
ОСОБЕННОСТИ АНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ КОНТРАКТНОЙ СЛУЖБЫ ЗАКАЗЧИКА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Урывская Светлана Алексеевна, ст. преп.

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

Цель: отразить специфику и содержание комплексного экономического анализа деятельности специалистов контрактной службы. Разработать показатели эффективности деятельности специалистов в сфере закупок. *Обсуждение:* особенностью анализа специалистов контрактной службы закупок является, в первую очередь, непосредственно сам объект закупок, то есть мы оцениваем деятельность сотрудников контрактной службы, в состав которой могут входить сотрудники разных отделов (служба закупок, бухгалтерия, отдел труда и заработной платы, юридический отдел, отдел контроля и внутреннего аудита и т.д.) и разных уровней – управленческий персонал и рядовые специалисты контрактной службы. Безусловно, говоря об анализе специалистов контрактной службы, нельзя забывать, что он является частью комплексного экономического анализа деятельности организации и все направления анализа взаимосвязаны. *Результаты:* проведен анализ подходов к оценке трудовой деятельности персонала. Выявлены обобщенные показатели, подходящие к анализу деятельности работников в сфере закупок. Также представлены основные направления анализа деятельности специалистов по закупкам с учетом специфики данной сферы. Отражены особенности содержания анализа деятельности сотрудников в сфере закупок. Разработаны показатели эффективности деятельности специалистов по закупкам.

Ключевые слова: анализ трудовых ресурсов, комплексный экономический анализ, специалист по закупкам, комплексный экономический анализ деятельности специалистов контрактной службы заказчика, анализ эффективности деятельности специалистов в сфере закупок, показатели эффективности деятельности специалистов контрактной службы заказчика.

DOI: 10.17308/meps.2021.10/2698

Введение

Стремительное развитие законодательной базы в сфере трудовой деятельности РФ вызывает необходимость в новой оценке персонала, а также

проведении экономического анализа трудовой деятельности с более современной позиции. В частности, закупочная деятельность находится в постоянном развитии и в силу того, что данная сфера деятельности в бюджетных организациях является не до конца разработанной, то прогнозируется еще большое количество новых постановлений Правительства РФ, разъяснительных писем Министерства финансов, поправок и т.д. Естественно, основная часть изменений распространяется на регулирование трудовой деятельности специалистов контрактной службы. В связи с этим особую значимость приобретает комплексный экономический анализ деятельности персонала, а именно специалистов контрактной службы заказчика. Проведение комплексного анализа позволит оценить эффективность деятельности персонала, от которой напрямую зависят финансовые результаты организации, благосостояние, а также деловая репутация.

Методология исследования

Необходимо учитывать, что, проводя анализ трудовой деятельности персонала организации, нужно организовать процесс формирования персонала. Он включает в себя следующие этапы:

1. Прогнозирование численности и качественного состава персонала.
2. Разработку и реализацию плана удовлетворения будущих потребностей в кадрах.

Также необходимо проводить следующие мероприятия в процессе всего жизненного цикла организации:

1. Развитие персонала – обеспечение профессиональной и социальной адаптации вновь принятых работников, обучение персонала.
2. Повышение качества деятельности персонала – совершенствование организации труда и, как следствие, повышение уровня удовлетворения работников своим трудом.

К анализу трудовой деятельности ресурсов ученые-исследователи подходят с разных сторон, однако, есть и общие направления исследования. Более стандартные виды анализа в своих исследованиях приводят Г.В. Савицкая, М.И. Баканов, М.В. Мельник, А.Д. Шеремет, Р.И. Ерохина, Л.Е. Басовский. В основном это анализ обеспеченности персоналом организации, анализ состава и структуры персонала, анализ движения персонала, анализ производительности труда. Немаловажно уделять внимание анализу использования рабочего времени. Анализу данной категории анализа посвящены работы Н.А. Русака, В.И. Стражева, А.А. Канке. Многие ученые связывают анализ деятельности трудовых ресурсов с прибылью организации, тем самым отражая связь с управлением трудовыми ресурсами и эффективностью деятельности организации в целом. Это исследования таких ученых, как Д.А. Ендовицкий, Л.С. Коробейникова, Д.В. Лысенко, А.Я. Кибанов [3]. Одним из направлений анализа трудовых ресурсов является анализ оплаты труда. Большое внимание данному направлению уделяется в работах Л.А. Востриковой, А.А. Федченко, И.П. Кошевой. Когда мы говорим об анализе

