

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Поникарова Павла Дмитриевна

студент, Владимирский государственный университет им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, РФ, г. Владимир

Владимирский государственный университет им. А.Г. и Н.Г. Столетовых

научный руководитель, старший преподаватель, Владимирский государственный университет им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, РФ, г. Владимир

Аннотация. В статье рассматривается кадровая политика таможенных органов Российской Федерации. Раскрываются проблемы формирования кадрового состава таможенных органов. Анализируется зависимость эффективности деятельности таможенных органов от успешности функционирования кадровой службы и ведения кадровой политики.

Ключевые слова: таможенные органы, кадровая служба, задачи, функции, управление таможенными органами, кадровая политика.

Кадровая служба таможенных органов является незаменимым элементом системы таможенных органов. Именно от эффективности деятельности кадровой службы зависит стабильность и четкость функционирования таможенных органов.

Процесс и модель управления персоналом таможенных органов нуждается в постоянном развитии и совершенствовании, направленном на более продуктивное функционирование. Эффективно установленная система кадровой деятельности менеджеров кадровых служб приводит к повышению результативности кадрового обеспечения, что является главной задачей таможенных органов Российской Федерации, и в конечном итоге приведет к эффективному развитию экономики нашей страны.

Система таможенных органов в России очень обширна, перед ней стоит множество задач, и достижение идеального уровня эффективности практически невозможно, так как это требует максимального уровня знаний и мастерства от сотрудников таможенных органов. Ответственность за проверку и совершенствование знаний и навыков должностных лиц и работников таможенных органов лежит на кадровой службе.

К основным ее функциям можно отнести:

- обеспечение реализации кадровой политики в таможенных органах;
- осуществление подбора и расстановки кадров таможенных органов;
- организация и обеспечение проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы и включение сотрудников в кадровый резерв;
- организация и обеспечение проведения аттестации и квалификационных экзаменов;
- организация профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки сотрудников;

Однако деятельность кадровой службы таможенных органов несовершенна и имеет ряд проблем. К основным проблемам можно отнести следующие:

1. Неэффективная система мотивации. Такая проблема может стать причиной коррупции, снижения эффективности работников, нарушениями служебной дисциплины. Безусловно, присутствует система награждения и премирования сотрудников. Премия может быть назначена по случаю личного юбилея, юбилея организации, за определенные достижения в службе, за добросовестное исполнение служебных обязанностей и по другим причинам.

Кадровая служба занимается сбором информации о достижениях сотрудников, затем предлагает кандидатов на премирование или представление к награде, а начальник таможни принимает решение о вознаграждении.

Проблема заключается в том, что награждение сотрудников происходит нечасто, нет регулярности, в связи с чем спадает мотивация и снижается продуктивность сотрудников.

Для борьбы с этими проблемами необходимо создать эффективную систему мотивации таможенных служащих, которая будет основана на достойной оплате труда, честных и прозрачных критериях оценки эффективности и профессионализма, а также на стимулировании развития профессиональных навыков и компетенций.

2. Низкий уровень квалификации таможенных служащих, а также недостаточно эффективная система подготовки, переподготовки и повышения квалификации должностных лиц. Это может привести к различным проблемам, таким как неправильное оценивание товаров, нарушения законодательства о таможенном контроле, задержки в таможенном оформлении и т.д. Это может привести к потере доходов для государства, ущербу для бизнеса и неудовлетворенности клиентов. Поэтому важно инвестировать в обучение и повышение квалификации таможенных служащих для обеспечения эффективной работы таможни.

Необходимо выстроить тщательный подход к обучению и развитию персонала с целью улучшения индивидуальных качеств, профессиональных навыков и умений.

Для осуществления данной задачи необходимо предпринять следующие меры:

- Разработка индивидуальных образовательных программ, в особенности для новых сотрудников, учитывающих текущий уровень их знаний и навыков, а также потребности в развитии. Данный шаг поможет повысить эффективность использования трудовых ресурсов и возможностей сотрудников.
- Организация регулярных семинаров по актуальным и наиболее важным направлениям таможенной деятельности и тренингов на выявление лидерских, коммуникативных качеств и других ключевых навыков. Такие мероприятия способствуют росту профессиональной компетентности сотрудников.
- Проведение регулярной оценки результатов обучения с целью определения его эффективности и, при необходимости, корректировки образовательной программы. Также важно включить сюда обратную связь сотрудников о наполненности и полезности курсов, а также о компетентности и уровне преподавания.
- Внедрение онлайн-платформ для обучения, переподготовки, повышения квалификации кадров.

3. Неэффективная система взаимодействия таможенных органов и ведомственного университета (Российской таможенной академии), а также других учебных заведений, участвующих в подготовке специалистов таможенного дела. В настоящее время все больше высших учебных заведений ведет подготовку по специальности «таможенное дело», но все равно их недостаточно, мало возможностей получить профессиональное образование по этому направлению. В связи с этим, можно вести работу по следующим направлениям:

- создание ступенчатой системы подготовки специалиста в области таможенного дела;

- создание специальных классов с углубленным изучением предмета в средних учебных заведениях;
- обеспечение обмена опытом разных таможенных органов России путем семинаров, конференций, командировок;

Для того чтобы решить вышеперечисленные проблемы, необходимо:

1. Разработать комплекс мер по совершенствованию системы мотивации, сделать награды и премии регулярными.
2. Внедрить систему непрерывной профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников на протяжении всего срока службы или работы.
3. Внедрить специальные классы профильного обучения в среднеобразовательных учебных заведениях, в которых будут изучаться базовые профильные предметы.
4. Создание эффективной системы оценки ключевых показателей эффективности персонала (KPI).
5. Использование информационных систем и технологий для формирования и развития кадрового потенциала таможенных органов.

Для дальнейшего развития кадрового обеспечения процесса управления таможенными органами был предложен комплекс мероприятий. При выполнении данного комплекса мероприятий повысится эффективность кадровой политики, целью которой является успешное выполнение поставленных перед таможенными органами задач.

Список литературы:

1. Алексеева Е.В., Захаров П.В. Особенности и проблемы управления персоналом в таможенных органах Российской Федерации // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – №12(1) – С. 15-17.
2. Архипов А.Ю. Место, роль и функции кадровой работы в таможенных органах // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки. – 2020. – № 5(44) – С. 91-96.
3. Дроботова К.С. Кадровая политика таможенных органов Российской Федерации // Экономика и социум. – 2021. – № 4(13) – С. 1062-1064.
4. Радченко А. И. Основы государственного и муниципального управления: системный подход: Учебник. – М.: Юнити-дана, 2017. – 295 с. – SBN 978-5-905381-15-7.
5. Романова О. Оптимизация поведения предприятия в современных условиях // Проблемы теории и практики управления. – 2020. – № 3. – С. 116-122.