

# Аукционный Вестник

ВСЕРОССИЙСКИЙ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЕЖЕНЕДЕЛЬНИК

www.auctionvestnik.ru

№ 298 (07.248) пятница, 8 июля 2016 г.

## СЕГОДНЯ В НОМЕРЕ

### Вопрос юристу

На вопросы из редакционной почты отвечает доктор юридических наук, ведущий научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации **Ольга Беляева** 4 стр.

Как достучаться до клиента? – об этом **Екатерина Баранникова** 4 стр.

### «Приобретение имущества банкротов – От и До»

Авторская рубрика эксперта компании «Фогсофт» (iTender) **Сергея Баранова** 5 стр.

Неизмеряемые требования к участникам закупок – об этом **Олег Толстококов** 5 стр.

### Информационные сообщения о торгах

7-8 стр.

Если товар не соответствует документации, заказчик должен расторгнуть контракт

С 1 сентября заказчик обязан инициировать расторжение контракта, если поставляемая продукция не соответствует требованиям извещения (документации) или участник представил недостоверную информацию о соответствии товара таким требованиям. Изменения внесены в Закон № 44-ФЗ.

Документ: Федеральный закон от 03.07.2016 № 365-ФЗ (вступает в силу 1 сентября 2016 года).

Покупка подрядчиком стройматериалов у малого бизнеса входит в объем закупок у СМП

Вывод Минэкономразвития касается случая, когда к исполнению контракта подрядчик привлекает субъекты малого предпринимательства (СМП) и закупает у них строительные материалы. При этом в объеме закупок у СМП также учитываются издержки, связанные с приобретением товара (например, расходы на доставку).

Полагаем, разъяснение ведомства обусловлено следующим. По Закону № 44-ФЗ в объеме закупок у СМП и социально ориентированных некоммерческих организаций (СОНО) учитывается привлечение к исполнению контракта субподрядчиков, соисполнителей из числа данных субъектов. Однако в Законе не указано, включается ли в объем закупок у СМП и СОНО покупка у них каких-либо товаров подрядчиком.

Документ: Письмо Минэкономразвития России от 22.06.2015 № Д28и-1714. Как при закупках предоставить преимущества СМП и СОНО? (Путеводитель по контрактной системе в сфере закупок).

## Средства оценки профессиональных квалификаций специалистов в сфере закупок: какими они должны быть?



**Олег Гурин, специалист-практик в сфере госзакупок, участник рабочей группы по созданию отраслевого Совета по профессиональным квалификациям в области закупок и поставок**

Недавно произошли два события, которые существенно преобразуют профессиональную деятельность специалистов в сфере закупок. Во-первых, с 1 июля 2016 г. начали действовать профессиональные стандарты «Специалист в сфере закупок» и «Эксперт в сфере закупок». Во-вторых, 6 июля 2016 г. был опубликован Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», который вступит в силу с 1 января 2017 г. Независимая оценка квалификации – это и есть оценка специалистов в сфере закупок на соответствие профессиональным стандартам: она будет представлять собой профессиональный экзамен, проводимый центром оценки квалификаций.

При этом оценочные средства, применяемые при проведении профессионального экзамена по соответствующей квалификации, будут утверждаться Советом по профессиональным квалификациям по определенному виду профессиональной деятельности (далее – отраслевой СПК). И хотя в сфере регламентированных закупок отраслевой СПК в настоящее время еще не создан, уже сейчас уместно поставить вопрос о принципах, которые будущей СПК будет использовать при разработке системы оценочных средств для оценки квалификаций в сфере закупок: ведь от качества оценочных средств будет зависеть, в конечном счете, эффективность независимой оценки квалификаций как таковой.

Автор предлагает для обсуждения следующие возможные принципы построения эффективной системы оценочных средств для оценки профессиональных квалификаций специалистов в сфере закупок:

- 1) деление по квалификационным уровням;
- 2) сплошной охват необходимых квалификаций;
- 3) учет потребностей различных работодателей;
- 4) фокус на практическую эффективность;
- 5) познавательная ценность результатов оценки;
- 6) исключение субъективных оценок и автоматизация;

7) консенсус относительно содержания оцениваемых квалификаций.

