

УДК 336.717

---

## **АНАЛИЗ СООТНОШЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ И СТРУКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ**

---

**Урывская Светлана Алексеевна**, асп.

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж,  
Россия, 394018; e-mail: ur-svetlana@mail.ru

*Цель:* систематизировать понятийный аппарат с учетом профиля компетенций специалиста в сфере закупок; обосновать необходимость выделения и сущность компетентностного анализа в соответствии с потребностями учетно-аналитической деятельности специалиста контрактной службы заказчика. *Обсуждение:* реализация положений функционирования контрактной системы РФ привела к необходимости развития профессии специалиста в сфере закупок. Нормы права, раскрываемые в документах, регламентирующих различные уровни законодательного регулирования закупочной деятельности, входят в противоречия с действующей практикой трудового права, что обосновало необходимость сопоставления положений профессиональных стандартов специалиста в сфере закупок и образовательных стандартов подготовки бакалавров и магистров. *Результаты:* анализ соответствия трудовых функций специалиста в сфере закупок и профессиональных компетенций обучающихся по направлениям экономики и юриспруденции.

**Ключевые слова:** компетенции, анализ образовательного уровня, принцип профессионализма, профессиональные стандарты.

**DOI:** 10.17308/meps.2016.4/1421

### **Введение**

Основой эффективности реализации закупочной деятельности является профессионализм и компетентность специалистов в сфере закупок. Именно поэтому в ст. 9 Федерального закона от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» одним из главных принципов выступает принцип профессионализма. Принцип профессионализма говорит о том, что деятельность в сфере закупок для государственных и муници-

пальных нужд должна осуществляться с привлечением квалифицированных специалистов, обладающих теоретическими знаниями и навыками в сфере закупок. По Закону о контрактной системе заказчики, специализированные организации обязаны принимать меры по поддержанию и повышению уровня квалификации и профессионального образования должностных лиц, занятых в сфере закупок, в том числе путем повышения квалификации или профессиональной переподготовки<sup>1</sup>.

Проблема уровня подготовленности сотрудника контрактной службы является очень важной и актуальной. Ее изучение отражено в работах таких ученых, как Балаева О.А., Коробейникова Л.С., Прокопчук Г.В., Храшкин А.А., Черных С.И., Чупандина Е.Е., Шувалов С.С. В основном в данных исследованиях рассматриваются требования к уровню образования сотрудников контрактной службы, однако вопрос соответствия определенной категории профессионального стандарта в сфере закупок профессиональным компетенциям образовательных программ не освещен.

### **Методология исследования**

В процессе работы применялись такие методы научного познания, как группировка и сравнение, анализ и синтез, индукция и дедукция, абстрагирование, комплексный подход к познанию, логические методы исследования.

Согласно ст. 38 44-ФЗ работники контрактной службы, контрактный управляющий должны иметь высшее или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок<sup>2</sup>. Данная формулировка требует уточнения, а именно работнику контрактной службы заказчика достаточно иметь высшее образование без дополнительного профессионального образования или работник контрактной службы может быть без высшего образования, но у него должно быть дополнительное профессиональное образование в сфере закупок. В любом случае, если у сотрудника нет основного или дополнительного профессионального образования в сфере размещения заказов, то он не может являться работником контрактной службы, контрактным управляющим. Обучение специалистов может быть организовано путем реализации программ высшего образования или программ дополнительного образования. Принципиальная разница между ними в том, что повышение квалификации – это развитие компетенций и повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации, а профессиональная переподготовка – это приобретение новой квалификации, то есть переобучение. На данный момент в образовательных учреждениях практически не существует специализированных программ высшего образования по государственным закупкам. Возможно включение отдельных небольших блоков по изучению закупочной дея-

<sup>1</sup> Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 № 44-ФЗ (в ред. от 06.04.2015 г.)

<sup>2</sup> Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 № 44-ФЗ (в ред. от 06.04.2015 г.)