деятельности трудовых ресурсов, нельзя забывать и об анализе самых трудовых ресурсов, а именно оценке качества трудовых ресурсов, их квалификационного и профессионального уровня. Данное направление анализа раскрыто в исследованиях И.Б. Дураковой, В.Г. Когденко. Также следует отметить деление в исследованиях ученых персонала на категории, что является очень важным при анализе разных категорий. Так, разделяют персонал на такие категории, как рабочие (основной и вспомогательный персонал) и служащие (руководители, специалисты) Н.А. Русак, В.И. Стражев, А.Я. Кибанов, А.А. Канке, И.П. Кошева, Л.А. Вострикова, что говорит о более полном и подробном анализе трудовых ресурсов. Самыми оптимальными, на наш взгляд, являются исследования Г.В. Савицкой, Р.И. Ерохиной, Л.Е. Басовского и Е.Н. Басовской, так как в них представлены основные виды анализа трудовых ресурсов, применение которых дает более полное представление об использовании персонала в организации.

В целом можно сделать вывод, что многие ученые придерживались разных направлений анализа и редко приближались к комплексной оценке. Однако многообразие подходов к анализу трудовых ресурсов позволяет определить наиболее оптимальные направления для анализа трудовых ресурсов в сфере закупок. Для более наглядного обзора подходов к анализу трудовых ресурсов проведем систематизацию основных направлений анализа деятельности персонала (табл. 1) [3, 4, 5, 6, 7, 12, 13].

Таблица 1

Систематизация основных подходов к анализу трудовых ресурсов

| Показатели | Авторы | Обобщенный показатель для сферы закупок |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – анализ состава, структуры персонала; – анализ категорий персонала; – половозрастной анализ персонала; – анализ движения рабочей силы; – анализ изменения структуры персонала; – анализ использования труда (средняя численность рабочих) | Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская, А.А. Канке, И.П. Кошева, Н.А. Русак, В.И. Стражев, Г.В. Савицкая, М.И. Баканов, М.В. Мельник, А.Д. Шеремет, В.Г. Когденко, Л.Т. Гиляровская, Д.В. Лысенко, Л.С. Коробейникова, Д.А. Ендовицкий, | Анализ обеспеченности организации специалистами контрактной службы |

Продолжение табл. 1

| Показатели | Авторы | Обобщенный показатель для сферы закупок |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – анализ образовательного уровня персонала; – анализ профессионального и квалификационного уровня персонала; – анализ стажа работы в организации; – анализ качества трудовой жизни | Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская, Н.А. Русак, В.Г. Когденко, В.И. Стражев, Г.В. Савицкая, А.А. Федченко | Анализ качественного состава специалистов контрактной службы |
| Анализ управления компетенциями (построение профессиограмм) | И.Б. Дуракова | Анализ профессиональных компетенций специалистов контрактной службы |
| <ul style="list-style-type: none"> – анализ потерь рабочего времени (использование баланса рабочего времени); – анализ полезности фонда рабочего времени; – анализ непроизводственных затрат рабочего времени. | Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская, Н.А. Русак, В.И. Стражев, Г.В. Савицкая, Р.И. Ерохина, А.А. Канке, И.П. Кошечкина | Анализ использования фонда рабочего времени специалистов контрактной службы |
| <ul style="list-style-type: none"> – анализ фонда заработной платы (зависит от показателей производительности труда и интенсивности труда); – анализ использования фонда заработной платы (модель детерминированного анализа фонда заработной платы, установление соответствия между средней заработной платой и производительностью труда); – анализ системы стимулирования труда; – анализ эффективности использования фонда заработной платы и выплат социального характера; – анализ динамики заработной платы; – анализ стимулирующих выплат и оценка их эффективности. | Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская, Г.В. Савицкая, Р.И. Ерохина, А.А. Федченко, В.Г. Когденко, А.А. Канке, И.П. Кошечкина, Л.А. Вострикова | Анализ эффективности использования средств на оплату труда |

| Показатели | Авторы | Обобщенный показатель для сферы закупок |
|---|---|--|
| – анализ производительности труда; – анализ рентабельности персонала; – анализ трудоемкости продукции | Г.В. Савицкая, Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская, В.Г. Когденко, Л.Т. Гиляровская, Д.В. Лысенко, Д.А. Ендовицкий, А.А. Канке, И.П. Кошева, Р.И. Ерохина | Анализ эффективности использования специалистов контрактной службы |