### Принцип № 1: деление по квалификационным уровням

Как известно, профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» предусматривает 4 квалификационных уровня, а профессиональный стандарт «Эксперт в сфере закупок» – 3 таких уровня. С целью упростить изложение, ограничимся в настоящей статье рассмотрением профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

Каждый предусмотренный профессиональным стандартом квалификационный уровень (КУ) соответствует обобщенной трудовой функции (ОТФ), состоящей из конкретных трудовых функций (ТФ). В свою очередь, ТФ включает в себя выполнение комплекса трудовых действий (ТД) и предусматривает наличие у выполняющих ее специалистов необходимых знаний и умений (подсчет их числа произведен в таб. 1).

раз – непосредственно при подготовке закупочной документации (по большей части, в этом случае НМЦК лишь уточняется по сравнению с изначальной величиной, определенной на этапе планирования закупки, поэтому данное ТД не столь ответственно и может быть поручено специалисту 5-го КУ).

Что касается знаний и умений, то, как правило, в пределах КУ (ОТФ) большинство из них «задаваются» (а в случае 5-го КУ, состоящего из трех ТФ, и вовсе «затраиваются»). Соответственно, если специалист в сфере закупок претендует на 5-й КУ, представляется целесообразным проверять наличие у него необходимых знаний по направлениям «Методы определения и обоснования начальных максимальных цен контракта» или «Основы антимонопольного законодательства» только один раз, а не по числу упоминаний данных видов знаний в трудовых функциях, относящихся к 5-му КУ (т.е. трижды). В связи с этим, в таб. 1 представлен также подсчет

Таблица 1.

КУ	Обобщенная трудовая функция (ОТФ)	Трудовая функция (ТФ)	Трудовые действия (ТД)		Умения		Знания	
			Σ	Ун.	Σ	Ун.	Σ	Ун.
5	Обеспечение закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Предварительный сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги	13		10		11	
		Подготовка закупочной документации	10	26	6	17	10	11
		Обработка результатов закупки и заключение контракта	3		4		10	
<b>Всего по 5-му КУ:</b>			<b>26</b>		<b>20</b>		<b>31</b>	
6	Осуществление закупок для государственных, муниципальных и корпоративных нужд	Составление планов и обоснование закупок	7		6		12	
		Осуществление процедур закупок	11	18	7	10	12	15
<b>Всего по 6-му КУ:</b>			<b>18</b>		<b>13</b>		<b>24</b>	
7	Экспертиза результатов закупок, приемка контракта	Проверка соблюдения условий контракта	6		3		13	
		Проверка качества представленных товаров, работ, услуг	6	12	4	6	16	18
<b>Всего по 7-му КУ:</b>			<b>12</b>		<b>7</b>		<b>29</b>	
8	Контроль в сфере закупок	Мониторинг в сфере закупок	7		5		22	
		Аудит и контроль в сфере закупок	6	13	3	7	22	24
<b>Всего по 8-му КУ:</b>			<b>13</b>		<b>8</b>		<b>44</b>	
<b>Всего по профстандарту «Специалист в сфере закупок»:</b>			<b>69</b>	<b>69</b>	<b>48</b>	<b>40</b>	<b>128</b>	<b>68</b>

Опытным путем можно прийти к следующему наблюдению: трудовые действия (ТД), относящиеся к тем или иным ТФ, относятся только к ним и в других ТФ не встречаются – т.е. нет таких случаев, чтобы одно и то же трудовое действие входило в состав различных ТФ.

Можно было бы считать исключением ТД «Формирование начальной (максимальной) цены закупки» (ТФ «Подготовка закупочной документации», 5-й КУ) и ТД «Определение и обоснование начальной (максимальной) цены контракта, в том числе заключаемого с единственным поставщиком (подрядчиком, исполнителем)» (ТФ «Составление планов и обоснование закупок», 6-й КУ). Однако в случае осуществления закупок в соответствии с Законом № 44-ФЗ это исключение является мнимым, поскольку начальная (максимальная) цена контракта согласно указанному закону обосновывается дважды: первый раз – при планировании закупки (и это действие может быть поручено специалисту 6-го КУ, имеющему необходимый опыт практической работы в сфере закупок), второй

числа уникальных упоминаний каждого конкретного вида знаний/умений в пределах КУ (ОТФ).