тельности в имеющиеся стандартные программы подготовки. Программы дополнительного образования вправе реализовывать организации, осуществляющие образовательную деятельность (образовательные организации и организации, осуществляющие обучение) при наличии соответствующей лицензии [3].

Еще одним важным аспектом, связанным с требованиями к уровню образования специалиста закупок, является введение профессиональных стандартов в области закупочной деятельности. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. № 625н был утвержден профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок»<sup>3</sup>, а также Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. №626н был утвержден профессиональный стандарт «Эксперт в сфере закупок»<sup>4</sup>.

В данных профессиональных стандартах определена необходимая квалификация работника для выполнения той или иной трудовой функции, его опыт и профессиональные навыки. Кроме того, в профессиональном стандарте указано, какие именно обязанности должен исполнять работник на своем рабочем месте. Однако нужно учитывать тот факт, что сотрудники контрактной службы именуется работниками в Законе о контрактной системе, соответственно, они связаны с заказчиком именно трудовыми, а не гражданско-правовыми отношениями. Следовательно, изменение обязанностей работника возможно только с его согласия [4].

Профессиональный стандарт представляет собой квалификационный уровень работника, позволяющий ему выполнять свои должностные (профессиональные) обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями к конкретной должности (профессии). В свою очередь, квалификация работника – это уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы [2]. Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах, обязательны для применения по законодательно установленным соответствующим квалификационным требованиям. В разделах, которые не относятся к квалификации, профессиональные стандарты носят рекомендательный характер и могут использоваться для разработки должностных инструкций, проведения аттестации сотрудников, а также при установлении системы оплаты труда.

Согласно 44-ФЗ работодатели будут обязаны руководствоваться новым стандартом при:

- формировании кадровой политики;
- организации обучения и аттестации работников;
- заключении трудовых договоров;

<sup>3</sup> Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 г. № 625н

<sup>4</sup> Профессиональный стандарт «Эксперт в сфере закупок», утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 г. № 626н

– разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда.

Введение профессиональных стандартов имеет большое значение в трудовой деятельности, а именно профессиональные стандарты являются механизмом саморегулирования рынка труда и средством обеспечения качества трудовых ресурсов. Они необходимы для оценки компетентности работников, повышения профессионализма, мотивации персонала, повышения эффективности и качества труда [1].

К основным задачам разработки профессиональных стандартов относятся:

1. унификация, установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности;
2. определение квалификационных требований к специалистам в сфере закупок;
3. оценка профессиональной квалификации специалистов в сфере закупок и прозрачность ее определения;
4. оценка качественных и количественных изменений на рынке труда, в том числе сопоставление заработной платы государственной службы и коммерческой сферы;
5. обеспечение занятия всех должностей в сфере государственных и муниципальных закупок и развития сферы высшего профессионального образования [1].

Таким образом, внедрение профессиональных стандартов позволит провести оценку профессиональных качеств действующих сотрудников контрактных служб и комиссий, простимулирует дальнейшее развитие системы подготовки и оценки профессиональных качеств кадров государственной службы.

Рассмотрим профессиональные стандарты специалиста и эксперта в закупочной деятельности. Профессиональные стандарты в сфере закупок «Специалист в сфере закупок», «Эксперт в сфере закупок» – это нормативные документы, определяющие требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням в конкретной сфере профессиональной деятельности<sup>5</sup>.

Анализ положений профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» (уровень квалификации с 5 по 8) позволяет выделить следующие должности в соответствии с уровнем квалификации (табл. 1):

---

<sup>5</sup> Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 г. № 625н; Профессиональный стандарт «Эксперт в сфере закупок», утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 г. № 626н

Таблица 1

Перечень должностей профессионального стандарта  
«Специалист в сфере закупок»

Уровень квалификации	Наименование должности
5	специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий
6	старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий
7	ведущий специалист, работник контрактной службы, контрактный управляющий, заместитель руководителя подразделения, руководитель подразделения, руководитель контрактной службы
8	советник, заместитель руководителя, руководитель

Анализ положений профессионального стандарта «Эксперт в сфере закупок» (уровень квалификации с 6 по 8) позволяет выделить следующие должности в соответствии с уровнем квалификации, что представлено в табл. 2.