Таким образом, хотелось бы отметить, что исследования ученых меняются, дополняются ввиду того, что непосредственно сами трудовые ресурсы и также их деятельность, как объект экономического анализа, постоянно находятся в развитии и изменяются все чаще и чаще. Тем и сложен экономический анализ трудовых ресурсов, что необходимо учитывать постоянные изменения в работе персонала, в законодательстве и т.д. Соответственно, данный анализ становится еще более актуальным в условиях контрактной службы заказчика, так как данная система является сравнительно молодой и совершенствуется с каждым днем.

Проецируя результаты проведенного обзора методик анализа трудовых ресурсов, можно выделить классические направления анализа, которые наиболее полно подходят к анализу деятельности специалистов контрактной службы заказчика. Это будет анализ состава, структуры и динамики специалистов контрактной службы, анализ качественного состава, движения сотрудников, оценка эффективности их деятельности. Прежде чем переходить непосредственно к какому-либо из данных направлений, считаем необходимым отметить особенности содержания анализа специалистов контрактной службы заказчика (табл. 2) [7, 8].

Таблица 2

Содержание экономического анализа специалистов сферы закупок

| Признак | Характеристика |
|-----------------|---|
| Задачи анализа | 1. Анализ обеспеченности специалистами КС; 2. Анализ качественного состава специалистов КС; 3. Анализ движения специалистов КС; 4. Оценка уровня профессионализма специалистов КС 5. Определение показателей эффективности деятельности специалистов КС; 6. Анализ эффективности деятельности специалистов КС; |
| Объекты анализа | Деятельность специалистов по закупкам, ведущих специалистов по закупкам, сотрудников других подразделений, входящих в состав контрактной службы, руководителей подразделений, контрактного управляющего |

| Признак | Характеристика |
|---|---|
| Субъекты анализа | Руководитель и заместитель руководителя планово-финансового отдела, начальник отдела труда и заработной платы, начальник отдела кадров, руководитель отдела внутреннего контроля и аудита, ректор, государственные контрольные органы. |
| Организация анализа | Проводится на этапах отбора, обучения, аттестации, планирования карьеры, мотивации, выявления кадрового резерва, увольнения |
| Информационная база анализа | Законодательные и нормативные акты, Трудовой кодекс РФ, учредительные документы, правила внутреннего трудового распорядка (Положение о закупке товаров, работ и услуг, Положение о службе закупок), справочная информация (конъюнктура рынка, информация о деловой репутации поставщиков, подрядчиков, рейтинги и коэффициенты эффективности организаций конкурентов), аналитические обзоры в периодических изданиях и сети Интернет, аналитические обзоры рынка труда, а также документы, формируемые при приеме на работу (автобиография, копии дипломов о полученном образовании и профессиях, анкеты, рекомендации, трудовая книжка, документы личного дела, свидетельства и удостоверения о повышении квалификации, личная карточка Т-2. |
| Потребители информации | Структурные подразделения организации. Ректорат. Организации по отбору персонала, аудиторские фирмы, аутсорсинговые организации. Государственные контрольные органы. |
| Характер измерения информации | Стоимостной, натуральный условно-трудоу |
| Использование методов анализа | Сравнительный, структурный, динамический, коэффициентный, факторный, корреляционно-регрессивный, стохастический, эвристический анализ. Приемы исследования: расчет абсолютных и средних величин, детализация показателей на составляющие группировки. |
| Вид анализа | Внешний, внутренний, оперативный, текущий, комплексный, ретроспективный, перспективный, компетентностный |
| Доступность информации | Информация о результатах деятельности специалистов по закупкам размещается в Единой информационной системе (ЕИС) |
| Степень надежности | В процессе анализа используются наиболее достоверные данные |
| Место принятия решений по результатам анализа | Внутри организации – администрацией, руководителями. За пределами организации – потенциальными исполнителями (поставщиками, подрядчиками), инвесторами. |

Итак, особенностью анализа специалистов контрактной службы закупок является, в первую очередь, непосредственно сам объект закупок, то есть мы оцениваем деятельность сотрудников контрактной службы, в состав которой могут входить сотрудники разных отделов (служба закупок, бухгалтерия, отдел труда и заработной платы, юридический отдел, отдел контроля и внутреннего аудита и т.д.) и разных уровней – управленческий персонал и рядовые специалисты контрактной службы. Безусловно, говоря об анализе специалистов контрактной службы, нельзя забывать, что он является

частью комплексного экономического анализа деятельности организации, и все направления анализа взаимосвязаны.