С учетом изложенного, принцип деления оценочных средств по квалификационным уровням кажется достаточно очевидным – испытуемым следует предлагать задачи, относящиеся только к тем трудовым действиям, знаниям и умениям, которые относятся к выполняемой ими обобщенной трудовой функции. Следовательно, для оценки профессиональных квалификаций специалистов в сфере закупок необходимо создать 4 различных набора оценочных средств, соответствующих различным КУ (ОТФ).

Однако здесь имеется некоторое затруднение: следует ли предлагать испытуемым, которые претендуют на более высокий КУ, задачи, относящиеся к предыдущим КУ? В случае отрицательного ответа на этот вопрос появится риск, что специалисты, прошедшие оценку своего соответствия более высокому КУ, на самом деле не способны справиться с важнейшими ТД, относящимися к более низкому КУ (например, умение выполнять такие фундаментальные ТД, как «Формирование



описания объекта закупки» или «Формирование требований, предъявляемых к участнику закупки», будет проверяться лишь у специалистов, претендующих на соответствие 5-му КУ).

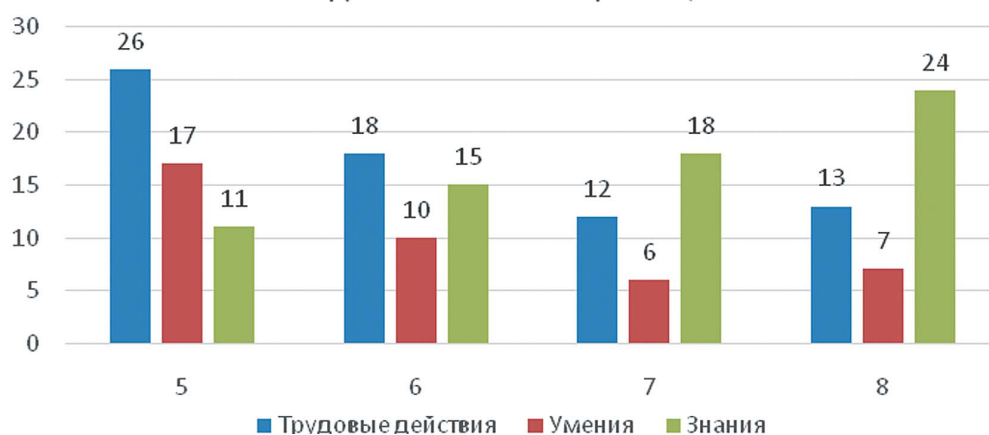
Если же при оценке квалификации специалистов более высоких КУ механически прибавлять вопросы, соответствующие непосредственно их КУ, к вопросам, относящимся к предыдущим КУ, — будет ли оправдан рост числа задач, которые необходимо решить претендентам на более высокие КУ? Вернемся к поискам ответа на этот вопрос при изложении принципа № 2.

### Принцип № 2: сплошной охват необходимых квалификаций

В рамках независимой оценки квалификации подлежит оценке способность испытуемых выполнить каждое из трудовых действий, наличие у них всех знаний и умений, относящихся к квалификационному уровню, на который они претендуют. Такой подход представляется необходимым, поскольку альтернатива — выборочный контроль профессиональных квалификаций — не может дать уверенности в полном соответствии специалиста в сфере закупок требованиям профессионального стандарта. Соответственно, при выборочном контроле всегда будет существовать риск профанации независимой оценки квалификации как таковой.

Выше (в таб. 1) уже был подсчет общего числа трудовых действий, знаний и умений, предусмотренных профессиональным стандартом для каждого квалификационного уровня. Теперь представим ту же информацию в еще более наглядном виде (рис. 1).

