АО, государственное учреждение, образовательное учреждение, медицинские учреждения).

Ключевые слова: мониторинг, вакансия, контрактная служба, контрактный управляющий, трудозанятость, закупки, закупочная деятельность.

В соответствии со ст. 38 Федерального закона от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» заказчики, совокупный годовой объем закупок которых превышает сто миллионов рублей, создают контрактные службы (при этом создание специального структурного подразделения не является обязательным). В случае, если совокупный годовой объем закупок заказчика не превышает сто миллионов рублей и у заказчика отсутствует контрактная служба, заказчик назначает должностное лицо, ответственное за осуществление закупки или нескольких закупок, включая исполнение каждого контракта.

При рассмотрении вопросов укомплектованности специалистами контрактных служб (контрактных управ-

ляющих, специалистов в сфере закупок, экономистов и пр.) Забайкальского края выявлено, что за период 2016–2018 гг. было заявлено 58 вакансий указанных категорий работников. Периодичность и количество размещенных вакансий специалистов в данной сфере представлена в табл. 1.

Анализируя данные табл. 1, можно отметить, что наибольшее количество размещения вакансий специалистов контрактных служб выявлена в декабре 2016 г. (4 ед.), в мае 2017 г. (4 ед.), в августе 2017 г. (8 ед.), марте и апреле 2018 г. (по 4 ед.). Также отмечается одинаковое значение размещенных вакансий за октябрь 2016 г., октябрь 2017 г. (по 3 ед. в каждом месяце), что свидетельствует об определенной проблеме в кадровой обеспеченности данной категорией специалистов в регионе. Несмотря на то, что данная сфера государственного и

Елена Александровна Винокурцева – аспирант, ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет» (672039, Россия, Забайкальский край, г. Чита, ул. Александрово-Заводская, д. 49). E-mail: vinokurceva.elena@mail.ru

муниципального управления как госзаказ имеет свою периодизацию с 1992 г. и имеет достаточное развитие, проблема укомплектованности специалистами данного направления деятельности актуальна в настоящее время.

При определении среднего уровня вакантных должностей указанных категорий специалистов достигнуто значение

2,9 чел., т. е. ежемесячно на территории региона исследования требуется 3 специалиста в сфере закупок.

При исследовании сфер, в которых должен работать специалист по закупкам, выявлена следующая ситуация (табл. 2). По данным табл. 2 можно сделать выводы, что неуккомплектованность специалистами в сфере закупок раз-

Таблица 1

Периодичность публикаций объявлений о вакантных должностях на сайтах для поиска трудоустройства

Месяц публикации вакансии	Год публикации вакансии	Количество размещенных вакансий, ед.
Август	2016	2
Октябрь	2016	3
Декабрь	2016	4
Январь	2017	2
Февраль	2017	1
Март	2017	2
Май	2017	4
Июнь	2017	2
Июль	2017	3
Август	2017	8
Сентябрь	2017	3
Октябрь	2017	3
Ноябрь	2017	3
Декабрь	2017	1
Январь	2018	3
Февраль	2018	1
Март	2018	4
Апрель	2018	4
Июнь	2018	2
Июль	2018	3
ИТОГО		58

Источник: составлено автором.

Таблица 2

Обзор сфер деятельности вакантных должностей специалистов в сфере закупок

№ п.п.	Наименование сферы деятельности	Количество вакансий, ед.
1	Медицинские учреждения	7
2	Образовательные учреждения	4
3	Энергоснабжающие организации	5
4	Учреждения сферы услуг	11
5	Учреждения в сфере социальной защиты населения	5
6	Прочие учреждения/организации	11
7	Учреждения без указания наименования и формы собственности	15

Источник: составлено автором

личных отраслей экономики региона в первую очередь свидетельствует о превышении предложения на рынке труда над спросом, что в перспективе требует детальной проработки и оценки причин дефицита кадров и незаинтересованности трудоустройства данных специалистов в регионе. Кроме того, недостаточность информации в указанных объявлениях по группе должностей специалистов в сфере закупок без наименования учреждений и основных видов деятельности является отрицательным фактором. Специалистам кадровых служб и отделов по управлению персоналом следует при размещении вакансий «специалист в сфере закупок» более детально информировать потенциальных претендентов на трудоустройство в данное учреждение.