Специфика анализа контрактной службы заключается еще и в том, что в ее состав могут входить как руководители, контрактный управляющий, эксперты, контролирующие органы, так и рядовые специалисты, рабочие, которые осуществляют функции размещения, подготовки информации, ее сбора и систематизации, либо приемки товара [1]. В соответствии с этим аспектом профессиональный стандарт «специалист по закупкам» выделяет несколько уровней квалификации [2].

В своем исследовании мы бы хотели отразить особенности именно анализа эффективности деятельности сотрудников контрактной службы заказчика. Анализ эффективности деятельности сотрудников контрактной службы заказчика имеет определенные особенности, отличающие его от классического экономического анализа деятельности организации.

Ключевым показателем эффективности деятельности специалистов контрактной службы будет экономический эффект от их деятельности, то есть те показатели, выполнение которых приведет к сокращению затрат закупочной деятельности и увеличению экономической выгоды [3, 4].

Главной задачей комплексного экономического анализа является оценка эффективности деятельности специалистов контрактной службы. Все предыдущие направления анализа дают результаты, которые будут являться информационной базой анализа эффективности. Итак, к показателям анализа эффективности специалистов контрактной службы мы отнесем показатели, указанные в табл. 3.

Таблица 3

Показатели эффективности деятельности специалистов контрактной службы

| Финансовые | Нефинансовые |
|--|--|
| <p>1. Абсолютный эффект закупки</p> $\text{Эф}_{\text{зак}} = \text{Э}_{\text{дс}} + \sum_{\text{исп}},$ <p>где $\text{Эф}_{\text{зак}}$ – абсолютный эффект закупки;</p> <p>$\text{Э}_{\text{дс}}$ – экономия денежных средств;</p> <p>$\sum_{\text{исп}}$ – сумма взысканных средств с исполнителей (поставщиков, подрядчиков) ввиду несоблюдения условий контрактов (договоров).</p> <p>Экономия денежных средств</p> $\text{Э}_{\text{дс}} = \sum_{\text{нмц}} - \sum_{\text{к}},$ <p>где $\text{Э}_{\text{дс}}$ – экономия денежных средств;</p> <p>$\sum_{\text{нмц}}$ – сумма начально-максимальных цен;</p> <p>$\sum_{\text{к}}$ – сумма окончательных цен контрактов (договоров).</p> | <p>Количество штрафов за несоблюдение требований законодательства в сфере закупок за период;</p> $\text{Кшт} = \frac{\text{Тшт}}{\text{Тк}},$ <p>где Кшт – коэффициент штрафных санкций;</p> <p>Тшт – количество штрафов за несоблюдение требований законодательства в сфере закупок;</p> <p>Тк – количество рабочих календарных дней.</p> <p>Допустимое значение $\leq 0,04$ (не более 10 штрафов)</p> |

