ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ НОВОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДОЙ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ В СФЕРЕ ЗАКУПОК РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Медякова Е.М.

кандидат экономических наук, доцент кафедры международных экономических отношений, директор центра повышения квалификации Южно-Российского института управления – филиала, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Россия), 344090, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Зорге, д. 52, кв. 80, winterblackrose8@mail.ru

УДК 658.71
ББК 65.41-21

Цель. Изучение возможностей совершенствования активно формирующейся профессиональной среды в сфере публичных закупок.

Методы. В процессе исследования использовались такие методы, как статистический и ретроспективный анализ, контент-анализ научной литературы, диалектический, аналитический и балансовый методы научного познания.

Результаты и практическая значимость. Определены ключевые параметры профессиональной среды в сфере закупок, рассмотрены этапы и особенности ее развития, роль профессиональных стандартов как активной составляющей развития профессионализма в сфере закупок, выявлены некоторые пути совершенствования деятельности по реализации принципа профессионализма в публичных закупках.

Научная новизна. Обоснованы этапы эволюционного развития законодательного регулирования профессиональной среды публичных закупок, предложен ряд действий для дальнейшего последовательного развития: каскадное обучение специалистов по закупкам как комплексный программный продукт; введение особого способа закупки образовательных услуг без потерь для конкурентной среды.

Ключевые слова: публичные бюджетные закупки, государственный и муниципальный заказ, профессионализм, прокьюремент, профессиональная среда.

SPECIFIC FEATURES OF MANAGING THE NEW PROFESSIONAL ENVIRONMENT OF THE CONTRACT SYSTEM IN THE FIELD OF PROCUREMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION

Medyakova E.M.

Candidate of Economics, Associate Professor of International Economic Relations Department, Director of the Additional Professional Training Center of the South-Russian Institute of Management – branch, the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of Russian Federation (Russia), fl. 80, 52 Zorge Str., Rostov-on-Don, Russia, 344090, winterblackrose8@mail.ru

Purpose. To study the improvement opportunities for the actively evolving professional environment in the field of public procurement.

Methods. Such methods as statistical and retrospective analysis, content analysis of scientific literature, dialectical, analytical and balance methods of scientific perception have been used in the study.

Results and practical importance. Key parameters of professional environment in the field of procurement, stages and features of its development, the role of professional standards as an active component of the professionalism development in the field of procurement have been revealed, certain ways have been identified to improve the activity for the professionalism principle implementation in public procurement.

Scientific novelty. The stages of evolutionary development of the legislative regulation of professional environment in public procurement have been justified, a number of actions for the further consecutive development have been proposed:

© Медякова Е.М., 2016

cascade training of procurement specialists as a complex software product; introduction of a special method of educational services procurement with no loss to the competitive environment.

Key words: public budget procurement, state and municipal order, professionalism, procurement, professional environment.

Меры, направленные на реализацию принципа профессионализма, регламентированного статьей 9 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" (далее - закон о Контрактной системе), способствовали динамичному развитию рынка образовательных услуг в сфере закупок. В соответствии с вышеозначенным принципом профессионализма заказчика, контрактная система в сфере закупок предусматривает осуществление деятельности заказчика, специализированной организации и контрольного органа в сфере закупок на профессиональной основе.

Обращаясь к сущности дефиниции «профессионал», следует отметить, что ключевыми особенностями такого специалиста является высокий уровень профессиональной деятельности, сознательное изменение и развитие себя в трудовой деятельности, индивидуальный творческий взгляд на свои трудовые функции. Под профессиональной средой контрактной системы в рамках данной статьи понимается комплекс объектов, отношений, информационных потоков, возникающих в результате осуществления субъектами профессиональной деятельности в сфере закупок.

Как можно охарактеризовать профессиональную среду в контрактной системе в настоящее время? С. В. Алиева определяет, что профессиональная среда, выступая в системе профессионального пространства определенной профессии, способствует становлению профессионала, является условием деяльностного воссоздания общей профессиональной культуры. Собственно включение в среду профессионалов требует присутствия у работника специфицированного уровня реального профессионализма в предметной области, глубокого осмысления ценностных ориентаций и менталитета профессионального сообщества, приоритетного внимания духовной ценности общества, широты и гибкости профессионального сознания и мышления, готовности к самоизменению, к быстрому ориентированию в нестандартной профессиональной ситуации, высокой внутренней мотивации к развитию профессионального сообщества [1].