Уровень оплаты труда специалистов указанных вакансий варьирует от 10 до 35 тыс. руб., в редких случаях размер оплаты составляет 40 тыс. руб.

В большинстве случаев при размещении вакансий работодатель не указывает размер заработной платы. Эта информация претенденту на вакантную должность специалиста в сфере закупок сообщается на собеседовании. Данная особенность в размещении вакансий – отсутствие указания размера заработной платы – может стать причиной отсутствия интереса у потенциального работника, способного выполнять трудовые функции в данной сфере деятельности.

В соответствии с профессиональным стандартом 08.026 «Специалист в сфере закупок», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 г. № 625н основными квалификационными требованиями к вакантной должности специалиста в сфере закупок являются:

- наличие высшего профессионального образования (экономическое или юридическое);
- опыт работы в аналогичной должности от 2-х до 5 лет;
- наличие дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации в сфере за-

купок;

- аналитический склад ума, ответственность, внимательность;
- опыт работы в сфере здравоохранения, образования, строительства и прочих;
- опыт работы в информационных системах, знание бухгалтерских программ.

В соответствии с профессиональным стандартом 08.026 «Специалист в сфере закупок» основными должностными обязанностями специалиста в сфере закупок являются:

- обеспечение закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд;
- осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд;
- экспертиза результатов закупок, приемка и исполнение контракта;
- осуществление контроля в сфере закупок.

По мнению автора, высокая текучесть специалистов в сфере государственного и муниципального управления обусловлена значительным количеством должностных обязанностей; режимом многозадачности; необходимостью в высокой стрессоустойчивости; в знании обширного объема нормативно-правовых актов, постоянного совершенствования профессиональных навыков и умений; низким уровнем заработной платы, наличием административной ответственности за нарушения норм законодательства в сфере закупочной деятельности.

Обучение по программам дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации в сфере закупок сотруднику учреждения в большинстве случаев необходимо осуществлять за собственные денежные средства.

Анализ стоимости обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по программам дополнительного профессионального образования специалистов в сфере закупок, выявил следующие ценовые варианты возможности повысить уровень знаний и умений в регионе (табл. 3).

По мнению автора, на территории

Таблица 3

Сведения об образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку специалистов в сфере закупок в Забайкальском крае

Наименование образовательного учреждения	Наименование образовательной программы/ сроки обучения	Объем программы/ стоимость обучения (руб.)	Вид документа о повышении квалификации
ФГБОУ ВО РАНХиГС (Читинский филиал)	1. Контрактная система в сфере закупок товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд.	40 ч. / 5300 108 ч. / 12 000 144 / 19 200	Удостоверение о повышении квалификации
	2. Управление государственными и муниципальными закупками.	120 ч. / 15 000	Удостоверение о повышении квалификации
	3. Контрактная система в сфере закупок	256 ч. / 22 000	Диплом о профессиональной переподготовке
ФГБОУ ВО Байкальский государственный университет (Читинский институт)	1. Семинар «Контрактная система в сфере закупок: обзор изменений. законодательства»	15 ч. / 5 000	Свидетельство о повышении квалификации
	2. Управление государственными и муниципальными закупками.	120 ч. / 16 400	Удостоверение о повышении квалификации
	3. Организация закупок товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц	40 ч. / 6 600	Удостоверение о повышении квалификации
ФГБОУ ВО Забайкальский государственный университет	1. Управление в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд	144 ч. / 7 000	Удостоверение о повышении квалификации

Источник: составлено автором.

региона есть необходимые и достаточные условия для обучения, повышения квалификации по программам дополнительного образования в сфере закупок. Предоставление образовательных услуг для специалистов в сфере закупок на территории в режиме очной, очно-заочной, дистанционной форм обучения осуществляется несколькими лицензированными образовательными учреждениями. Оплату за обучение по указанным образовательным программам по соглашению сторон можно вносить периодически.

По завершении обучения слушате-

лям образовательных программ выдаются документы установленного государственного образца. Обеспечить централизованную подготовку данных специалистов по программам дополнительного профессионального образования (в объеме не менее 256 часов) возможно и за счет средств регионального бюджета.