| Финансовые | Нефинансовые |
|---|--|
| <p>2. Доля абсолютного эффекта в общих затратах на закупочную деятельность</p> $\text{ЭФдзак} = \frac{\text{ЭФзак}}{\text{Ззак}} \times 100\%,$ <p>где ЭФдзак – доля абсолютного эффекта; Ззак – затраты на закупочную деятельность.</p> | <p>Количество вызовов в Федеральную антимонопольную службу, связанных с нарушениями сотрудников контрактной службы за период</p> $\text{Квыз} = \frac{\text{Твыз}}{\text{Тк}},$ <p>где Квыз – коэффициент нарушений ФАС; Твыз – количество вызовов в Федеральную антимонопольную службу, связанных с нарушениями сотрудников контрактной службы. Допустимое значение $\leq 0,04$ (не более 10 нарушений).</p> |
| <p>3. Абсолютный эффект штрафов закупки</p> $\text{ЭФшт} = \Sigma \text{зак} + \Sigma \text{шт},$ <p>где $\Sigma \text{зак}$ – сумма взысканных средств, перечисленных исполнителям (поставщикам, подрядчикам) ввиду несоблюдения условий контракта (договора) заказчиком; $\Sigma \text{шт}$ – сумма штрафов за несоблюдение требований законодательства сферы закупок Заказчиком.</p> | <p>Количество нарушений сроков исполнения контрактов (договоров) за период.</p> $\text{Кисп} = \frac{\text{Тисп}}{\text{Тк}},$ <p>где Кисп – коэффициент нарушения исполнения сроков; Тисп – количество нарушений сроков исполнения контрактов (договоров). Допустимое значение $\leq 0,06$ (не более 15 нарушений).</p> |
| <p>4. Доля абсолютного эффекта штрафов закупки</p> $\text{ЭФдшт} = \frac{\text{ЭФшт}}{\text{Ззак}} \times 100\%,$ <p>где ЭФдшт – абсолютный эффект штрафов закупки</p> | <p>Количество технических ошибок при размещении информации в ЕИС за период.</p> $\text{Кисп} = \frac{\text{Ттех}}{\text{Тк}},$ <p>где Ктех – коэффициент технических ошибок; Ттех – количество технических ошибок при размещении информации в ЕИС. Допустимое значение $\leq 0,08$ (не более 20 нарушений).</p> |

Таким образом, мы можем рассчитать финансовую и нефинансовую эффективность деятельности специалистов контрактной службы. К первой отнесем экономию денежных средств от закупки, сумму взысканных средств с исполнителей. Также нам важно учесть и сумму перечисленных штрафов, пени исполнителям при нарушениях со стороны Заказчика и сумму штрафов за несоблюдение законодательства. Что касается нефинансовых показателей, то здесь мы уже смотрим на количество штрафов, количество обоснованных жалоб в ФАС, в связи с нарушениями специалистов контрактной службы, количество технических ошибок и др.

В целом можно сказать, что чем грамотнее и профессиональнее сотрудник контрактной службы, тем меньше он совершает ошибок и тем выше его эффективность деятельности.

Причинами снижения показателей эффективности деятельности специалистов сферы закупок могут быть:

- низкий квалификационный уровень сотрудника;
- несоответствие занимаемой должности;
- недостаточный опыт работы;
- отсутствие стимулирования для продвижения и карьерного роста;
- особенности состояния здоровья и другие личные характеристики сотрудника.

При расчете показателей эффективности деятельности специалистов в сфере закупок важна динамика данных показателей и причины их изменения. Также руководству целесообразно сформировать план качества деятельности специалистов контрактной службы закупок, придерживаться его и проводить анализ отклонений от установленных нормативов плана.

Экономический анализ деятельности персонала способен достичь наибольшей эффективности при условии сбора и систематизации сведений о сотрудниках на профессиональном уровне. Также данные сведения должны содержать достаточный объем информации для проведения компетентностного анализа [5]. Таким образом необходим компетентностный анализ. Компетентностный анализ деятельности персонала складывается из следующих направлений анализа:

1. Мониторинговый анализ – регулярный сбор сведений о качественном составе персонала в соответствии с необходимыми компетенциями в рамках кадровой политики организации.

2. Диагностический анализ – анализ новых тенденций развития сферы закупок, а также требований, предъявляемых к сотрудникам.

3. Прогнозный анализ – анализ качественного состава персонала в соответствии со стратегическими целями развития организации.

4. Техничко-экономический анализ – анализ технической составляющей деятельности специалистов по закупкам.

5. Социально-экономический анализ – анализ социально-значимых компетенций.

Для проведения мониторингового анализа следует проанализировать обеспеченность организации специалистами контрактной службы закупок по половозрастному признаку, образовательному уровню, стажу работы. Также на данном этапе следует провести анализ среднего уровня доходности специалистов контрактной службы, анализ активности в нерабочее время, анализ обеспеченности жилищно-коммунальными условиями. Результатом данного направления компетентностного анализа будет сформированный эталон компетенций специалиста по закупкам [8].

