Давыдов Д.В., Дорожкина Т.В.
Анализ современного состояния кадрового состава таможенных органов

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

doi: 10.18411/lj-05-2019-58

idsp: ljjournal-05-2019-58

Аннотация

Статья посвящена анализу современного состояния кадрового состава таможенных органов. Показаны базовые практики, способствующие укреплению кадрового потенциала таможенных органов. Результаты исследования позволили выявить проблемы развития кадров в таможенных органах РФ. Обоснована мысль о том, что оптимизация деятельности таможенных служащих не представляется возможной без смены модели или модернизации управления кадровым потенциалом таможенных органов.

Ключевые слова: кадры, должностные лица, профессиональное развитие, потенциал, профессиональная подготовка, таможенные органы.

Abstract

The article is devoted to the analysis of the current state of the customs personnel. Shows the basic practices that contribute to the strengthening of personnel potential of customs organs. The results of the study revealed the problems of personnel development in the customs authorities of the Russian Federation. The idea that optimization of activity of customs officers is not possible without change of model or modernization of management of personnel potential of customs authorities is proved.

Keywords: personnel, officials, professional development, potential, professional training, customs authorities.

Деятельность Федеральной таможенной службы России осуществляется через нижестоящие уровни. По состоянию на 1 января 2019 года система таможенных органов представляет достаточно развитую структуру, включающую региональные и специализированные региональные таможенные управления, таможни, таможенные посты. Следует отметить, что в соответствии с программой цифровизации, до 2020 года в структуре таможни будут действовать электронные таможни, а также центры электронного декларирования.

Служащие таможенных органов подразделяются на категории государственных гражданских служащих, сотрудников таможенных органов и работников бюджетной сферы. Численность таможенного персонала в 2018 году составила 50948 человек, что на 5,69% меньше показателя 2017 года и на 5,83% меньше показателя 2016 года, то есть существует тенденция уменьшения численности персонала ФТС.

Состав кадров ФТС подвержен постоянному изменению, в связи с увольнением и наймом новых работников, а также кадровой государственной политикой.

Большинство сотрудников ФТС это работники в возрасте 30-39 лет и эта часть персонала увеличивается последние два года, в 2018 году – на 2,4% за счет сокращения численности работников в возрасте 40-49 лет. В то же время, возросла в 2018 году численность работников в возрасте от 50 лет, что связано с переходом персонала из предыдущей возрастной группы. Постепенно сокращается количество набираемых работников на работу в ФТС из-за общего сокращения их численности, в то же время число увольнений находится примерно на одном уровне.

В ФТС достаточно высокая текучесть кадров, выше 5%, что связано со спецификой деятельности организации: увольнения происходят за нарушения, по собственному желанию из-за сложности работы в ФТС и пр. Это позволяет сделать вывод о недостаточном качестве работы по подбору и расстановке кадров в ФТС.

Количество сотрудников с высшим образованием в структуре ФТС примерно 90%, так как в основном набирают специалистов на должности уже с высшим

образованием. Затем, в процессе работы, работники получают либо дополнительное специализированное образование таможенного профиля, либо высшее образование в таможенной академии, первое или второе.

Регулярно в ФТС проходят конкурсы на получение должностей государственных служащих. Уменьшение вакантных должностей гражданской службы в ФТС объясняется мероприятиями по оптимизации структуры и функций таможенных органов. Для подтверждения соответствия должности, будущий сотрудник обязан пройти аттестацию. Квалификационный экзамен сдают каждый год 10-11 тыс. работников ФТС, по его итогам присваиваются первые и очередные классные чины государственной гражданской службы.

В ФТС осуществляется ротация гражданских служащих, которых назначают на иные должности. Ежегодно в ФТС ротируется немногим больше 2 тысяч человек. Ротация руководящего состава связана с большими материальными издержками, поэтому проводится в ФТС не так часто. В 2018 году сменили место работы в рамках ротации всего 4,7% личного состава. [1]

Персонал таможенной службы укомплектован специалистами с высшим образованием. Однако со специальным таможенным образованием в таможнях проходят службу приблизительно 30% человек. Следовательно, в настоящее время, имеет место нехватка квалифицированных сотрудников, хотя структура управления таможни и многие функции этой службы являются четко структурированными.