Структура обобщенных трудовых функций по уровням квалификации



Отметим, что знания и умения на рис. 1 показаны исходя из проведенного нами выше «сокращения» их числа до единственного упоминания в рамках обобщенной трудовой функции. Обращает на себя внимание тот факт, что наибольшее число трудовых действий и необходимых умений приходится на 5-й (т.е. самый низкий) КУ, а наименьшее — на 7-й КУ. Кроме того, просматривается прямо пропорциональная зависимость между разнообразием ассортимента необходимых знаний и уровнем квалификации: чем выше КУ, тем больший удельный вес в структуре соответствующих ему квалификаций приходится на знания.

Теперь произведем приблизительный подсчет числа задач, необходимых для сплошного охвата профессиональных квалификаций специалистов в сфере закупок в пределах каждого КУ. Будем исходить из расчета «10 задач на каждое ТД, умение или знание в пределах КУ» — при всей условности такого подхода, он представляется вполне приемлемым: если для проверки знаний по направлениям «Требования охраны труда» или «Этика делового общения и правила ведения переговоров» вряд ли понадобится 10 задач, то «Основы гражданского, бюджетного, земельного, трудового и административного законодательства в части применения к закупкам» явно потребуют

к себе большего внимания, в результате чего общее количество необходимых задач скомпенсируется. Кроме того, сразу подчитаем и время, необходимое для их решения (исходя из расчета «2 минуты на одну задачу»). Результаты предлагаемых подсчетов представлены в таб. 2.

Таблица 2.

Уровень квалификации	5		6		7		8	
	Задач	Минут	Задач	Минут	Задач	Минут	Задач	Минут
Трудовые действия	260	520	180	360	120	240	130	260
Умения	170	340	100	200	60	120	70	140
Знания	110	220	150	300	180	360	240	480
Итого	540	1080	430	860	360	720	440	880
Итого, в часах		18		14,3		12		14,6

Безусловно, представленный «арифметический» подход весьма беспристрастно отражает состав ОТФ (как уже отмечалось выше, для 5-го КУ характерна наибольшая насыщенность трудовыми действиями и необходимыми умениями, для 7-го КУ — наименьшая, и т.д.). Однако не должно ли количество задач для специалистов, претендующих на соответствие различным КУ, быть одинаковым? Ведь при чисто «арифметическом» подходе число задач, которые должны быть предложены специалистам 5-го КУ, оказывается на 50% больше числа задач, предлагаемых специалистам 7-го КУ — что вряд ли можно признать справедливым.

Чтобы сбалансировать число задач, относящихся к разным КУ, можно взять за основу число задач, которые должны быть предложены специалистам 5-го КУ (поскольку оно является максимальным), а число задач, предлагаемых специалистам иных КУ, довести до этой отметки за счет наиболее значимых вопро-

сов, относящихся к «предыдущим» КУ. С одной стороны, это позволит скомпенсировать «перегруженность» 5-го КУ и «недогруженность» всех остальных. С другой стороны, решается проблема, о которой говорилось при изложении принципа № 1 — а именно, появляется возможность контролировать наличие у специалистов более высоких КУ знаний/умений, а также способностей выполнять ТД, которые относятся к более низкому КУ.

### Принцип № 3: учет потребностей различных работодателей

В действительности, на сегодняшний день это не столько принцип, сколько проблема, не имеющая однозначного решения. Как было показано при изложении принципа № 1, деление системы оценочных средств по уровням квалификации представляется наиболее естественным. Однако должен ли этот принцип структурирования системы оценочных средств быть единственным?

Во-первых, профессиональные стандарты в сфере закупок в равной степени распространяются на специалистов, занимающихся осуществлением закупок с неодинаковым правовым режимом:

- в соответствии с Законом № 44-ФЗ;
- в соответствии с Законом № 223-ФЗ;
- в «коммерческом» секторе.

Если совместить принцип деления оценочных средств по квалификационным уровням с принципом учета потребностей различных работодателей, получится 3 различных, по сути независимых друг от друга системы оценочных средств, соответствующих указанным

правовым режимам осуществления закупок (таб. 3).

Таблица 3.