В целях изучения возможностей совершенствования активно формирующейся профессиональной среды в сфере публичных закупок в Российской Федерации автором был проведен анализ научных источников, изучающих принцип профессионализма заказчика, особенности и проблемы его реализации на современном этапе. В ходе проведения анализа литературы и структурно-функционального рассмотрения деятельности специалистов, формирующих профессиональную среду и профессиональное сообщество контрактной системы РФ, следует выделить ключевые особенности данной среды. К ним можно отнести не только достижение профессиональной успешности работниками, занятыми в сфере публичных бюджетных закупок, но и их стремление к саморазвитию, к обновлению своих знаний, а также способность осознавать и передавать свой профессиональный опыт, те новые знания, умения и навыки, необходимые для качественной реализации профессиональной деятельности. Таким образом, управление развитием профессионального пространства контрактной системы должно осуществляться в совокупности с управлением нормативным (институциональным, законодательным) и психологическим и менеджеральным (с учетом теории и практики публичного управления).

Следует отметить, что к работе по реализации закупочной политики на профессиональной основе законодатель считает возможным привлекать квалифицированных специалистов, которые должны обладать теоретическими знаниями и практическими навыками в сфере закупок. Означенные в статье 9 субъекты контрактной системы принимают меры не только по поддержанию, но и по совершенствованию уровня квалификации и профессионального образования работников участников контрактной системы, занятых в сфере закупок. Статья 9 указывает и основной вариант действий - путем получения дополнительного профессионального образования в сфере закупок. И, хотя многие эксперты считают, что законодатель нелогично исключил обязательность профессиональных требований для целого ряда участников контрактной системы, большинство склонно полагать достаточным для профессиональной сферы обучение представителей заказчиков, органов контроля в сфере закупок и специалистов, предлагающих услуги сопровождения государственного и муниципального заказа [2, с. 24-26; 3, с. 49-54; 4; 5; 6, с. 99-103; 7, с. 15-20]. Прочие участники системы закупок, осознав необходимость

в дополнительном образовании и исходя из личной заинтересованности, должны самостоятельно поддерживать уровень своего профессионализма. По оценкам экспертов, анализирующих деятельность участников закупок, сложившееся закупочное законодательство генерирует спрос на тендерных посредников, разбирающихся как в нормативных требованиях, так и процессуальных, владеют знаниями об информационных возможностях контрактной системы, мерах поддержки различных хозяйствующих субъектов и ограничениях при участии. Однако предложение на рынке труда таких специалистов в настоящее время гораздо ниже спроса [8].

Положения Закона о Контрактной системе дают возможность заказчикам к постепенному переходу на новый профессиональный формат работы. Так, до 1 января 2017 года требования к работникам заказчика, непосредственно осуществляющим деятельность в рамках закупочной политики (работник контрактной службы или контрактный управляющий) позволяют наличие профессионального образования или дополнительного профессионального образования полученного ранее вступления в силу закона о контрактной системы. Кроме того, закон о Контрактной системе дает возможность заказчикам централизовать свои закупочные процедуры через создание уполномоченных органов, казенных учреждений в соответствии со статьей 26 закона о Контрактной системе. В таком случае требования к реализации закупочной политики согласно принципу профессионализма будет касаться более узкого круга работников.

Ретроспективный анализ законодательного регулирования профессиональной среды публичных бюджетных закупок позволяет выделить три ключевых этапа его эволюционного развития.

Этап активного создания среды профессионалов публичных закупок. С 2005 по 2013 годы формировался современный пласт профессиональных бюджетных закупщиков, обладающих не только профессиональным опытом, но и обязательным специальным дополнительным профессиональным образованием. Так, пункт 20 статьи 65 Федерального закона "О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд" от 21.07.2005 № 94-ФЗ, обязал заказчиков и уполномоченные органы с 1 января 2009 года включать в состав комиссии по размещению заказов не менее, чем одно лицо, прошедшее обучение по программам ДПО в сфере размещения заказов для нужд заказчиков. Изначально законодатель предусматривал постепенный прирост работников с новым компетентностным багажом, поэтому та же статья предполагала, что с 1 января 2010 года должны включаться не менее, чем два таких лица, обученных по особой образовательной программе. Однако впоследствии от данной идеи отказались, оставив норму 2009 года.