Таблица 2

Перечень должностей профессионального стандарта  
«Эксперт в сфере закупок»

Уровень квалификации	Наименование должности
6	консультант по закупкам, старший специалист по закупкам, контрактный управляющий
7	эксперт по закупкам, контрактный управляющий, руководитель/директор (управления, департамента, организации)
8	заместитель руководителя/директора (управления, департамента, организации), контрактный управляющий, руководитель/директор (управления, департамента, организации), руководитель контрактной службы

Таким образом, в соответствии с профессиональными стандартами специалист в сфере закупок должен иметь:

- среднее профессиональное образование;
- дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки в сфере закупок;

эксперт:

- высшее образование – специалитет, магистратура;
- дополнительное профессиональное образование – программы повышения квалификации /или программы профессиональной переподготовки в сфере закупок<sup>6</sup>.

Для второй группы должностей обязательным является не только наличие должного образования, но и опыта работы – не менее пяти лет в сфере закупок, в том числе на руководящих должностях не менее трех лет.

<sup>6</sup> Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 г. № 625н; Профессиональный стандарт «Эксперт в сфере закупок», утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 г. № 626н

Профессиональный стандарт специалиста по закупкам предусматривает 9 обобщенных трудовых функций. Рассмотрим наиболее важные для анализа, на наш взгляд, трудовые функции специалиста в сфере закупок (табл. 3)<sup>7</sup>.

Таблица 3

Содержание трудовых функций специалиста контрактной службы заказчика

№ п/п	Функция	Характеристика
1.	Организационно-техническое обеспечение процедур закупок	– обеспечение процедуры закупки; – подготовка закупочной документации; – расчет объема закупок.
2.	Планирование закупок	– обоснование закупок; – нормирование закупок; – подготовка финансовой документации; – формирование предложений для принятий коммерческих решений.
3.	Организация процессов по управлению закупками	– поиск, выбор и оценка поставщиков; – администрирование закупочного цикла (покупатель); – анализ предложений поставщика (подрядчика, исполнителя); – администрирование электронных подписей и работа в Единой информационной системе (ЕИС); – заключение и исполнение контракта
4.	Организация закупочной деятельности и контроль	– организация закупочной деятельности (уровень сферы деятельности/отрасли); – управление инфраструктурой логистических операций; – стратегическое управление деятельностью и бизнес-процессами в сфере закупок
5.	Организация аудиторской, экспертной и преподавательской деятельности	– экспертное консультирование; – аудит качества закупочной деятельности; – разработка стандартов, регламентов, системы качества закупочной деятельности; – финансовый аудит в сфере закупок; – проведение аудита и оценка эффективности системы закупок; – нормативно-правовое регулирование закупочной деятельности; – правовая и антикоррупционная экспертиза

По каждой из обобщенных трудовых функций установлены требования к образованию и к опыту практической работы. С позиции требований к образованию наиболее компетентными являются образовательные программы бакалавриата и магистратуры по направлениям «Экономика» и «Юриспруденция». Данные программы содержат перечни профессиональных компетенций, которыми должен обладать выпускник данного направления.

Рассмотрим профессиональные компетенции, которые в большей степени соответствуют установленным трудовым функциям специалиста в сфере закупок. Соотношение профессиональных компетенций и трудовых функций приведено в табл. 4.

<sup>7</sup> Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 г. № 625н; Профессиональный стандарт «Эксперт в сфере закупок», утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.09.2015 г. № 626н.

