

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СТРАТЕГИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ НА 2019–2025 ГОДЫ

А.В. Петров¹⁾, А.А. Масловский²⁾

¹⁾ Государственный таможенный комитет Республики Беларусь, Минск, Беларусь,
oirgtk@customs.gov.by

²⁾ Государственный таможенный комитет Республики Беларусь, Минск, Беларусь,
oirgtk@customs.gov.by

Предложены подходы к формированию стратегии совершенствования кадрового обеспечения таможенных органов Республики Беларусь.

Ключевые слова: таможенные органы; кадровое обеспечение таможенных органов; система показателей кадровой работы; кадровый потенциал; кадровый ресурс.

APPROACHES TO THE FORMATION OF THE STRATEGY OF STAFF IMPROVEMENT FOR CUSTOMS AUTHORITIES FOR 2019–2025

A.V. Petrov¹⁾, A.A. Maslovsky²⁾

¹⁾ State Customs Committee of the Republic of Belarus, Minsk, Belarus, oirgtk@customs.gov.by

²⁾ State Customs Committee of the Republic of Belarus, Minsk, Belarus, oirgtk@customs.gov.by

Approaches to the formation of the strategy of staff improvement in the Customs service of the Republic of Belarus are proposed.

Key words: customs authorities; staffing of customs authorities; system of indicators of personnel work; human resources; personnel resource.

По итогам анализа результатов работы в рамках Основных направлений развития таможенной службы Республики Беларусь на 2016–2020 годы и на прогнозный период до 2025 года Государственным таможенным комитетом Республики Беларусь выявлена необходимость комплексного рассмотрения вопросов кадрового обеспечения деятельности таможенных органов, актуализации и пересмотра системы показателей кадровой работы.

Кроме того, в 2018 году завершается плановый период Концепции профессионального обучения кадров для таможенных органов Республики Беларусь, утвержденной приказом Председателя Государственного таможенного комитета Республики Беларусь от 10 октября 2013 г. № 403-ОД, регламентирующей вопросы прогнозирования и планирования потребности в кадрах и устанавливающей расчетные показатели по данному направлению деятельности.

Вышеприведенными факторами, а также необходимостью своевременного решения актуальных задач кадрового обеспечения таможенных органов обусловлена потребность в определении подходов к формированию Стратегии совершенствования кадрового обеспечения таможенных органов на 2019–2025 годы.

В концептуальном и прогнозном рассмотрении совершенствование кадрового обеспечения таможенных органов должно позволить эффективно решить задачи автоматизации таможенных процессов, применения новых технологий в организации работы, оптимизации структуры и штатной численности.

К числу актуальных задач кадрового обеспечения таможенных органов в настоящий момент относятся поручения руководства страны по участию в ряде инфраструктурных и логистических проектов, в частности, обеспечение деятельности таможенных органов в рамках развития Китайско-Белорусского индустриального парка

«Великий камень», элемента реализуемой Китайской Народной Республикой глобальной концепции строительства Экономического пояса Шелкового пути.

Расширяются функции таможенной службы, с начала 2019 года таможенные органы приступят к осуществлению паспортного контроля в отдельных пунктах пропуска на белорусско-польском, белорусско-латвийском и белорусско-литовском участках границы: «Козловичи», «Бигосово», «Гудогай».

Учитывая вышеназванные причины, для разработки в Стратегии также должны найти отражение, в преломлении к развитию кадрового потенциала, вопросы современных IT-технологий: интернет вещей, анализ больших данных и др.

Важная тема – борьба с должностными правонарушениями.

В Стратегии должны учитываться положения законодательства о борьбе с коррупцией, согласно которым совершенствование кадровой работы является важным компонентом системы мер борьбы с коррупцией [1].

Применение процедур приема на работу, отбора, подготовки, продвижения по службе (работе) государственных должностных лиц в соответствии с принципами эффективности их деятельности и справедливости, исключение дублирования выполняемых функций, оптимизация структуры органа государственного управления, профессионализм сотрудников, безусловно, эти направления кадровой работы должны найти раскрытие в Стратегии.