Важную роль на данном этапе сыграли информатизация общества, динамично развивающееся информационное поле, развитие электронных закупок, формирующих новые требования к профессиональным закупщикам. Стихийно создаваемые информационные сообщества представителей заказчиков и поставщиков, экспертов и активистов народного контроля, способствовали формированию новой инфраструктуры публичных закупок, транспарентности всей системы прокьюремента. В указанные период формируются интернет-сообщества, форумы для онлайн-обмена мнениями, организуются конференции и семинары, региональные площадки для диалога всех участников закупочной политики. С 2012 года число заинтересованных лиц пополнилось в связи со вступлением в силу Федерального закона от 18.07.2011 № 223 - ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц". Появление большой группы специалистов различных профессий, обладающих разнообразными знаниями помимо сферы закупок, позволило законодателю более динамично совершенствовать нормативно-правовую базу в данной сфере, способствовало институциональному развитию публичных закупок и минимизировало недостатки частично искусственного создания профессиональной среды[9].

Этап перехода на новый уровень профессионализма участников контрактной системы, который можно ограничить периодом 2013-2015 г.г. На данном этапе в рамках мер, направленных на реализацию норм статей 9 и 38 закона о Контрактной системе, специалисты по закупкам обновляли знания для управления публичными бюджетными закупками. Общественный контроль закупочной политики, ранее формирующийся стихийно и дискретно, получает законодательное закрепление, что в достаточной степени упорядочивает данное направление. Следует отметить, что активизация общественного контроля служит весомым стимулом для осуществления публичных бюджетных закупок на профессионально высоком уровне.

Параллельно на данном этапе разработаются нормативы квалификационных характеристик к участникам контрактной системы. Квалификация работника в соответствии со статьей 195.1 ТК РФ представляет собой совокупность уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. При этом характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности,

в том числе выполнения определенной трудовой функции содержатся в профессиональном стандарте. В 2013 году Правительством РФ были приняты Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов (далее – профстандарты).

В том же году, 1 сентября вступил в силу Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», регламентирующий, в том числе, общие правила реализации программ дополнительного профессионального образования, касающиеся и сферы закупок. Последнее немаловажно для заказчиков образовательных услуг, – работодателей, образовательных организаций, – поставщиков и для самих обучаемых специалистов, заинтересованных в получении качественной образовательной услуги.

Изменение законодательства в сфере образования, приведшее к снижению требований для обучающих организаций по направлению публичных закупок, повлекло ряд проблем, отмеченных в докладе Минэкономразвития РФ за 2015 год. Результаты мониторинга применения закона о Контрактной системе показали, что около 900 тысяч сотрудников заказчиков реализуют закупочную политику в рамках действующего законодательства. Как отмечает Минэкономразвития РФ, реализация нормы закона о Контрактной системе об обязательности обучения привела к зарождению «серого рынка» документов, подтверждающих прохождение профессиональной переподготовки или повышения квалификации[10].

Примечательно, что Национальный рейтинг прозрачности закупок - 2015 рассматривая качество работы заказчика, проводит сравнительный анализ показателей, отражающих, насколько ответственно заказчик относится к выполнению своих обязанностей в соответствии с законодательством о Контрактной системе, и насколько качественно оформляет документацию для проведения публичных бюджетных закупок. Так, за 2015 показатели качества выявили существенную отрицательную динамику: произошел резкий рост закупочных процедур, опубликованных с нарушениями сроков размещения с 0,48% до 11,28%, выросло также количество процедур, которые требовали разъяснения, на 6,09%[11]. Варьирование приведенных данных от положительных до резко отрицательных значений, помимо прочего, говорит о снижении уровня профессионализма и качества образования.

С 2013 года Министерством труда РФ был начат процесс формирования профстандартов с учетом профессионального мнения организаций, действующих в различных сферах применения данных профстандартов, а также органы власти и местного самоуправления. Так, к совместной работе в качестве разработчиков стандартов в сфере закупок были привлечены Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Всероссийский профессиональный союз работников аудиторских, оценочных, экспертных и консалтинговых организаций и Междисциплинарный академический центр социальных наук «Интерцентр». Разрабатываемые стандарты ориентированы на специалистов реализующих закупочные процедуры в соответствии с законом о контрактной системе и законом №223-ФЗ.

