Давыдов Д.В., Дорожкина Т.В.

Развитие персонала таможенных органов в условиях организационно-структурных изменений

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

doi: 10.18411/lj-05-2019-59

idsp: ljjournal-05-2019-59

Аннотация

Статья посвящена проблемам развитию кадров таможенных органов в ходе структурных изменений на основе цифровых технологий. Обоснована мысль о необходимости формирования персонала, способного противостоять внешним вызовам и решать нестандартные задачи в условиях трансформации современной экономики. Рассмотрены факторы, влияющие на развитие персонала, а так же требования, предъявляемые к персоналу и способы организации процесса совершенствования сотрудников таможенных органов.

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

Abstract

The article is devoted to the problems of customs personnel development in the course of structural changes based on digital technologies. The author substantiates the idea of the need for the formation of personnel able to withstand external challenges and solve non-standard problems in the transformation of the modern economy. Examines the factors influencing the development of the staff and requirements for staff and methods of organization of process of improvement of personnel of customs authorities.

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

Развитие персонала - это система взаимосвязанных действий, включающих выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры. [1]

Одним из фактов, который влияет на развитие персонала, является стремительное развитие новых информационных технологий. В таможенных органах к этому можно отнести процесс цифровизации. Под этим процессом в таможенных органах подразумевается не только электронное декларирование, но и активное внедрение в управленческие процессы различных информационных систем. Это значительно упрощает работу кадровых служб, оптимизирует процессы взаимодействия между отделами и другими государственными органами, а для участников ВЭД повышает скорость проводимого в отношении их таможенного администрирования.

В связи с применением информационных технологий и нового оборудования, возникает потребность в дополнительных знаниях персонала, в развитии дополнительных навыков и способностей нестандартно выполнять поставленные задачи.

Подобная тенденция обязывает сотрудников таможенных органов проходить обучение и переобучение для ознакомления с новыми производственными функциями. В дальнейшем, после обучения, сотрудники смогут занимать соответствующие должности, находить более эффективные решения для решения прежних задач, а так же принимать нестандартные решения. Благодаря этому сотрудник будет успешен в своей работе, что приведет к увеличению кадровых ресурсов компании.

Сотрудник может проходить обучение не только за пределами организации, но и непосредственно, на рабочем месте. Чтобы научиться выполнять работу самостоятельно, можно сначала понаблюдать за опытными сотрудниками. Постепенно

это приведет к устойчивому закреплению теоретических знаний у обучающегося, а так же к формированию способности (компетенции) применять полученные знания самостоятельно. Со временем такой работник все чаще выполняет задания, без консультации с коллегами и становится полноценным сотрудником, умело соединяющим в своей работе теорию и практику.

Для обучения на рабочем месте часто используют наставничество. Передаче опыта квалифицированным работником – неопытному сотруднику и формирование у него профессиональных навыков не требует больших затрат. Структурный руководитель дает конкретное задание своим подчиненным (наставнику и его подопечному), а затем дает оценку их действиям и формулирует итоговые рекомендации.

Еще одной методикой, применяемой как для обучения ручному труду, так и для включения в организационные процессы, является производственный инструктаж. Его широкое применение обусловлено также, как и наставничество, малыми временными и материальными издержками для работодателя.

В таможенных органах одним из методов, применяемых для развития персонала является ротация. Временный перевод руководящего состава или рядовых сотрудников на другую должность или в отдел способствует более глубокому изучению профессии, а также способствует приобретению новых навыков. Ротация не только помогает сменить обстановку и окружение, но и избавляет сотрудника от ощущения рутинности выполняемой работы, то есть, мотивирует его к саморазвитию.[2]

Следовательно, обучение на рабочем месте дает возможность более глубоко изучить свои профессиональные функции, а также сразу применить полученные знания в трудовой практике, что позволяет еще раз повторить и прочнее закрепить вновь изученное. Однако, обучение на рабочем месте предполагает, что обучающийся сотрудник уже обладает базисными знаниями, а главное – высоким уровнем ответственности.

Помимо обучения на рабочем месте, в таможенных органах широко применяется обучение с отрывом от работы. К такому обучению относится -посещение курсов, которые могут проводиться в виде лекционных занятий в учебных заведениях; участие в деловых играх, обычно организуемых под руководством опытного менеджера и способствующих выявлению участниками сильные и слабые стороны в производственных процессах, а также развитию коммуникативных навыков.