Анализ практики закупок, осуществляемых органами государственного и муниципального управления, свидетельствует о том, что недостаточно проработано их нормативно-правовое обеспечение. Динамика изменений, вносимых в

нормативно-правовую базу данной сферы, показывает, что многие процессы и регулятивные механизмы требуют опыта и высокой квалификации специалистов. Мониторинг и разработка мер по повышению квалификации персонала будет способствовать организации процедур закупочной деятельности на высоком уровне.

В связи с высокой текучестью специалистов в сфере закупок в Забайкальском крае целесообразно провести мероприятия по централизации осуществления процедур закупок на территории субъекта.

По мнению автора, на базе Краевого государственного учреждения бухгалтерского учреждения «Интегра» (г. Чита) следует организовать специализированный отдел по обеспечению и выполнению функций по проведению процедур закупок для государственных и муниципальных нужд учреждений Забайкальского края. Это будет способствовать ликвидации временных издержек учреждений и организаций, где по какой-либо причине нет специалиста в сфере закупок. Как показывает анализ, данная проблема существует в субъекте.

Организация процесса взаимодействия между определенным учреждением (организацией) должна планироваться на договорной основе с заключением соглашений на текущий год или более длительный период времени. Структуру подразделения (отдела по осуществлению закупок для нужд государственных и муниципальных учреждений) рекомендуется укомплектовать экономистами, контрактными управляющими (специалистами в сфере закупок), юрисконсультами, программистами.

По мнению автора, данное управленческое решение на уровне региона полностью ликвидирует проблему осуществления процедур закупок от этапа составления плана-закупок до исполнения заключенного контракта. Такая работа уже организована в некоторых субъектах Российской Федерации путем апробации исследований многих ученых: Н. А. Бурлакова [Бурлаков, 2014. С. 98–101], Э. Р. Бурнашевой, Р. М. Байгу-

лова [Бурнашева, Байгулов, 2014. С. 9], А. Г. Кондриковой [Кондриковой, 2017. С.159–167], В. В. Колесник [Колесник, 2015. С. 270].

Организация мониторинга обеспеченности специалистами в сфере закупок в субъекте является актуальным и целесообразным этапом оценки укомплектованности специалистами подразделений в учреждениях, осуществляющих процедуры закупок товаров, работ, услуг. Осуществление мониторинга обеспеченности специалистами в сфере закупок в субъекте могут проводить Министерство финансов Забайкальского края или, учитывая территориальную протяженность Забайкальского края, органы муниципального управления. При проведении мониторинга обеспеченности специалистами в сфере закупок рекомендуется использовать опросные листы, анкеты или другие документы. Кроме того, по мнению автора, целесообразно проводить анализ уровня подготовки и повышения квалификации специалистов в сфере закупок.

SWOT-анализ позволяет выявить слабые и сильные стороны в данной сфере государственного и муниципального управления и проработать возможности минимизации рисков и последствий безработицы по данным категориям должностей (табл. 4). По мнению автора, следует также рассмотреть укомплектованность специалистами контрактных служб учреждений различных форм собственности не только как проблему текучести кадров, но и как меру обеспеченности трудовыми ресурсами с указанными квалификационными требованиями в субъекте Российской Федерации.

Первоначально, затрагивая вопросы снижения безработицы населения и невостребованности на рынке труда различных категорий специалистов, автор исследования предлагал следующие пути минимизации безработицы населения:

- моделирование процесса поиска при осуществлении трудоустройства;
- применение расширенных моделей поиска работы;
- применение эмпирических исследований [Винокурцева, 2016. С. 23].

