РАЗДЕЛ XI. ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Дорожкина Т.В., Щербакова В.И.

Современные подходы к формированию кадровой политики таможенных органов

*Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского
(Россия, Калуга)*

doi: 10.18411/lj-03-2020-33

idsp: ljjournal-03-2020-33

Аннотация

В статье обозначены современные задачи, стоящие перед таможенными органами в сфере кадровой политики. Обоснована необходимость поиска новых управленческих методик работы с кадрами для решения стратегических задач развития. Иерархические принципы построения организационной структуры не только обеспечивают стабильность системы, но и тормозят быстрое внедрение управленческих инноваций. Обоснован поиск новых кадровых технологий, в основе которого будет лежать компетентностный подход.

Ключевые слова: кадровая политика, государственное управление, таможенные органы, компетентностный подход, эффективность

Abstract

The article outlines the modern challenges facing the customs authorities in the field of personnel policy. The necessity of searching for new management techniques for working with personnel to solve strategic development problems is substantiated. The hierarchical principles of building the organizational structure not only ensure the stability of the system, but also inhibit the rapid implementation of managerial innovations. The search for new personnel technologies based on a competency-based approach is justified.

Keywords: personnel policy, public administration, customs authorities, competency-based approach, efficiency.

Сегодня перед всей государственной системой управления нашей страны стоит непростая задача – обеспечить создание условий для ускорения темпов развития государства. Формирование долгосрочной кадровой политики требует инновационных подходов. Таможенные органы, являясь частью государственной системы, переживают одну из самых крупных организационных реформ с начала века. В короткие сроки требуется изменить подходы к реализации кадровой политики с помощью новых методических и организационных подходов к формированию кадрового состава, его мотивации и методам профессионального развития, а также способам мотивации. Требования к сотрудникам относительно выполнения ими должностных обязанностей в постоянно меняющихся условиях, могут выполняться только при создании адекватной этим условиям среды.

Сложность поставленных задач связана с иерархическим принципом построения таможенной системы и строгой регламентацией поведения госслужащих. Но предоставление высококачественных таможенных услуг невозможно без наращивания кадрового потенциала. В настоящее время службу в таможенных органах проходят сотрудники с разнообразными базовыми образованиями: юристы, экономисты, военные, инженеры и т.п. К сожалению, со специальным таможенным образованием работает лишь 28% всего персонала.

Привлечение работников, закончивших специализирующие высшие образовательные учреждения и имеющие специальные навыки (уровень знаний и соответствующее состояние здоровья) – основа комплектования специалистами таможенных органов РФ. Проблема подготовки специалистов, способных обеспечить эффективную повседневную деятельность таможенных органов и их развитие, готовых работать на уровне требований международных стандартов – сегодня актуальна и практически значима.[5]

Поиск новых подходов к кадровой политике связан и с поиском новых взглядов на оценку кадрового потенциала таможенных органов. Проблемы поиска и создания резерва руководящего состава и сотрудников, стимулирование служебного роста, оптимальное использование каждой штатной единицы лежат в основе разработки подходов с использованием компетентностного потенциала персонала.

Это позволяет заметить умения сотрудников достигать установленных целей, исполнять возложенные на них функции и задачи, а также обнаружить необходимость дальнейшего обучения и направления развития персонала с учетом изменяющейся среды внешнеэкономической деятельности. Оценка персонала происходит на определённых стадиях, а именно: формирование компетенций персонала, использования компетенций персонала и развитие компетенций персонала.

В данный момент качественная оценка компетентности персонала таможенных органов затруднена из-за отсутствия необходимой научно-технической базы. Способ оценки компетентности сотрудников полагает использование на всех уровнях работы с персоналом (отбор и прием на службу, обучение, работа с резервами, аттестация). Разработка методик оценки компетентности персонала таможенных органов позволит значительно разрешить имеющиеся проблемы развития персонала.[5]

Перспектива развития таможенной службы тесно связана с немаловажными переменами в содержании различных таможенных услуг. Большие требования предъявляются к руководителям таможенных органов и структурных подразделений, к оперативности и качеству их решений, а также к методической и инструментально-технологической основе управления. Ключевым моментом в решении проблемы подготовки и переподготовки специалистов с требуемым уровнем компетентностного потенциала можно считать создание программ обучения на базе стратегии всестороннего непрерывного опережающего становления компетентностного потенциала персонала.