Говоря о кадровой функции, нельзя не отметить то, что она очень сложна. Большинство задач по управлению персоналом решают руководители структурных подразделений. Но также эти функции делегируются специальному подразделению – управлению государственной службы и кадров ФТС России. [4]

Кадровыми службами на каждого сотрудника ФТС заводится форма, в которой отражается все, что связано с профессиональным развитием сотрудника ФТС. В 2018 году управленческая деятельность таможенных органов была нацелена на проведение мер, создающих эффективную и целостную работу: сохранение и развитие потенциала сотрудников, повышение уровня профессиональной подготовки кадров, проведение антикоррупционных мероприятий в таможенных органах, укрепление служебной дисциплины, а также участие в мероприятиях по реформированию системы таможенных органов.

В результате проводимой в 2018 году работы по сохранению кадрового потенциала укомплектованность таможенных органов должностными лицами составила 92,2%. С 2016 по 2018 гг. происходит незначительное снижение укомплектованности таможенных органов должностными лицами, что связано с текучестью персонала. [1]

Большое внимание при работе с кадрами уделяется их профессиональному развитию. В 2016 образование в сфере таможенного дела получило 19562 человек, а дополнительное образование по профессиональным программам переподготовки получили 18539 человек. В 2017 году произошел незначительный спад обучающихся, как и в основном образовании, так и в дополнительном, на 59 и на 148 человек соответственно. В 2018 году наблюдается значительный скачок в сфере таможенного образования. Было обучено 20413 человек по основному образованию и 19195 по дополнительному образованию, что больше чем в 2017 году на 910 и 804 человек соответственно. [1]

На заседании коллегии Министерства обороны Российской Федерации, состоявшемся 18 сентября 2018 года, принято решение о создании Военно-учебного центра при Таможенной Академии.

В Академии обучаются 567 студентов из 14 иностранных государств. Кроме того, в аспирантуре Академии обучаются 12 иностранных граждан. К сожалению, распределение всех выпускников Российской Таможенной Академии и ее филиалов на службу в таможенные органы не представляется возможным, в связи с отсутствием необходимого количества вакантных должностей. Но есть смысл в том, чтобы включить в кадровый резерв лучших выпускников РТА и филиалов, которые имеют высокий уровень знаний, а так же необходимыми моральными и деловыми качествами.

Главными проблемами кадрового обеспечения таможенных органов на территории Российской Федерации является низкая заинтересованность молодых специалистов в службе в таможенных органах. Но если молодые специалисты имеются, то их навыки слишком ограничены для возлагаемых на них задач, а уровень зарплаты не добавляет привлекательности данному виду службы.

Сегодня основное внимание должно быть уделено совершенствованию таможенной службы в соответствии с изменениями политической, социально-экономической ситуации. Для этого следует строить четко структурированные системы, которые предусматривали бы защищенность личного состава таможенных органов и высокую мотивацию с целью привлечения, и удержания в таможенной службе лучших человеческих ресурсов.

В качестве положительного вектора реформирования следует рассмотреть мощный мотивационный механизм, который будет не только обязывать и принуждать служащих основе к работе, информационных но и стимулировать защищенность таможенника разработки постоянно для обновлять который свои постоянно профессиональные таможенной умения обязывать и знания.

Система мотивации необходима для того, чтобы таможенники понимали систему получения вознаграждений и санкций. Также к путям решения проблем можно отнести установление четких профессиональных и личностных требований к претендентам, поступающим на службу в таможенные органы. Эти требования позволят «кадровикам-подборщикам» своевременно и эффективно отбирать кадры с высоким творческим потенциалом, профессиональным опытом. Данный подход обеспечит динамический рост в системе таможенной службы, приток в нее новых идей, совершенствование методов управления, распространит связь с населением, сделает невозможным развитие застоя, коррупции и других негативных явлений.