Таблица 4

SWOT-анализ

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - в результате проведенного анализа вакансий, сделаны выводы о том, что уровень оплаты труда контрактных управляющих в исследуемом субъекте – от 10 до 40 тыс. руб. в месяц; - должность «специалист в сфере закупок» является интересной и творческой, требует аналитического подхода к работе, связана с обработкой больших объемов информации; - должность «специалист в сфере закупок» подразумевает взаимодействие с различными структурными подразделениями в учреждении (от технических служб до бухгалтерских служб) 	<ul style="list-style-type: none"> - наличие ситуации на рынке труда в Забайкальском крае, когда предложение превышает спрос по категории должностей «специалист в сфере закупок»; - недостаточная укомплектованность специалистами в сфере закупок организаций и учреждений различных форм собственности может способствовать невыполнению производственных задач и трудовых функций; - спрос на рынке труда, возможно, снижен из-за недостаточного опыта кандидатов (от 1 до 5 лет работы в сфере закупок)
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - осуществление поиска специалистов с запрашиваемыми квалификационными требованиями; - обучение сотрудников для приобретения необходимых компетенций и навыков как востребованных категорий трудовых ресурсов на рынке труда Забайкальского края; - включение в кадровый резерв специалистов контрактных служб и контрактных управляющих с целью минимизации кадровой «истощенности»; - использование навыков и опыта работы в данной сфере деятельности подразумевает наличие карьерного роста в трудовой деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> - выплата штрафов должностными лицами и применение административной ответственности к юридическим лицам за несвоевременность исполнения задач и функций в сфере контрактной системы в сфере закупок товаров, работ, услуг; - высокая необходимость вовлечения финансовых ресурсов и бюджетных ассигнований, внебюджетных источников для переподготовки, повышения квалификации для соблюдения необходимых квалификационных требований к контрактным управляющим и специалистам в сфере закупок ввиду изменения законодательства Российской Федерации

Источник: составлено автором.

На рынке труда отдельные категории рабочей силы не имеют полной информации о наличии рабочих мест. Существует большое количество методов поиска информации о предлагаемых рабочих местах, каждый из которых может использоваться как сам по себе, так и в сочетании с другими методами. К основным методам поиска информации о предлагаемых рабочих местах относятся: посещение частных и государственных агентств трудоустройства граждан, в том числе территориальные службы занятости населения, которые предоставляют государственную услугу – информирование граждан по существу-

щим вакансиям в разрезе контрагентов и должностей по различным группам и категориям; просмотр газет, интернет-сайтов, коммерческих публикаций; личные контакты безработного гражданина с сотрудниками отделов управления персоналом предприятий или организаций. Важнейшим звеном в совершенствовании процесса поиска работы является минимизация издержек, которые возникают у безработного гражданина, когда он обращается к работодателю (проезд работника к работодателю; время, затраченное на заполнение бланков, анкет, резюме) [Винокурцева, 2016. С. 24].

К расширенным моделям поиска ра-

боты относятся: случайное предложение рабочих мест; адаптивный поиск работы; поиск, осуществляемый работодателем. При применении модели случайного предложения рабочего места актуальным считается вариант, когда количество приглашений на работу является величиной равной единице в течение определенного периода.

Согласно теории адаптивного поиска работы предполагается предоставление работнику необходимой информации о размере заработной платы. При поиске работника, осуществляемом самим работодателем для заполнения существующих вакансий, работодатель будет стремиться к сбору информации о характеристиках работника, удовлетворяющих требованиям, в том числе о предполагаемой производительности труда претендента на вакансию, путем применения тестирования (решения ситуационных производственных задач на проверку способностей работника, уровня образования и квалификации) [Винокурцева, 2016. С. 25].

Применение эмпирических исследований поможет снизить вероятность возникновения количества безработных граждан при увеличении размера пособия по безработице, также снизятся затраты издержек работника при поиске работы в форме упущенного дохода.

Представленные варианты пути сокращения безработицы могут стать косвенными факторами в решении вопроса неуккомплектованности сотрудниками отделов договорной работы и контрактных служб. Анализ информационных порталов и баз данных по категории вакантных должностей «специалисты в сфере государственных закупок» свидетельствует, что проблема кадровой обеспеченности предприятий и организаций всех форм собственности специалистами контрактных служб (контрактными управляющими, специалистами по проведению закупок) требует своего решения.

Для подбора кандидатов на предлагаемые вакансии рекомендуется создать комиссии по отбору персонала, проводить анкетирование в Центрах занятости населения Забайкальского края с целью выявления безработных граждан, которые могут быть трудоустроены на вакантные

должности «специалист сфере закупок» для государственных и муниципальных нужд. Также рекомендуется проводить постоянный мониторинг обеспеченности трудовыми ресурсами контрактных служб, обеспечить формирование кадрового резерва по данным категориям должностей.

В качестве рекомендаций организациям и учреждениям различных форм собственности предлагается разработать регламент мотивационной и материальной составляющей с целью предупреждения процедур увольнения специалистов по государственным закупкам, проводить ежемесячное анкетирование или опрос с целью выявления неудовлетворенности рабочим процессом, должностными обязанностями, уровнем оплаты труда, при этом своевременно анализировать данные опросных листов и анкет, проводить при необходимости консультации с персоналом учреждений (организаций).