Диагностический анализ предполагает оценку данных о количественном и качественном составе специалистов контрактной службы в соответствии с состоянием внешней и внутренней среды организации. Результаты

данного анализа служат базой для прогнозного анализа [10]. На наш взгляд, сложность проведения данного анализа заключается в объективности, поэтому целесообразно пригласить сторонних экспертов, способных наиболее объективно оценить состояние контрактной службы заказчика [4].

Прогнозный анализ в основном используется при определенных изменениях в структуре организации, а именно реорганизации, сокращении или введении новых отделов и т.д. Задачей данного анализа является определение перспективных направлений развития как отдельного структурного подразделения, так и организации в целом. Если речь идет о создании нового подразделения, то прогнозный анализ определяет уровень квалификации для каждой новой штатной единицы. Например, создан новый отдел, требуется определить необходимость в данном подразделении специалистов по закупкам, их количество и квалификационный уровень.

Заключение

Комплексный экономический анализ деятельности специалистов контрактной службы заказчика имеет ряд особенностей, отличающих его от стандартного экономического анализа. Во-первых, это сам объект закупок, где мы анализируем деятельность сотрудников контрактной службы, которая отличается своим разнообразным и разноуровневым составом работников, а именно в составе могут быть сотрудники таких отделов, как служба закупок, бухгалтерия, отдел труда и заработной платы, юридический отдел, отдел контроля и внутреннего аудита и т.д. и разных уровней – управленческий персонал и рядовые специалисты контрактной службы.

Таким образом, и методика анализа такой деятельности будет отличаться от стандартной и общепринятой. В своем исследовании мы как раз отразили общие подходы ученых к анализу трудовых ресурсов и определили направления, подходящие к анализу деятельности специалистов по закупкам. На примере анализа эффективности нами были раскрыты особенности анализа деятельности специалистов в сфере закупок, разработаны показатели эффективности именно для этой сферы, а также отражена специфика содержания комплексного экономического анализа деятельности специалистов контрактной службы.

Список источников

1. 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 31.12.2017 № 504-ФЗ).
2. Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» (утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 г. № 625н).
3. Ендовицкий Д.А. *Комплексный экономический анализ деятельности управленческого персонала: научное издание* / Д.А. Ендовицкий, Н.Н. Беленова. Москва, КНОРУС, 2011.
4. Канке А.А. *Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: учебное пособие*. Москва, ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013.
5. Кибанов А.Я. *Управление персоналом: учеб. пособие* / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. Москва, НИЦ ИНФРА-М, 2013.

6. Когденко В.Г. *Экономический анализ*: учебное пособие. Москва, ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
7. Закупка товаров, работ, услуг: регулирование, анализ и контроль: монография / [Д.А. Ендовицкий и др.]; под ред. Д.А. Ендовицкого; Воронежский государственный университет. Воронеж, Издательский дом ВГУ, 2019.
8. Володина М.С. Анализ взаимодействия субъектов контрактной системы в области управления закупками / М.С. Володина, Л.С. Коробейникова // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2016, no. 4, с. 93-102.
9. Коробейникова Л.С. Анализ результативности закупочной деятельности в рамках обоснования способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) // *Финансовый вестник*, 2016, no. 2 (33), с. 109-117.
10. Коробейникова Л.С. Реализация принципа профессионализма в деятельности сотрудников контрактной службы заказчика // *Управление персоналом в программах подготовки менеджеров: сб. статей междунар. научн.-практ. семинара (двенадцатое ежегодное заседание)*, Воронеж, 13 ноября 2015. Воронеж, Изд-во ВГУ, 2015, с. 47-50.
11. Кудряшова А.В. Экономический анализ профессиональных компетенций в системе конкурентного анализа / Кудряшова А.В., Коробейникова Л.С. // *Актуальные вопросы развития конкурентной политики, совершенствование правоприменительной практики пресечения недобросовестной конкуренции и ненадлежащей рекламы: материалы Междунар. науч.-практ. конф.* Воронеж, Воронежский ЦНТИ – филиала ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2014, с. 43-46.
12. Савицкая Г.В. *Экономический анализ*. Москва, Инфра-М, 2017.
13. Самойлова А.Н. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами организации // *Экономический анализ: теория и практика*, 2005, no. 3, с. 38-45.

FEATURES OF ANALYSIS OF ACTIVITIES OF SPECIALISTS OF THE CUSTOMER'S CONTRACT SERVICE IN MODERN CONDITIONS

Uryvskaya Svetlana Alekseevna, Assist. Prof.