В марте 2015 года в целях реализации единой государственной политики в области дополнительного профессионального образования специалистов в сфере публичных бюджетных закупок, повышения уровня квалификации лиц, занятых в указанной сфере, были разработаны Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в сфере закупок, целевой аудиторией которых были обозначены образовательные организации и заказчики как заказчики и работодатели.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. № 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок" и Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. № 626н "Об утверждении профессионального стандарта «Эксперт в сфере закупок» определили не только требования к квалификации профессиональных закупщиков, но и переход к новому этапу.

Этап современной модернизации среды. В мае 2015 г. претерпел изменения Трудовой кодекс РФ. Ключевой новацией в свете рассматриваемой проблематики стала норма, определившая, что с 1 июля 2016 г. профстандарты обязательны для применения работодателями, если законодатель обяжет работодателя, а в случае отсутствия указанного требования профстандарты должны применяться работодателями в качестве базы для выявления общих требований к квалификации специалистов с оценкой особенностей выполняемых ими трудовых функций, обусловленных применяемыми на практике технологиями и принятой организацией производства и труда.

Следующий этап пройдет по факту реализации Постановления Правительства РФ от 27.06.2016 № 584, которым установлен период до 1 января 2020 года для поэтапной реализации требований профессиональных стандартов, в том числе стандарта «Специалиста в сфере закупок», на основе утвержденных указанными организациями с учетом позиции представительных органов работников планов по воплощению в жизнь

профессиональных стандартов. Документ обязателен для большинства участников публичных бюджетных закупок.

Таким образом, инфраструктура профессиональной деятельности участников контрактной системы развивается столь же динамично, как и вся система закупок, однако в настоящее время эффективность профессиональной деятельности при различных видах анализа оценивается низко. Повышению указанных показателей эффективности и мультипликации данного эффекта должен поспособствовать комплекс мер, направленных на развитие общей профессиональной среды закупщиков. Сдерживающим фактором в процессе становления современной модели профессионального развития кадров контрактной системы является формализация образовательной функции и не реализованные в полной мере возможности профессионального сопровождения. Под последними в данном контексте понимается комплекс пролонгированной помощи молодому специалисту, минимизирующий потенциальные аномалии и отклонения от оптимальной траектории реализации его профессиональной компетентной работы.

По мнению Минэкономразвития РФ, решением проблемы неквалифицированных образовательных услуг для реализации принципа профессионализма может стать периодическая аттестация работников заказчика на базе региональных аттестованных высших учебных заведений либо сертификация только тех специалистов, которые вправе принимать ключевые решения о закупках [10].

Каждый работодатель, утверждая штатное расписание и должностные инструкции специалистов, рассматривает требования к работникам и формирует паспорт профессиональной компетенции. Профстандарт «Специалист в сфере закупок» предлагает общие требования к знаниям, умениям и опыту работника и служит базой для определения соответствия квалификации специалиста. Для дальнейшего поддержания и роста профессионализма, по нашему мнению, требуется обучение и самообучение [12]. Одним из вариантов развития идеи, предложенной Минэкономразвития РФ, может стать каскадное обучение, под которым в данном случае понимается постоянный прирост объема часов, отведенных на обучение специалиста по закупкам. Для этого должен быть сформирован индивидуальный план развития специалиста, включающий поэтапное обучение, начиная от базового уровня знаний в данной сфере. Несомненно, он должен включать и ряд семинаров, тренингов, возможно видео уроков, как в рамках саморазвития, так и включенных в программу «каскада».

Указанный план развития возможен к составлению централизованно и индивидуально каждым заказчиком. Синергетический эффект централизованного формирования подобного плана несомненно выше. Централизация формирования подобных планов как комплексный программный продукт, к примеру, могла бы выглядеть следующим образом:

- дистанционный центр тестирования входных знаний по направлению «Публичные закупки»,
- учет уровня образования (высшее, среднее профессиональное),
- учет направления специализации (экономическое, юридическое, педагогическое, медицинское и т.п. - для формирования рекомендация по получению дополнительных знаний),
- учет стажа работы в сфере закупок, в том числе на руководящих должностях,
- учет стажа работы в бюджетной сфере (для понимания специфики бюджетных закупок, так как закупки тесно связаны с сопредельными дисциплинами бюджетного формирования и финансирования),
- учет дополнительного образования (есть, нет, есть несколько – как признак стремления к активному саморазвитию и высокая самоорганизация),
- выдача общего вектора развития специалиста на ближайшие два года,
- промежуточное тестирование по направлению «Публичные закупки» по истечению 1 года, выполнение нескольких практических задач, возможная корректировка плана развития,
- итоговое тестирование по направлению «Публичные закупки» по истечению данного периода выполнение нескольких практических задач,
- предоставление рекомендаций для дальнейшего развития, рекомендаций для повышения в должности.