Список литературы:

1. Винокурцева Е. А. Пути минимизации безработицы населения // *Вестник-экономист ЗАБГУ (электронный научный журнал)*. Чита : ЗАБГУ. 2016. № 13. С. 16–26.
2. Винокурцева Е. А. Характеристика институциональной среды как базового условия для организации закупочной деятельности региональных заказчиков // *Перспективы взаимодействия науки и реального сектора экономики: материалы V Всероссийской научно-практической конференции*. Частное образовательное учреждение высшего образования Центросоюза Российской Федерации Сибирский университет потребительской кооперации Забайкальский институт предпринимательства. Чита : ЗИП СибУПК, 2018. С. 114–123.
3. Винокурцева Е. А. К вопросу о кадровой обеспеченности организации закупочной деятельности в городском округе «Город Чита» Забайкальского края // *Проблемы и перспективы экономики и управления: Материалы VI международной научной конференции*. Санкт-Петербург, 2017. С. 192–196.
4. Бурлаков Н. А. Проблемы фор-

мирования бизнес-процессов взаимодействия государственных учреждений Санкт-Петербурга в сфере закупок // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2014. № 4. С. 98–101.

5. Бурнашева Э. Р., Байгулов Р. М. Контрактная система как способ повышения эффективности расходования бюджетных средств в Ульяновской области // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2014. № 6 (38). С. 9.

6. Кондрикова А. Г. Компетентностный подход как методологическая основа подготовки резерва управленческих кадров – руководителей контрактных служб // Сборник статей межрегиональной научно-практической конференции «Развитие института резерва управленческих кадров в субъектах Российской Федерации как вызов времени и эффективный инструмент совершенствования государственной

кадровой политики». Самара. 2017. С. 159–167.

7. Колесник В. В. Специализированные организации в процессе управления качеством закупок // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2. С. 270.

8. Папушенко М. В. Об отдельных аспектах организации внутреннего государственного финансового контроля в Ростовской области // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). 2014. № 3 (47). С. 131–139.

9. Шмелева М. В. Теоретико-методологические основы государственных (муниципальных) закупок: монография. М. : Издательство «Юрлитинформ», 2018. С. 224.

10. Хвальчинский Д. С. Цикличность развития публичных закупок в России: что нас ждет после закона о контрактной системе // Экономика и экологический менеджмент. 2015. № 3. С. 35–41.

Библиографическое описание статьи

Винокурцева Е. А. Мониторинг обеспеченности специалистами в сфере закупок как инструмент эффективности контрактной системы (по материалам исследований в Забайкальском крае) // Власть и управление на Востоке России. 2018. № 3 (84). С. 127–135. DOI 10.22394/1818-4049-2018-84-3-127-135

Elena A. Vinokurtseva – graduate student, FGBOU VO «The Trans-Baikal State University» (49, Str. Aleksandro-Zavodskaya, Chita, Zabaikalsky Territory, 672039, Russia). E-mail: vinokurceva.elena@mail.ru

Monitoring of ensuring by professionals in the sphere of procurements as a tool of efficiency of contract system (on research materials in the Trans-Baikal region)

The article presents the analysis of provision of specialists of the contract services, economists with the functions of contract manager in the sphere of procurement of the Trans-Baikal territory. On the basis of data of information portals and the all-Russian base of vacancies of Rostrud the quantity of vacancies on job and qualification requirements, date of the publication of vacancy is revealed that allowed to formulate the main problems in questions of staffing by specialists of contract services of all types of organizational and legal property in the territory of the studied subject of the Russian Federation. It is established that the need for the provision of specialists in these categories also exists in the organizations of various forms of ownership (LLC, JSC, state institution, educational institution, medical institutions).

Keywords: monitoring, vacancy, contract service, contract manager, labor, procurement, procurement activities.

References:

1. Vinokurceva E. A. Puti minimizacii bezraboticy naseleniya [Ways to minimize

unemployment] // Vestnik-ehkonomist ZABGU (ehlektronnyj nauchnyj zhurnal) [Vestnik-economist ZABGU]. Chita : ZABGU, 2016, no. 13, pp. 16–26.