КУ	Правовой режим	Закон № 44-ФЗ	Закон № 223-ФЗ	Корпоративные закупки
		5	+	+
6	+	+	+	
7	+	+	+	
8	+	+	+	

Однако в этом случае произойдет умножение числа квалификаций, не имеющее предпосылок непосредственно в тексте профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»: появятся специалисты 5-го КУ, которым допускается работа в соответствии с Законом № 44-ФЗ или в соответствии с Законом № 223-ФЗ. При этом взаимная «конвертация» этих квалификаций будет невозможна — чтобы работать по Закону № 44-ФЗ, специалисту, имеющему свидетельство о присвоении 5-го КУ по Закону № 223-ФЗ, потребуется сдать еще один квалификационный экзамен на тот же самый КУ, только на этот раз по Закону № 44-ФЗ.

Кроме того, в этом случае особенно отчетливо проявляется концептуальное несовершенство самого профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»: претендуя на универсальное описание профессии закупщика (т.е. пригодное для всех возможных правовых режимов осуществления закупок), профессиональный стандарт на 100% пригоден лишь для специалистов по осуществлению закупок в соответствии с Законом № 44-ФЗ. Например, такие ТД, как «Разработка плана-графика и осуществление подготовки изменений для внесения в план-график», «Публичное размещение плана-графика, внесенных в него изменений», «Организация утверждения плана закупок и плана-графика» и пр., относящиеся к ТФ «Составление планов и обоснование закупок» (6-й КУ), не подходят для описания квалификации специалиста, занимающегося закупками в соответствии с Законом № 223-ФЗ (поскольку в этом случае нет «плана-графика», есть «план закупок»).

Тем более проблематично говорить о применимости рассматриваемого профессионального стандарта к специалистам, занимающимся закупками в «коммерческом» секторе: неизвестно даже, существует ли в природе «мониторинг, аудит и контроль» в сфере таких закупок, и совершенно непонятно, как в этом случае следует оценивать квалификацию специалистов, выполняющих соответствующие ТФ. По мнению автора, формализация квалификационных требований к представителям данного сегмента закупочного сообщества сама по себе несколько преждевременна, не говоря уже о попытках оценивать квалификацию соответствующих специалистов в сфере закупок.

Представляется, что наиболее адекватным решением изложенной коллизии будет разделение профессии «Специалист в сфере закупок» на три подвидов, соответственно правовым режимам осуществления закупок. При этом «коммерческие» закупки вообще лучше вывести из-под действия

имеющихся профессиональных стандартов, пока не произойдет необходимая формализация таких закупок (если только она вообще требуется). Что же касается закупок по Закону № 44-ФЗ и по Закону № 223-ФЗ, то здесь имеются следующие альтернативы:

1) оставить квалификационные требования к специалистам, применяющим указанные законы, в едином профессиональном стандарте. В этом случае будет единой и система оценочных средств, а специалист в сфере закупок должен будет в совершенстве владеть как одним, так и другим правовым режимом. Правда, в этом случае все равно остается неразрешимая проблема, связанная с исчислением стажа практической работы в сфере закупок: следует ли приравнивать друг к

другу стаж работы по Закону № 44-ФЗ и стаж работы по Закону № 223-ФЗ?

2) изменить наименование действующего профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» на «Специалист в сфере закупок, осуществляемых в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ», и разработать отдельный профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок, осуществляемых в соответствии с Федеральным законом от 18.07.2011 № 223-ФЗ». Поскольку в этом случае появятся два самостоятельных профессиональных стандарта, будут созданы и две независимые друг от друга системы оценочных средств.

Оставляя выбор на усмотрение профессионального сообщества, автор, со своей стороны, считает предпочтительным второй вариант развития ситуации.

Во-вторых, даже при осуществлении закупок в рамках одного только Закона № 44-ФЗ существуют значительные отраслевые отличия. В качестве примера можно привести закупки лекарственных средств или гособоронзаказа.

Если создавать оценочные средства, не затрагивая подобной отраслевой специфики, это приведет к выпаданию из-под контроля важнейших аспектов квалификации специалистов, занимающихся закупками в соответствующих отраслях. Если же исходить из того, что все без исключения претенденты должны знать все обо всем, возникает риск, что предлагаемые им задачи будут неадекватны имеющейся у них компетенции (закупщик из сельской библиотеки вряд ли сможет понять, зачем ему задают вопросы о правилах ценообразования при осуществлении закупок ЖНВЛП или же о методах государственного регулирования цен на продукцию по гособоронзаказу).