Таблица 4

Анализ соответствия трудовых функций специалиста в сфере закупок и профессиональных компетенций в области экономики и юриспруденции

№№ п/п	Трудовая функция специалиста в сфере закупок	Профессиональные компетенции бакалавра экономики	Профессиональные компетенции магистра экономики	Профессиональные компетенции бакалавра юриспруденции	Профессиональные компетенции магистра юриспруденции
1.	Организационно-техническое обеспечение процедур закупок	1. способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1); – способен выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных, в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы. (ПК-5) – способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и экономические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-6); – способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-8) – способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и экономические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-6); – способен готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне (М-ПК-7)	-	-	-
2.	Планирование закупок	-	-	-	-
3.	Организация процессов по управлению закупками	-	-	-	-

<p>4.</p>	<p>Организация закупочной деятельности и контроль</p>	<p>– способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-8); – способен организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-11); – способен критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-13)</p>	<p>– способность оценивать эффективность проектов с учетом фактора неопределенности (М-ПК-5); – способность готовить аналитические материалы для оценки мероприятий в области экономической политики и принятия стратегических решений на микро- и макроуровне (М-ПК-7); – способность составлять прогноз основных социально-экономических показателей деятельности предприятия, отрасли, региона и экономики в целом (М-ПК-9); – способность разрабатывать варианты управленческих решений и обосновывать их выбор на основе критериев социально-экономической эффективности (М-ПК-10)</p>	<p>– способностью принимать оптимальные управленческие решения (М-ПК (Ю)-9); – способностью воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности (М-ПК (Ю)-10)</p>
<p>5.</p>	<p>Организация аналитической, исследовательской, преподавательской деятельности</p>	<p>– способен собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1); – способен на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и экономические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-6); – способен анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики и о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-8); – способен, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-9); – способен организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-11)</p>	<p>– способность проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой, уметь осуществлять профессиональную самооценку (М-ПК-3); – способность анализировать и использовать различные источники информации для проведения экономических расчетов (М-ПК-8)</p>	<p>– способностью воспринимать, анализировать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности (М-ПК (Ю)-10)</p>

Окончание табл. 4

6.	<p>Организация аудиторской, экспертной и преподавательской деятельности</p>	<p>– способен анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-7)</p>	<p>– способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разработку проектных решений с учетом фактора неопределенности, разработку соответствующих методических и нормативных документов, а также предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ (М-ПК-4)</p>	<p>– владением навыками подготовки юридических документов (ПК (Ю)-7); – способностью выявлять, давать оценку коррупционно-му поведению и содействовать его пресечению (ПК (Ю)-12); – готовностью принимать участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов, в том числе в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности (М-ПК (Ю)-8)</p>	<p>– способностью принимать участие в проведении юридической экспертизы проектов нормативных правовых актов, в том числе в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции, давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных сферах юридической деятельности (М-ПК (Ю)-8)</p>
----	---	--	--	---	--

где использованы следующие обозначения:

ПК – профессиональные компетенции бакалавров экономики;

М-ПК – профессиональные компетенции магистров экономики;

ПК (Ю) – профессиональные компетенции бакалавров юриспруденции;

М-ПК – (Ю) – профессиональные компетенции магистров юриспруденции.

Как видно из табл. 4, не каждая трудовая функция обеспечена соответствующими профессиональными компетенциями. Необходимость в юридических профессиональных компетенциях проявляется в функциях управления и контроля закупочной деятельности, аналитической и экспертной функциях. Соответственно образование специалиста в сфере закупок должно быть комплексным и включать в себя экономические и юридические аспекты, причем как бакалавриата, так и магистратуры. В наибольшей степени это отражено в функциях, связанных с управленческой деятельностью, следовательно, контрактный управляющий должен обладать самым широким спектром знаний и опыта. Из профессиональных стандартов специалиста и эксперта в сфере закупок мы видим, что большинство функций возложено на контрактного управляющего. Но в реальности данные обязанности фактически не может выполнить один человек.