Обучение вне рабочего места может проходить в форме семинаров, работы в группах по обмену опытом, участия в конференциях и т.д. Получение информации в таких формах всегда вызывает живой интерес у работников, что способствует активному формированию новых поведенческих компетенций и профессиональных навыков. Плюсом является то, что такое обучение проводят либо профессионалы – практики самой высокой квалификации, либо представители научного сообщества, которые обладают как правило, самой интересной и новой информацией о состоянии таможенного дела. Наглядность информации обеспечивается применением самых современных информационных технологий.

К сожалению, высокое качество обучения с отрывом от работы не приносит сиюминутного результата. Работодатель, отпуская сотрудников на учебу, несет существенные финансовые затраты на проезд, проживание и питание сотрудников. При этом на рабочем месте обучаемых не выполняются их прямые обязанности. К тому же, полученные знания невозможно моментально закрепить на практике и какую то часть информации сотрудник все же теряет.

Идеального способа обучения не существует, но есть возможность скорректировать план профессионального обучения под определенные условия в организации и скомбинировать несколько способов овладения информацией, что даст наилучший эффект.

Для развития персонала таможенных органов, должны постоянно проводиться специальные мероприятия по повышению квалификации или по переквалификации работников, донесение современной информации в области таможенного дела и повышение личностных характеристик каждого сотрудника для комфортабельной атмосферы среди коллектива. Огромную роль играет именно переподготовка

специалистов с целью освоения новых знаний и умений, для расширения рабочего кругозора и овладением нужной информацией.

Чаще всего при таком обучении происходит получение второй специальности или профессии, что положительно влияет на продвижение по карьерной лестнице.[3]

С каждым годом появляется более современное оборудование и технологии производства, документальная и правовая информация устаревает, соответственно снижается эффективность от полученных профессиональных навыков ранее. Для этого меры по повышению квалификации должны проходить постоянно и повсеместно. Очень важно, чтобы сотрудник не только сохранял свой профессиональный уровень, но и постоянно совершенствовал и развивал его.

Таможенные органы заинтересованы в постоянном развитии персонала, т.к. только высококомпетентные сотрудники способны обеспечить эффективную работу по решению всех тех задач, которые закреплены за таможенными органами правительством Российской Федерации.

Для формирования качественного персонала таможенного дела, нужно осуществлять планирование развития и карьерного роста на систематической основе. Однократные меры по обучению новых работников не дадут хороших результатов. Процесс обучения не должен влиять на снижение эффективности работы таможенного органа. Необходимо планировать не только продолжительность и периодичность обучения, но и правильно определять перспективные направления совершенствования персонала, учитывать наличие ресурсов, штатную ситуацию, количество сотрудников, которых необходимо переобучить или переквалифицировать. Очень важно какие цели и задачи ставит руководство и каких итогов хочет достичь от сотрудников после обучения.

Основной задачей кадрового развития таможенных органов является обеспечение возможности проведения структурных реформ на основе цифровизации. Необходимы сотрудники с совершенно новыми компетенциями, способные решать нестандартные проблемы в условиях вызова внешней среды, специалисты, понимающие современные тенденции и способные своевременно применять новшества в своей работе.

Возможность профессионального обучения высоко ценится как кандидатами при наборе на вакансию, так и опытными работниками организации, поскольку оно способствует интеллектуальному развитию человека, позволяет ему расширить круг общения и укрепляет его уверенность в себе.[4]

Наличие у персонала некоего набора знаний по специальности, отлаженное на определенном этапе деятельности производство не могут обеспечить компании вечный успех и лидерство среди конкурентов. В любой организации победы обуславливаются совместными усилиями руководителей и подчиненных.

Прозрачная мотивация, благоприятный климат в коллективе, желание и готовность работников посвящать себя работе, их преданность компании и лояльность к руководству - вот то, что способствует укреплению положительных отношений между работодателем и работником. Желание сотрудников расти и развиваться в данной организации, означает улучшение качества работы, отсутствие «перебежчиков» к конкурентам, быстрый и качественный подбор специалистов на вакантные должности. Таким образом, от этого напрямую зависит общая эффективность компании.

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А. И. Наумов // М.: Магистр: ИНФРАМ, 2017. С. 29.
 2. Глухов В. В. Основы менеджмента / В.В. Глухов // СпецЛит, 2017. С. 83.
 3. Коротков, Э. М. Менеджмент / Э. М. Коротков // Юрайт, 2017. С. 93.
 4. Максимцов М.М., Комаров М.А., Менеджмент: учебник / М.М. Максимцов, М.А. Комаров // Юнити-Дана. С. 60.
-