Система знаний персонала таможенных органов обязана всесторонне показывать сферы внешнеэкономической и таможенной деятельности. Данная система должна быть разработана на базе единых подходов к формированию знаний о таможенном деле и обеспечивать стандарт высококачественной подготовки специалистов для таможенных органов. Она важна для обеспечения системы базовых и специальных знаний и компетенций различных профессий (технолога, юриста, управленца, экономиста и др.) в сфере определенной направленности должности сотрудника таможенного органа. Важно произвести адаптацию системы знаний к актуальным условиям и динамике развития таможенной и внешнеэкономической деятельности.

Таможенное дело как институт представляется в виде взаимосвязанных и находящихся в постоянном взаимодействии таможенных органов и их подразделений, персонала, функций по созданию таможенных услуг. [4]

Организация высококачественной подготовки, повышения квалификации и переподготовки специалистов базируется на основе некоторых принципов: системности, конкретности, информативности, непрерывного развития при подходе к изучаемым процессам, явлений, методом реализации классических, современных и инновационных технологий обучения и др. Определение необходимости в обучении

напрямую связано с расхождением между достигнутыми и желаемыми уровнями качественной работы таможенных органов. Качественная организация системы дополнительного профессионального образования состоит в умении структурировать проблемы таможенной службы, а также определять в какой мере учебные заведения могут решить данную проблему для персонала.

Так же формирование и повышение профессиональных компетенций специалиста следует осуществлять в сочетании с развитием социально-личностных, общенаучных, общекультурных компетенций, при помощи постепенного «погружения» слушателя в предмет таможенного дела (исходя из процедуры от общего к частному). [1]

Оказание высококачественных таможенных услуг невозможно без эффективного и постоянного обучения персонала таможенных органов, что может быть обеспечено программами дополнительного профессионального образования.[5]

Очевидно, что для максимального прогресса кадрового потенциала таможенных органов одну из главных ролей будут играть новые условия сервисно-ориентированного таможенного пространства. Данный фактор предполагает вложение больших усилий (создание, потребление и развитие компетентностного потенциала сотрудников необходимо рассматривать в пространстве таможенного дела и внешнеэкономической деятельности на основе единых универсальных подходов). Условием развития кадрового потенциала в настоящее время возможно считать заинтересованность руководства таможенных органов в достижении определенного социально-экономического эффекта.

Необходимо разрабатывать инструментарий оценки, базирующийся на компетентностном подходе или улучшении имеющегося инструментария, но с учетом методического обоснования использования кадровых технологий. Представленные проблемные вопросы считаются первоочередными, их решение позволит гарантировать и обеспечить таможенные органы РФ персоналом, способным работать в сфере таможенных услуг на высочайшем уровне, а также воплотить в жизнь опережающее развитие компетентностного потенциала персонала в условиях изменяющихся требований по размеру и качеству предоставляемых таможенных услуг.

Таким образом, для внедрения новых решений в области кадрового потенциала сотрудников таможенных органов необходимо улучшить взаимосвязь и сотрудничество всех кадровых подразделений таможенной системы, создать единый согласованный перечень требований к качеству, компетенции и необходимым данным персонала, улучшить имеющуюся по данной теме нормативно-правовые документы. [2.] Разумно и необходимо постепенное развитие единой системы формирования, использования компетентностного потенциала персонала таможенных органов.

1. Алексеева Е.В., Никонова Н.В. Анализ управления социальным развитием в таможенных органах на современном этапе // Colloquium-journal. 2019. № 26-8 (50). С. 30-32.
2. Дорожкина Т.В., Крутиков В.К., Гусакова А.А., Кондрашова И.В. Человеческий фактор как базис инновационной модели // Финансовая экономика. 2019. № 2. С. 603-606.
3. Любкина Е.О. Особенности совершенствования кадрового потенциала таможенных органов на основе концепции компетентностного подхода / Е.О. Любкина // Сборник материалов XL Международной научнопрактической конференции «Молодой исследователь: вызовы и перспективы». - М.: Изд. «Интернаука», 2017. - №15 (40). С.94-100;
4. Мантусов В.Б. Таможенное администрирование в интеграционных объединениях на современном этапе развития мирохозяйственных связей / В.Б. Мантусов// Вестник Российской таможенной академии. 2017. - № 2 (39). С.22-29;
5. Попович Л.Г., Любкина Е.О. Концепция контроллинга в управлении компетентностным потенциалом должностных лиц таможенных органов / Л.Г. Попович, Е.О. Любкина // Контроллинг. - 2016. - № 59. - С. 10- 15.