В целях преодоления данной коллизии в системе оценочных средств можно предусмотреть страницу анкетирования испытуемого, где ему будет предложено отметить, в каких отраслях (из числа имеющих значительные особенности) он занимается осуществлением закупок. При установке флагов в соответствующих полях система в дальнейшем будет подключать «отраслевой» блок вопросов.

Однако такой подход имеет и свои недостатки: ведь в этом случае необходимо будет отразить в свидетельстве об оценке квалификации право специалиста заниматься закупками в указанных им отраслях (из числа имеющих значительную специфику). Следовательно, без такой отметки он не сможет в полной мере претендовать на работу специалиста в сфере закупок, которая может быть связана с подобной спецификой. Тем самым, будет разрушен принцип универсальности квалификаций специалистов



в сфере закупок, не явно заложенный в имеющихся профессиональных стандартах. При этом нормативно-правовых оснований для реализации соответствующей инициативы нет.

Поэтому, если заложенный в действующих профессиональных стандартах подход не изменится, единственным решением будет требовать от специалистов в сфере закупок универсальной квалификации (с учетом любых возможных вариантов отраслевой специфики). Чисто теоретически, положительный аспект в этом следующий: однажды пройдя независимую оценку своей квалификации, специалист в сфере закупок сможет впоследствии работать где угодно без переобучения и переэкзаменовки.

Вместе с тем, существует опасение, что на практике такой подход может привести к выхолащиванию системы оценочных средств: чтобы среднестатистический специалист в сфере закупок мог справиться со всеми заданиями, разработчикам оценочных средств придется воздержаться от углубления в отраслевую специфику. Как следствие, квалификация специалистов, занимающихся закупками в отраслях, которые имеют значительную специфику, не будет оцениваться в должной мере.

#### Принцип № 4: фокус на практическую эффективность

Предлагаемый принцип означает, что система оценочных средств должна быть «сфокусирована» на таких аспектах компетенции специалиста в сфере закупок, которые позволяют ему быть эффективным.

Рассмотрим алгоритм реализации данного принципа.

1) При формулировании задач разработчикам системы оценочных средств необходимо задать себе следующие и подобные им вопросы:

- имеется ли риск наступления каких-либо негативных последствий, если испытуемый не знает правильного ответа на предложенный ему вопрос? В чем именно выражаются эти неблагоприятные последствия?
- если специалист может решить предложенную ему задачу, как именно это характеризует его способность эффективно выполнять трудовые действия, относящиеся к его квалификационному уровню?

2) Следует отказываться от задач, «полезность» которых с учетом ответов на приведенные выше вопросы не очевидна. Приведем пример «бесполезного» задания:

Что из перечисленного ниже содержится в себе единая информационная система в сфере закупок? Выберите единственный правильный ответ.

- планы закупок;
- планы-графики;
- информацию о реализации планов закупок и планов-графиков;
- реестр контрактов, заключенных заказчиками;
- реестр недобросовестных поставщиков (подрядчиков, исполнителей);
- библиотеку типовых контрактов, типовых условий контрактов;
- реестр банковских гарантий;
- реестр жалоб, плановых и внеплановых проверок, их результатов и выданных предписаний;
- результаты мониторинга закупок, аудита в сфере закупок, а также контроля в сфере закупок;
- каталоги товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;
- все перечисленное выше, а также иные документы, предусмотренные действующим законодательством о контрактной системе.

«Бесполезность» данного задания понятна интуитивно, но особенно очевидной она становится, если задать се-

бе относительно данного задания предложенные выше вопросы. Отсутствие четкого ответа на них – безошибочный признак «плохой» задачи.

Следствием применения рассматриваемого принципа при оценке такой необходимой составляющей профессиональных квалификаций, как «знания», является смысловой сдвиг с «обладания знаниями» на «умение применять знания». Например, можно задать специалисту в сфере закупок следующий вопрос на знание положений Закона № 44-ФЗ:

За какой период до даты окончания срока подачи заявок должно быть опубликовано извещение о проведении электронного аукциона, если его НМЦК не превышает 3-х млн. руб.?