Следовательно, мы можем сделать вывод, что законодательные требования изначально завышены и их невозможно применить на практике. Соответственно мы считаем, что данную должность необходимо расформировать, а именно распределить должностные обязанности между участниками контрактной службы в соответствии с их квалификационным уровнем и выполняемыми трудовыми функциями. Таким образом, должность контрактного управляющего требует законодательного перестроения.

### **Заключение**

В ходе проведенных исследований нами были рассмотрены ключевые задачи введения профессиональных стандартов «Специалист в сфере закупок» и «Эксперт в сфере закупок». На основе анализа положений данных стандартов были выделены должности в соответствии с уровнями квалификации. Ключевым аспектом в исследованиях был анализ соответствия трудовых функций специалиста в сфере закупок и профессиональных компетенций обучающихся по направлениям экономики и юриспруденции. На основе проведенного анализа мы сделали вывод, что образование специалиста в сфере закупок должно быть комплексным, а именно экономическим и юридическим, включая бакалавриат и магистратуру. Также по результатам данного анализа нами была обозначена проблема реализации контрактным управляющим всех возложенных на него функций. Решение данной проблемы должно быть на законодательном уровне.

Таким образом, современные специалисты в сфере закупок осваивают компетенции, представленные в образовательных стандартах подготовки бакалавров и магистров экономических и юридических областей научных знаний, что отражено в трудовых функциях, связанных с управленческой деятельностью контрактного управляющего.

### **Список источников**

1. Ахметжанова Г.В. Роль мотивации в овладении будущим педагогом профессиональными компетенциями // *Акмеология*, 2015, no. 3 (55), с. 32-34.
2. Балаева О.Н., Коробейникова Л.С., Чупандина Е.Е., Яковлев А.А. Оценка издержек заказчика в российской системе госзакупок (на примере Воронежского

государственного университета) // *Университетское управление: практика и анализ*, 2014, по. 2, с. 54-69.

3. Врублевская Н.М. Совершенствование практического обучения студентов в условиях повышения требований работодателей к профессиональным компетенциям выпускников // *Вестник Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова*, 2015, по. 11, с. 117-119.

4. Калюжная Е.Г. Профессиональная компетенция как средство формирования готовности к трудовой деятельности // *Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций*, 2015, по. 2, с. 730-736.

5. Конобеева А.Б. Формирование профессиональных компетенций в вузе: сочетание универсальных и профессиональных компетенций // *Вестник Московского государственного университета культуры и искусств*, 2010, по. 1, с. 182-185.

6. Коробейникова Л.С., Прокопчук Г.В. Системный подход к оценке эффективности государственных и муниципальных закупок // *Апрельские научные чтения имени профессора Л.Т. Гиляров-*

*ской: материалы Междунар. науч.-практ. конф.*, Воронеж, 13 апреля 2012 г.: в 2 ч. Воронеж, типография Воронежского ЦНТИ – филиала ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2012, с. 213-215.

7. Костюкова Е.И., Герасимов Е.И., Ендовицкий Д.А. (и др.) *Вызовы современности: проблемы, возможности, решения*. Ставрополь, АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2015.

8. Москвин В.А. Обеспечение предприятий профессиональными компетенциями // *Инвестиции в России*, 2014, по. 8 (235), с. 32-35.

9. Панцева Е.Ю. Профессиональные математические компетенции – составляющая профессиональных компетенций экономистов // *Научно-методический электронный журнал Концепт*, 2015, т. 13, с. 556-560.

10. Савельева Е.А., Глаз О.В. Развитие мобильности кадров инновационной экономики в системе управления профессиональными компетенциями // *Креативная экономика*, 2014, по. 5 (89), с. 57-69.

11. Софинский Н.А. *Профессиональные стандарты*. Москва, НИИ труда и социального страхования, 2015.

