

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ РФ

Сафарова Валерия Витальевна

студент Белгородского государственного национального исследовательского университета, РФ, г. Белгород

Современная система государственной кадровой политики претерпевает радикальные преобразования вместе со всем российским обществом. Как и в кадровой работе коммерческих структур, значимость приобретают ориентированность на интересы работодателя и борьба за таланты, которым потребуется минимальная адаптация.

Кадровое обеспечение таможенных органов является одной из ключевых проблем государства. Существует прямая зависимость результативности и эффективности управления в государстве от его кадрового потенциала.

Это, в свою очередь, влияет на жизнедеятельность страны, благосостояние ее граждан, международный авторитет государства.

Определяющим фактором перспективного развития кадрового обеспечения является эффективная кадровая политика в широком смысле, которая включает воспроизводства кадрового потенциала таможенного управления, его занятость, правовое регулирование трудовых отношений, организационных механизмов и процедур отбора.

Необходимость выработки новой кадровой политики следует из содержания задач, стоящих сегодня перед государством и государственными учреждениями и организациями. Нужно выработать новые идеи, принципы и технологии решения кадровых вопросов, которые отражали современный уровень управленческой науки, практики и требования демократического общества и на государственном уровне, и на уровне отдельной организации, учреждения.

Исходной точкой, определяющей трудовое поведение работника, является его трудовой потенциал. Если при прочих равных условиях должности организации замещают люди, профессиональный потенциал которых соответствует текущим и перспективным целям предприятия, то конкурентоспособность предприятия существенно увеличивается.

Именно кадровое планирование обеспечивает первые этапы обеспечения предприятия необходимыми кадрами.

На сегодняшний день управление карьерой в таможенных органах происходит в области планировании карьеры сотрудников, также кадровое планирование имеет целью укомплектования организационных структур специалистами, знания и практические навыки которых соответствуют квалификационным характеристикам соответствующих должностей.

Именно от результатов планирования человеческих ресурсов зависит эффективность ее работы. Управление карьерой осуществляется как в интересах проведения эффективного таможенного управления, так и в интересах самих работников. Важно спланировать размещение персонала таким образом, чтобы учесть потребности во времени, в нужном месте, в нужном количестве, необходимой квалификации для решения поставленных задач.

Управление карьерой должно создавать условия для более продуктивной работы и удовлетворения работой. Сегодня управление карьерой становится важным элементом

кадровой политики, помогает при определении ее задач, стратегий и целей, ориентированных на будущее, способствует их выполнению через соответствующие мероприятия.

Карьера персонала ФТС России – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

При этом под должностным ростом подразумевается продвижение вверх по служебной лестнице, а под профессиональным – повышение квалификации, непрерывное совершенствование мастерства. При правильном построении карьеры первое (должностной рост) является закономерным итогом второго (профессионального роста). Планирование персонала ФТС России начинается с определения потребности в нем, позволяющий установить на заданный период времени количественный и качественный состав персонала.

Качественная потребность в персонале. Потребность по категориям, профессиям, специальностям, уровню квалификационных требований к персоналу рассчитывается исходя из общей организационной структуры предприятия, а также организационных структур подразделений (например, функциональных служб), требований к должностям и рабочим местам, закрепленным в должностных инструкциях персонала и штатном расписании предприятия.

Количественная потребность в персонале. Осуществляется посредством определения расчетной численности и сравнением с фактической обеспеченностью на определенный период времени. Основывается на анализе предполагаемой организационной структуры предприятия (количество структурных подразделений, уровни управления, подчиненность и распределение ответственности и других аспектах).

В настоящее время кадровые технологии в государственных органах содержат планирование и финансирование деятельности федеральных государственных органов власти. Необходимость в планировании кадров на ФТС России возникает для того, чтобы целенаправленно вырабатывать механизмы кадрового управления и увеличивать эффективность деятельности ФТС России.

Для достижения этих целей кадровое планирование должно улучшать кадровый состав и служить профессиональному развитию служащих. Основной проблемой, которая связана с повышением эффективности государственной службы, является систематическое применение показателей и критериев оценки деятельности органов федеральной государственной службы и их подразделений.

Для успешного решения задач формирования государственного кадрового планирования в ФТС России и оценки кадрового потенциала, необходимо учесть ряд условий: тенденции развития рынка труда; формальность критериев, обеспечивающую соблюдение законности при реализации государственной кадровой политики; предоставление надлежащих материальных и социальных гарантий для обеспечения достойного уровня жизни служащих.

Несмотря на огромный опыт в области планирования кадров, совершенствование данной сферы идет очень медленно. Основными причинами являются формальный подход к его проведению; отсутствие отчетливой обоснованной методологии и современной технологии проведения кадровой оценки и кадрового планирования.

Список литературы:

1. Мустафина, Л.И. Совершенствование профессиональной подготовки государственных и муниципальных служащих [Электронный ресурс] / Л.И. Мустафина // Интернет-журнал Науковедение. – 2014. – №2 (21). – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/index.php?p=issue-2-14>
2. Сирченко, А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом [Текст] / А.Е. Сирченко // Молодой ученый. — 2015. — №12. — С. 496-499