Приведенный алгоритм может рассматриваться как рекомендация для работодателя в совместной работе с образовательными организациями. С позиции работодателя как заказчика образовательных услуг в целях получения работниками реального объема знаний и умений, необходимо проведение быстрой прозрачной процедуры с учетом получения качественной образовательной услуги. Заказчики, выбирая преимущественно конкурентные способы закупок, традиционно предпочитают электронный аукцион и открытый конкурс, однако каждый из них помимо достоинств имеет и определенные недостатки. Так, электронный аукцион максимально прозрачен, быстр и конкурентен, однако не позволяет учитывать опыт образовательной организации и иные качественные характеристики, так как предметом торга служит только цена контракта. Открытый конкурс, в свою очередь, позволяет учесть опыт, но более трудозатратен и продолжителен. В качестве предложения по формированию подобного

вида закупок можно было бы рассмотреть более сложный вид электронного аукциона, учитывающий дополнительный коэффициент опыта участника в реализации программ ДПО относительно падения в цене контракта. Данный коэффициент позволил бы учесть конкурентные преимущества как новых организаций, – мобильность в формировании содержания программ ДПО и возможность существенного падения в цене при отсутствии опыта, - так и преимущества образовательных организаций с большим опытом работы, которое не может существенно упасть в цене, предварительно затратив дополнительные средства на практическое развитие своих программ ДПО и их качественную материальную и техническую реализацию. При автоматическом расчете указанного коэффициента в процессе торгов, все участники смогут получать информацию в режиме реального времени и корректировать свою текущую ценовую политику. Закон о контрактной системе содержит уже иной сложный вид конкурентной процедуры - при необходимости заключения энергосервисного контракта, однако предлагаемый в данной статье вариант законодательно пока не рассматривался. В случае положительного решения о его внедрении, данный вариант должен быть предусмотрен не только законодательно, но и технически, всеми электронными площадками, реализующими торги для бюджетных закупок продукции.

Подводя итог вышесказанному, отметим, что за последние десятилетие сформировалось определенная «прослойка» профессионалов публичных закупок, получила развитие инфраструктура профессиональной среды закупщиков, законодательно закреплен принцип профессионализма ряда участников данной сферы. Принятие профессиональных стандартов в сфере закупок явилось ключевой вехой последующего качественного развития профессиональной среды отечественной контрактной системы, эффективная реализация которых позволит решить не только кадровые вопросы заказчиков и поставщиков, но и поднимет качество реализации закупочной политики в целом.

Литература:

1. Алиева С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации: на материалах Южного федерального округа: диссертация на соискание ученой степени доктора социологических наук. Ростов-на-Дону, 2007. 334 с.
2. Борисова Е.Р. Профессионализм заказчика – базовый принцип контрактной системы государственных закупок // Вестник Российского университета кооперации. 2016. № 2 (24). С. 24-26.
3. Полбицына Л.Г. Профессионализм заказчика как необходимое условие оптимизации государственных и муниципальных закупок // Муниципалитет: экономика и управление. 2015. № 1 (10). С. 49-54.
4. Гладилина И.П. Управленческая компетентность в структуре профессионализма заказчика // Фундаментальные исследования. 2015. №2.
5. Попова Е.А., Золочевская Е.Ю., Медякова Е.М., Морозова А.И., Крестьянинова Е.Н., Кривошеева Т.Д. Современный инструментарий управления закупками в контрактной системе: коллективная монография. Ростов-на-Дону: Проф-пресс, 2015. 232 с.
6. Переверзева А.А. Профессионализм заказчика как условие оптимизации государственных и муниципальных закупок // Политическое управление: научный информационно-образовательный электронный журнал. 2013. № 2 (05). С. 99-103.
7. Дараган В.В. Уголовная ответственность за нарушения законодательства в сфере государственных закупок как социально обусловленная необходимость // Уголовное право в эволюционирующем обществе: проблемы и перспективы / Под ред. Гребенькова А.А. Курск, 2014. С. 15-20.
8. Баранникова Е. Рынок труда в закупках: спрос и предложение [электронный ресурс] // Аукционный вестник. 2016. № 304. URL: http://auctionvestnik.ru/pdf/AV_304.pdf (дата обращения 13.09.2016).
9. Медякова Е.М. К вопросу о профессионализации субъектов контрактной системы. Зарубежный опыт в области управления закупками // Контрактная система: итоги работы и направления совершенствования. Сборник статей IV международной научно-практической конференции международной научно-практической конференции /Южно-Российский институт управления - филиал РАНХиГС. Ростов-на-Дону: ПрофПресс, 2014. С. 45-53.
10. Доклад о результатах мониторинга применения Федерального закона от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» в 2015 году [электронный ресурс]. URL: http://economy.gov.ru/minec/about/structure/depfks/44/20160217 (дата обращения 13.09.2016).
11. Национальный рейтинг прозрачности закупок 2015 [электронный ресурс]. URL: http://nrpz.ru/raiting_2015.html#content-inner (дата обращения 13.09.2016).
12. Медякова Е.М. Особенности трансформации контрактной системы в условиях экономической интеграции // Трансформация закупочной системы и современное публичное управление. Сборник статей международной научно-практической конференции /

Южно-Российский институт управления - филиал РАНХиГС. Ростов-на-Дону: АкадемЛит, 2015.

References:

1. Aliyeva S.V. The professional culture of the public and municipal employees: the status and conditions of innovative transformation: materials of the Southern Federal District: dissertation for the degree of Doctor of Social Sciences. Rostov-on-Don, 2007. 334 p.
2. Borisova E.R. The professionalism of the customer - the basic principle of the contract system in public procurement // Vestnik Rossiiskogo universiteta kooperatsii. 2016. № 2 (24). Pp. 24-26.
3. Polbitsyna L.G. The professionalism of the customer as a necessary requirement for the public procurement optimization // Municipalitet: ekonomika i upravlenie. 2015. № 1 (10). Pp. 49-54.
4. Gladilina I.P. Managerial competence in the structure of customer's professionalism // Fundamentalnye issledovaniya. 2015. № 2.
5. Popova E.A., Zolochevskaya E.Yu., Medyakova E.M., Morozova A.I., Krestyaninova E.N., Krivosheeva T.D. Modern tools of procurement management in contract system: collective monograph. Rostov-on-Don: Profpress, 2015. 232 p.
6. Pereverzev A.A. The professionalism of the customer as a condition of the public and municipal procurement optimization // Political management: scientific informational and educational e-journal. 2013. №2 (05). Pp. 99-103.
7. Daragan V.V. Criminal liability for violations of legislation on public procurement as a socially conditioned necessity // Criminal law in the evolving society: problems and prospects / ed. by Grebenkov A.A. Kursk, 2014. Pp. 15-20.
8. Barannikova E. Labor market in procurement: supply and demand [e-resource] // Auktsionnyi vestnik. 2016. № 304. URL: http://auctionvestnik.ru/pdf/AV_304.pdf (date of reference 13.09.2016).
9. Medyakova E.M. On the issue of professionalization of the subjects of contract system. Foreign practice in the field of procurement management // Contract system: performance results and improvement trends. Collection of articles of the IV International scientific-practical conference / South-Russian Institute of Management – branch of RANEPA. Rostov-on-Don: ProfPress, 2014. Pp. 45-53.
10. Report on the results of monitoring the application of the Federal Law of April 5, 2013 № 44-FL "On contract system in the procurement of goods, works and services for public and municipal needs" in 2015 [e-resource]. URL: http://economy.gov.ru/minec/about/structure/depfks/44/20160217(date of reference 13.09.2016).
11. The National Procurement Transparency Rating 2015 [electronic resource].URL: http://nrpz.ru/raiting_2015.html#content-inner (date of reference 13.09.2016).
12. Medyakova E.M. Specifics of the contract system transformation in conditions of economic integration // Transformation of procurement system and modern public administration. Collection of articles of the international scientific-practical conference / South-Russian Institute of Management - branch of RANEPA. Rostov-on-Don: AkademLit, 2015.