---

# RATIO ANALYSIS OF REQUIREMENTS OF PROFESSIONAL STANDARDS AND STRUCTURE OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF A SPECIALIST SERVICE CONTRACT

---

**Uryvskaya Svetlana Alekseevna**, graduate student

Voronezh State University, University sq., 1, Voronezh, Russia, 394018;

e-mail: ur-svetlana@mail.ru

*Purpose:* to systematize the conceptual apparatus, taking into account the profile of professional competence in the field of procurement; to justify the need for and nature of a competence analysis in accordance with the requirements of accounting and analytical work of the expert contract service the customer. *Discussion:* implementation of the provisions of the contract operation of the RF system has led to the need for the profession of specialist in the field of procurement. Rule of Law, disclosed in the documents governing the different levels of legislative regulation of the procurement activities are in conflict with the existing labor law practice, which is justified by the need for a comparison of the provisions of a professional standards in the field of procurement and educational standards of bachelor's and master's degrees. *Results:* analysis of compliance with labor expert functions in the field of procurement and professional competencies of studying in the areas of economics and law.

**Keywords:** competence, the educational level of analysis, the principle of professionalism and professional standards.

## References

1. Akhmetzhanova G.V. Rol' motivatsii v ovladenii budushchim pedagogom professional'nymi kompetentsiiami. *Akmeologiya*, 2015, no. 3 (55), pp. 32-34. (In Russ.)
2. Balaeva O.N., Korobeinikova L.S., Chupandina E.E., Iakovlev A.A. Otsenka izderzhok zakazchika v rossiiskoi sisteme goszakupok (na primere Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta). *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*, 2014, no. 2, pp. 54-69. (In Russ.)
3. Vrublevskaia N.M. Sovershenstvovanie prakticheskogo obucheniia studentov v usloviakh povysheniia trebovaniia rabotodatelei k professional'nym kompetentsiiam vypusnikov. *Vestnik Khakasskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.F. Katanova*, 2015, no. 11, pp. 117-119. (In Russ.)
4. Kaliuzhnaia E.G. Professional'naia kompetentsiia kak sredstvo formirovaniia gotovnosti k trudovoi deiatel'nosti. *Konferentsium ASOU: sbornik nauchnykh trudov i materialov nauchno-prakticheskikh konferentsii*, 2015, no. 2, pp. 730-736. (In Russ.)
5. Konobeeva A.B. Formirovanie professional'nykh kompetentsii v vuze: sochetanie universal'nykh i professional'nykh kompetentsii. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo universiteta kul'tury i iskusstv*, 2010, no. 1, pp. 182-185. (In Russ.)
6. Korobeinikova L.S., Prokopchuk G.V. Sistemnyi podkhod k otsenke effektivnosti gosudarstvennykh i munitsipal'nykh zaku-

- pok. *Aprél'skie nauchnye chteniia imeni professora L.T. Giliarovskoi: materialy Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Voronezh, 13 aprelia 2012g.: vol. 2.* Voronezh, Voronezh TsNTI – filiala FGBU «REA» Minenergo Rossii, 2012, pp. 213-215. (In Russ.)
7. Kostjukova E.I., Gerasimov E.I., Endovitskii D.A. (idr.) *Vyzovy sovremennosti: problemy, vozmozhnosti, resheniia.* Stavropol, AGRUS Stavropol'skogo gopp. agrarnogo un-ta, 2015. (In Russ.)
8. Moskvina V.A. Obespechenie predpriatii professional'nymi kompetentsiiami. *Investments in Russia*, 2014, no. 8 (235), pp. 32-35. (In Russ.)
9. Pantseva E.Iu. Professional'nye matematicheskie kompetentsii – sostavliashchaya professional'nykh kompetentsii ekonomistov. *Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal Kontsept*, 2015, t. 13, pp. 556-560. (In Russ.)
10. Savel'eva E.A., Glaz O.V. Razvitie mobil'nosti kadrov innovatsionnoi ekonomiki v sisteme upravleniia professional'nymi kompetentsiiami. *Kreativnaia ekonomika*, 2014, no. 5 (89), pp. 57-69. (In Russ.)
11. Sofinskii N.A. *Professional'nye standardy.* Moscow, NII Truda i sotsial'nogo strakhovaniia, 2015. (In Russ.)