2. Vinokurceva E. A. *Harakteristika institucional'nojsredy kak bazovogo usloviya dlya organizacii zakupochnoj deyatel'nosti regional'nyh zakazchikov* [Characteristics of the institutional environment as a basic condition for the organization of procurement activities of regional customers] // *Perspektivy vzaimodejstviya nauki i real'nogo sektora ehkonomiki: materialy V Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii. CHastnoe obrazovatel'noe uchrezhdenie vysshego obrazovaniya Centrosoyuza Rossijskoj Federacii Sibirskij universitet potrebitel'skoj kooperacii Zabajkal'skij institut predprinimatel'stva. Chita : ZIP SibUPK, 2018, pp. 114–123.*
3. Vinokurceva E. A. *K voprosu o kadrovoj obespechennosti organizacii zakupochnoj deyatel'nosti v gorodskom okruge «Gorod CHita» Zabajkal'skogo kraja* [On the issue of staffing the organization of procurement activities in the city district «City of Chita» Trans-Baikal Region] // *Problemy i perspektivy ehkonomiki i upravleniya: Materialy VI mezhdunarodnoj nauchnoj konferencii. Sankt-Peterburg, 2017, pp. 192–196.*
4. Burlakov N. A. *Problemy formirovaniya biznes-processov vzaimodejstviya gosudarstvennyh uchrezhdenij Sankt-Peterburga v sfere zakupok* [Problems of formation of business processes of interaction of public institutions of St. Petersburg in the field of procurement] // *Izvestiya Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo ehkonomicheskogo universiteta* [News of St. Petersburg State University of Economics], 2014, no. 4, pp. 98–101.
5. Burnasheva E. H., Bajgulov R. M. *Kontraktная система как способ повышения эффективности расходов бюджета в Ульяновской области* [The contract system as a way to improve the efficiency of budget spending in the Ulyanovsk region] // *Sovremennye issledovaniya social'nyh problem (ehlektronnyj nauchnyj zhurnal)* [Contemporary Social Studies], 2014, no. 6 (38), p. 9.
6. Kondrikova A. G. *Kompetentnostnyj podhod kak metodologicheskaya osnova podgotovki rezerva upravlencheskih kadrov – rukovoditelej kontraktnyh sluzhb* [Competence-based approach as a methodological basis for the training of a reserve of managerial personnel – heads of contractual services] // *Sbornik statej mezhhregional'noj nauchno-prakticheskoj konferencii «Razvitie instituta rezerva upravlencheskih kadrov v sub»ektah Rossijskoj Federacii kak vyzov vremeni i ehffektivnyj instrument sovershenstvovaniya gosudarstvennoj kadrovoj politiki».* Samara, 2017, p. 159–167.
7. Kolesnik V. V. *Specializirovannye organizacii v processe upravleniya kachestvom zakupok* [Specialized organizations in the procurement quality management process] // *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya* [Modern problems of science and education], 2015, no. 2, p. 270.
8. Papushenko M. V. *Ob otdel'nyh aspektah organizacii vnutrennego gosudarstvennogo finansovogo kontrolya v Rostovskoj oblasti* [On certain aspects of the organization of internal state financial control in the Rostov region] // *Vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo ehkonomicheskogo universiteta* [Bulletin of the Rostov State University of Economics], 2014, no. 3 (47), pp. 131–139.
9. SHmeleva M. V. *Teoretiko-metodologicheskie osnovy gosudarstvennyh (municipal'nyh) zakupok* [Theoretical and methodological foundations of state (municipal) procurement] : monografiya. M. : Izdatel'stvo «Yurlitiinform», 2018, p. 224.
10. Hvalynskij D. S. *Ciklichnost' razvitiya publicnyh zakupok v Rossii: chto nas zhdet posle zakona o kontraktnoj sisteme* [Cyclical development of public procurement in Russia: what awaits us after the law on the contract system] // *Ehkonomika i ehkologicheskij menedzhment*, 2015, no. 3, pp. 35–41.

Reference to the article

Vinokurtseva E. A. Monitoring of ensuring by professionals in the sphere of procurements as a tool of efficiency of contract system (on research materials in the Trans-Baikal region) // *Power and Administration in the East of Russia*. 2018. No. 3 (84). Pp. 127–135. DOI 10.22394/1818-4049-2018-84-3-127-135