Полагаем, что испытуемому не составит труда отыскать текст ч. 2 ст. 63 Закона № 44-ФЗ и указать, что правильным является ответ «7 дней». Изменим постановку вопроса:

Планируемая дата публикации извещения об электронном аукционе – 1 июля 2016 года. Укажите ближайший возможный день окончания срока подачи заявок, если НМЦК данного аукциона составляет 2,5 млн. руб.

Вторая формулировка вопроса позволяет учесть, помимо знания ч. 2 ст. 63 Закона № 44-ФЗ, также и тот факт, что день публикации извещения и день окончания срока подачи заявок не входят в 7 дней на подачу заявок. Именно в такой форме специалист в сфере закупок применяет знание ч. 2 ст. 63 Закона № 44-ФЗ при подготовке извещения о проведении электронного аукциона и аукционной документации.

#### Принцип № 5: познавательная ценность результатов оценки

Представляется, что независимая оценка квалификации должна что-то дать испытуемому и в том случае, если они не справились с предложенными заданиями. С этой целью им должны предоставляться сведения о недостатках имеющейся у них квалификации, о рисках, обусловленных такими недостатками, и о способах их устранения. Технически это легко достигается за счет сопоставления любым неправильным вариантам решения предлагаемых задач изначально написанного комментария.

Приведем пример. Испытуемому предложено следующее задание:

Заказчик разместил в ЕИС извещение о проведении электронного аукциона. Срок подачи заявок – до 22 июня 2016 г. Укажите последний день, когда заказчик вправе отменить электронный аукцион.

Если специалист в сфере закупок указал любую дату, кроме единственно верной, он увидит следующее информационное сообщение:

Вы ответили неправильно. Это может привести к совершению Вами административного правонарушения, предусмотренного ч. 8 ст. 7.30 КоАП РФ (штраф в размере 30 000 руб. на виновное должностное лицо). Вы сможете избежать неблагоприятных последствий нарушения порядка и сроков отмены определения поставщика (подрядчика, исполнителя), изучив ч. 1 ст. 36 Закона № 44-ФЗ.

Кроме того, на базе подобных комментариев возможно автоматическое составление весьма детализированных и познавательных отчетов о состоянии профессиональных квалификаций специалиста в сфере закупок.

#### Принцип № 6: исключение субъективных оценок и автоматизация

Существует множество способов оценки умений и знаний: тесты, задачи, ситуационное моделирование, собеседование и т.д. Какие из них лучше всего могут служить целям независимой оценки квалификаций специалистов в сфере закупок?

По мнению автора, система оценочных средств должна быть предель-

но автоматизированной. Это позволит одновременно решить сразу две задачи:

- исключить субъективные факторы при оценивании квалификации специалистов в сфере закупок;
- документировать процесс прохождения независимой оценки квалификаций с целью последующего детального анализа.

Безусловно, такие способы оценки, которые предполагают участие в качестве «оценщика» живого человека (например, собеседование), имеют множество уникальных достоинств. Вместе с тем, как только «оценщиком» становится живой человек, появляется почва для сомнений в объективности проводимого им оценивания. Представляется проблематичным записать, а затем отсмотреть видеосъемку 100% всех собеседований, чтобы убедиться в их качестве и непредвзятости. Кроме того, даже в самом идеальном случае сложно вообразить, что такая форма оценки квалификаций способна обеспечить сплошной охват необходимых квалификаций (см. принцип № 2). Следовательно, возникает риск превращения оценки квалификаций в простую формальность, сопровождающуюся выдачей ничего не значащей «бумажки».

Поэтому кажется правильным избрать на роль «оценщика» современные информационно-аналитические системы. С этой целью для каждого трудового действия, знания и умения необходимо определить типы задач, позволяющие оценить соответствующие аспекты компетенции испытуемого с высокой степенью объективности.

Например, для трудового действия «Формирование начальной (максимальной) цены закупки» адекватным оценочным средством будут задачи на определение среднерыночной стоимости конкретных товаров:

Определите НМЦК для закупки интерактивной доски Promethean Activ Board Touch 78 Mount DLP (или эквивалент), если ближайшая точка продажи находится за 250 км от места установки, а транспортировка и установка должны осуществляться силами поставщика.