Разработку Стратегии предложено вести под девизом: «Совершенствование кадрового обеспечения: от ресурса к потенциалу», что соответствует комплексному рассмотрению проблем, ориентиру на качество, профессионализм, эффективность работы.

Под «кадровым ресурсом» для целей разработки Стратегии понимается постоянный состав работников, состоящих в трудовых отношениях с органами государственного управления, предприятиями и организациями.

Понятие «кадровый потенциал», в соответствии с утвержденной Главой государства Концепцией государственной кадровой политики Республики Беларусь [2], определяется способностью кадров решать стоящие перед ними текущие и перспективные задачи. В содержательном плане это численность кадров, их образовательный уровень, личностные качества, профессионально-квалификационная и половозрастная структура, характеристики трудовой и творческой активности.

Этапы разработки Стратегии канонические: определение целей и задач – анализ состояния дел – определение проблемного поля – разработка матрицы соответствия и матрицы потребностей с выходом на программу мер.

Для целей разработки Стратегии, с позиций процессного и компетентностного подходов [3], подготовлена ее примерная структура, включающая следующие разделы:

- кадровая политика и состояние кадрового ресурса таможенной службы;
- факторы внутренней и внешней среды в текущем и прогнозном периоде, влияющие на управление кадровым ресурсом таможенной службы;
- формирование кадрового ресурса таможенных органов;
- функционирование кадрового ресурса таможенных органов (управление кадровыми ресурсами, кадровая служба таможенных органов);
- развитие и совершенствование кадрового потенциала таможенной службы;
- критерии, показатели и целевые индикаторы развития кадрового потенциала таможенной службы.

Заключительным разделом в Стратегии должна стать Программа мер по ее реализации.

Список использованных источников

1. Закон Республики Беларусь от 15 июля 2015 года «О борьбе с коррупцией». Информационно-поисковая система «ЭТАЛОН» Национального центра правовой информации Республики Беларусь.

2. Указ Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399 «Об утверждении Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь». Информационно-поисковая система «ЭТАЛОН» Национального центра правовой информации Республики Беларусь.

3. Баранова А.В. Система управления компетенциями должностных лиц таможенных органов Российской Федерации // Вестник Российской таможенной академии. 2016. № 1. С. 180-186.

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА НА ПРИМЕРЕ ТАМОЖНИ «МИНСК-2»

А. В. Михалькевич

Таможня «Минск-2», Минск, Беларусь, info@gipk-customs.by

Рассмотрены практические аспекты совершенствования эффективности управления в таможенном деле на примере таможни «Минск-2».

Ключевые слова: таможенные органы; критерии оценки эффективности работы таможенных органов; таможенный контроль; посттаможенный контроль.

PRACTICAL ASPECTS OF IMPROVING THE ADMINISTRATIVE EFFICIENCY IN THE SPHERE OF CUSTOMS ON THE EXAMPLE OF THE CUSTOMS "MINSK-2"

A.V. Mikhalkевич

Customs "Minsk-2", Minsk, Belarus, info@gipk-customs.by

The practical aspects of improving the management efficiency in customs are considered on the example of the Minsk-2 Customs.

Key words: customs authorities; criteria for the performance evaluation of customs authorities; customs control; post-clearance control.

Одним из важнейших актуальных вопросов практической деятельности таможенных органов Республики Беларусь на протяжении ряда лет остается вопрос объективной оценки эффективности управления, рационального использования имеющихся материальных и трудовых ресурсов, результативного применения форм и методов работы в сфере таможенного дела. Актуальность вопроса объективно обусловлено рядом факторов:

- динамично меняющийся характер внешнеэкономической деятельности (далее – ВЭД), определяющий стремительное изменение законодательства, регулирующего правоотношения в данной сфере, а соответственно – задач и целей таможенной службы;

- уникальный монопольный характер деятельности таможенной службы, определяющий отсутствие универсальных стимулов развития (таких как конкуренция) и показателей эффективности, характерных для предпринимательских организаций (таких как прибыль) В данной связи возникает вопрос об определении базы для