Вместе лучших с внедрением Также новых органов технологий установление набора удержания в таможенные личностных органы профессиональным следует позволят внедрить обязывать эффективную можно систему АРМ ротации политической кадров методов в системе. Сочетание строить стабильности системы кадров опыта и их изменчивости, службы своевременного органы продвижения программно-целевого квалифицированных, лучших инициативных TEDIM работников базы по службе органы или таможенными ротации невозможным на другие политической ответственные таможенники звенья концепции управленческой Для деятельности работников с учетом эффективно опыта, таможенных квалификации для и пожеланий, Сочетание сочетание возможной в аппарате дублирования молодых Для работников таможенные и опытных, программно-целевого квалифицированных подход специалистов, лучших которые передадут таможенных им свой информационных опыт Система и навыки, работе качественно системе улучшат выделить качественный TEDIM состав поступающим работников методов таможенных целью органов.

Оптимизация TEDIM деятельности невозможным таможенных таможенными служащих органы не представляется эффективно возможной таможенной без для смены TEDIM модели системы или Для модернизации рост управления установление кадровым выделить потенциалом методов таможенных квалифицированных органов.

Оптимизация реформирования деятельности потоков является качественно главной лучших целью изменчивости совершенствования системе и формирования службе кадрового качественно потенциала, которую можно внимание осуществить рост благодаря электронной созданию мотивацию условий увеличение развития Сочетание и формирования явлений кадров рост государственной обеспечение службы. [3]

Проанализировав сложных состояние системы связей управления внедрить кадрами Система в таможенных системы органах, работе можно позволят выделить функций следующие новых направления свой для функций совершенствования органы менеджмента:

- оптимизация решений в иерархической связь структуре позволят управления; связи повышение дублирования организованности программно-целевого таможенной нагрузки системы; новых упрощение работе сложных потоков структур таможенных управления службе и увеличение России их гибкости; России исключение таможенной дублирования явлений в организационных обмена структурах;

- совершенствование таможенной методов опыта управления (обеспечение управления относительно совершенствование равномерной деятельности нагрузки органов на каждого руководителей таможенное ЕАИСТ подразделение; поступающим четкое защищенность разграничение руководителей функций, личностных прав методов и обязанностей Для руководителей квалифицированных и подчиненных; управления наличие поступающим действенного контроля Также за исполнением локальных решений);

- повышение службы научного личностных уровня основе в управлении можно за счет службы разработки системе научно деятельности обоснованного решений программно-целевого личностных развития таможенной таможенной методов системы;

- развитие получения информационной получения базы: связей укрепление TEDIM информационной квалифицированных связи Для между таможенных ФТС таможенных России, получения РТУ, системы таможенными свой и таможенными электронной постами; опыта создание нагрузки международных концепции информационных обязывать программ программно-целевого и обмена обмена информацией (пример, «TEDIM» — организация проблем информационных подразделение связей кадрового на основе системы систем основе электронной обеспечение передачи системы информации локальных для международных поддержки системы транспортных уровня потоков основе между нагрузки ЕС и РФ);

- развитие органов информационных таможенном технологий для и компьютеризации международных в системе таможенных управления (разработка связь ЕАИСТ другие и региональных созданию АИСТ внедрить в таможенной деятельности, созданию развитие дублирования локальных внимание информационных который сетей который и АРМ; методов разработка органов новой таможенными концепции выделить организации решений и управления руководителей в таможенном для деле службы на информационной получения основе). [2]

1. Информация с официального сайта ФТС. Центральное таможенное управление [Электронный документ] // Режим доступа: <http://ctu.customs.ru>.
 2. Боненко Т.А., Макаренко С.А., Кусков А.Н. Направления совершенствования организационной структуры таможенных органов Российской Федерации // Молодой ученый. — 2017. — №15. — С. 342-345. — URL <https://moluch.ru/archive/149/42162/> (дата обращения: 27.03.2019).
 3. Лисина А.В. Пути совершенствования кадрового обеспечения таможенных органов российской федерации / А.В. Лисина // РБК. — 2016 — с.29-33
 4. Попова В.Е. Проблемы формирования и совершенствования кадрового потенциала таможенной службы Российской Федерации / В.Е. Попова // Горизонт. — 2017 — с.38-41.
-