В данном случае испытуемый должен будет самостоятельно произвести поиск сведений обо всех компонентах цены в сети интернет, после чего указать ответ в тыс. руб. в текстовом поле. При этом система сравнивает введенное значение с заданными в ней минимальным и максимальным значениями. Если указанная пользователем цена ниже минимально возможного значения, ответ засчитывается как ошибочный, пользователю демонстрируется комментарий, согласно которому по указанной им цене заказчику не удастся привлечь потенциальных поставщиков для участия в закупке. Если же указанная пользователем цена выше максимального возможного значения, ответ также засчитывается как ошибочный, при этом пользователю указывается на неблагоприятные последствия осуществления закупок по завышенным ценам. Как видим, оценка способности специалиста в сфере закупок выполнять такое весьма непростое действие происходит автоматически, вмешательство субъективных факторов исключается.

Наиболее сложными для автоматизированного оценивания представляются навыки выполнения трудовых функций «Формирование описания объекта закупки», «Формирование требований, предъявляемых к участнику закупки», «Формирование порядка оценки участников» и т.п. Разумеется, можно сформулировать задачи, например, на описание типовых объектов закупки, однако оценивать их придется вручную (что нежелательно). Во избежание этого, можно сконструиро-

вать оценочные средства «от противного»: предложить для анализа описание объекта закупки, содержащее ряд нарушений, и попросить специалиста в сфере закупок отметить нарушения, которые он заметил.

Автор отмечает, что принципы №№ 4-6 (фокус на практическую эффективность, познавательная ценность результатов оценки, исключение субъективных оценок и автоматизация) были использованными при разработке рабочей модели блока задач из 50 вопросов, протестировать которые можно в онлайн-режиме по адресу [uc.progoskazakz.rf](http://uc.progoskazakz.rf).

#### Принцип № 7: консенсус относительно содержания оцениваемых квалификаций

Необходима работа экспертного сообщества, направленная на прояснение содержания отдельных трудовых действий, знаний и умений, если указанное содержание не представляется интуитивно понятным исходя из текста профессиональных стандартов.

Например, что именно входит в содержание трудовой функции «Осуществление мониторинга поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и заказчиков в сфере закупок», какие именно познания в земельном праве и бухгалтерском учете требуются каждому специалисту в сфере закупок в его повседневной работе, и т.д. – ответы на эти и подобные им вопросы нам всем необходимо искать сообща.

Кроме того, считаем важным варьировать содержание отдельных видов знаний и умений, которые являются «сквозными» (т.е. предусматриваются для каждой из 9-ти ТФ, описанных в профессиональном стандарте). Целью подобного «варьирования» должна стать адаптация содержания оцениваемых квалификаций под конкретную ТФ. Например, профессиональный стандарт во всех случаях обязывает специалиста в сфере закупок знать «Требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок». Однако должен ли состав указанных «требований» быть одинаковым для специалистов, претендующих на различные уровни квалификации?

Полагаем, что нет. Оценивая, знает ли специалист 5-го КУ «Требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок», более рационально акцентировать в первую очередь такие нормы и нормативные правовые акты, которые необходимы именно специалисту 5-го КУ для успешного выполнения закрепленных за ним ТД. Соответственно, для специалистов иных уровней квалификации «Требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих деятельность в сфере закупок» также будут несколько иными, сообразно выполняемым ими ТФ. Какими именно – также предстоит решить разработчикам системы оценочных средств.

Автор подчеркивает, что изложенные в настоящей статье принципы разработки оценочных средств являются всего лишь возможными, и надеется, что специалисты в сфере закупок не останутся безучастными наблюдателями процессов, непосредственно связанных с оценкой их собственной профессиональной квалификации.

*Данная статья подготовлена автором по материалам доклада, прочтенного им в рамках Первой всероссийской конференции «Система профессиональных квалификаций в сфере государственных, муниципальных и корпоративных закупок» (29 июня 2016 г., г. Москва).* ■