Voronezh State University, Universitetskaya pl., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: ur-svetlana@mail.ru

Purpose: to reflect the specifics and content of a comprehensive economic analysis of the activities of contract service specialists. To develop performance indicators for procurement specialists. *Discussion:* a feature of the analysis of specialists in the contract procurement service is first of all the procurement object itself, that is, we evaluate the activities of the employees of the contract service, which may include employees of different departments (procurement service, accounting, labor and wages department, legal department, department of control and internal audit, etc.) and different levels – managerial staff and ordinary specialists of the contract service. Of course, when speaking about the analysis of contract service specialists, we should not forget that it is part of a comprehensive economic analysis of the organization's activities and all areas of analysis are interconnected. *Results:* an analysis of approaches to the evaluation of personnel performance has been carried out. The generalized indicators are revealed that are suitable for the analysis of the activities of employees in the field of procurement. The main directions of the analysis of the activities of procurement specialists are also presented, taking into account the specifics of this area. The features of the content of the analysis of the activities of employees in the field of procurement are reflected. Indicators of the effectiveness of the procurement specialists have been developed.

Keywords: labor force analysis, comprehensive economic analysis, procurement specialist, comprehensive economic analysis of the activities of the customer's contract service specialists, analysis of the effectiveness of the procurement specialists, performance indicators of the customer's contract service specialists.

References

1. The federal law «On the contract system in the sphere of procurement of goods, works and services to ensure state and municipal needs» of 05.04.2013 № 44-FZ (as amended on December 31, 2017 № 504-FZ).
2. Professional standard «Procurement Specialist» (approved by the Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of September 10, 2015 № 625n).
3. Endovitsky D.A. *Kompleksniy ekonomicheskii analiz deyatel'nosti upravlencheskogo personala* [Comprehensive

economic analysis of the activities of management personnel]: a scientific publication / D.A. Endovitsky, N.N. Belenova. Moscow, KNORUS, 2011. (In Russ.)

4. Kanke A.A. *Analysis of the financial and economic activities of the enterprise*. Moscow, ID FORUM, NITS INFRA-M, 2013.

5. Kibanov A.Ya. *Personnel management: textbook. manual* / A.Ya. Kibanov, G.P. Gagarinskaya, O.Yu. Kalmykova, E.V. Muller. Moscow, Research Center INFRA-M, 2013.

6. Kogdenko V.G. *Economic analysis: textbook*. Moscow, UNITY-DANA, 2012.

7. Purchase of goods, works, services: regulation, analysis and control: monograph / [D.A. Endovitsky and others]; ed. YES. Endovitsky; Voronezh State University. Voronezh, Voronezh State University Publishing House, 2019.

8. Volodina M.S. Analysis of the interaction of the subjects of the contract system in the field of procurement management / M.S. Volodin, L.S. Korobeinikova. *Modern Economics: Problems and Solutions*, 2016, no. 4, pp. 93-102.

9. Korobeinikova L.S. Analysis of the effectiveness of procurement activities in the framework of substantiation of methods for determining suppliers (contractors, performers). *Financial Bulletin*, 2016, no. 2 (33), pp. 109-117.

10. Korobeinikova L.S. Implementation of the principle of professionalism in the activities of employees of the customer's contract service. Korobeinikova. *Personnel management in training programs for managers: collection of articles. articles of international. scientific-practical. seminar (twelfth annual meeting)*. Voronezh, November 13, 2015. Voronezh, Voronezh State University Publishing House, 2015, pp. 47-50.

11. Kudryashova A.V. Economic analysis of professional competencies in the system of competitive analysis / Kudryashova A.V., Korobeinikova L.S. *Topical issues of the development of competition policy, improvement of the law enforcement practice of suppressing unfair competition and inappropriate advertising: materials of Intern. scientific-practical conf.* Voronezh, Voronezh TsSTI – branch of the Federal State Budgetary Institution «REA» of the Ministry of Energy of Russia, 2014, pp. 43-46.

12. Savitskaya G.V. *Economic analysis*. Moscow, Infra-M, 2017.

13. Samoilova A.N. Assessment of the effectiveness of human resource management in an organization. *Economic analysis: theory and practice*, 2005, no. 3, pp. 38-45.