

Е. В. Широбокова¹, Н. В. Карпенко¹

¹ Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

Аннотация. В статье рассматривается профессиональный карьерный рост персонала таможенных органов как мотивационный фактор, обосновывается необходимость развития карьерного роста в таможенных органах РФ. Рассматривается система обучения персонала таможенных органов, повышение квалификации, элементы механизма управления карьерой. Анализируется комплекс мер, направленный на совершенствование системы мотивации карьерой в таможенных органах РФ.

Ключевые слова: таможенный орган; государственный гражданский служащий; сотрудник; перспектива карьерного роста; план карьеры; мотивация; профессиональная карьера.

E. V. Shirobokova¹, N. V. Karpenko¹

¹ Irkutsk State Transport University, Irkutsk, Russian Federation

PROFESSIONAL CAREER MANAGEMENT OF CUSTOMS PERSONNEL

Abstract. The article discusses the professional career growth of the customs authorities as a motivational factor, substantiates the need for career development in the customs authorities of the Russian Federation. The system of training of personnel of customs authorities, advanced training, elements of a career management mechanism are considered. A set of measures aimed at improving the career motivation system in the customs authorities of the Russian Federation is analyzed.

Keywords: customs authority; state civil servant; employee; career prospects; career plan; motivation; professional career.

Результаты деятельности таможенных органов напрямую зависят от того, насколько удовлетворены работой и занимаемым положением должностные лица и работники. В этих условиях актуальна тема управления карьерой персонала таможенных органов. Поэтому особую роль в системе профессионального развития должностных лиц таможенных органов играет карьерный рост персонала. Профессиональная карьера – это успешное продвижение в той или иной области деятельности, последовательность занимаемых должностей, положений в коллективе, рабочего места и т.д. При этом карьера должна быть управляемым, а значит, плановым процессом.

Управление профессиональной карьерой – это целенаправленная деятельность кадровых подразделений по развитию профессиональных способностей человека, накоплению им профессионального опыта и его рациональному использованию в интересах, как самого работника, так и организации. Управление профессиональной карьерой можно определить, как совокупность принципов, методов и средств управления процессом развития карьеры, охватывающей все направления и этапы кадровой работы в организации [8].

Сочетание интересов отдельного работника и организации обеспечивается планированием личной карьеры, а также планированием его профессионального развития и должностного продвижения.

Со стороны организации целями управления профессиональной карьерой являются:

- эффективное использование профессиональных способностей персонала в интересах дела, достижения целей и решения задач организации;
- своевременное обеспечение организации необходимым ей штатной численности персонала с соответствующим профессиональным опытом, знаниями и навыками;
- создание эффективных стимулов для мотивации и профессионального развития персонала;
- обеспечение стабильного кадрового состава.

Немаловажную роль играет внутриорганизационная учеба, содержание которой составляют принципы, методы, средства и формы, технологии и процедуры работы по обеспечению профессионального развития. Ответственным за повышение квалификации и професси-

онального развития должностных лиц в таможенных органах является Управление государственной службы и кадров ФТС России (УГСК). Основным источником подготовки квалифицированных кадров является Российская таможенная академия (РТА) и ее филиалы, а также Региональный учебный центр Всемирной таможенной организации (РУЦ РТА).

Повышение квалификации направлено на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, рост мастерства по занимаемой должности.

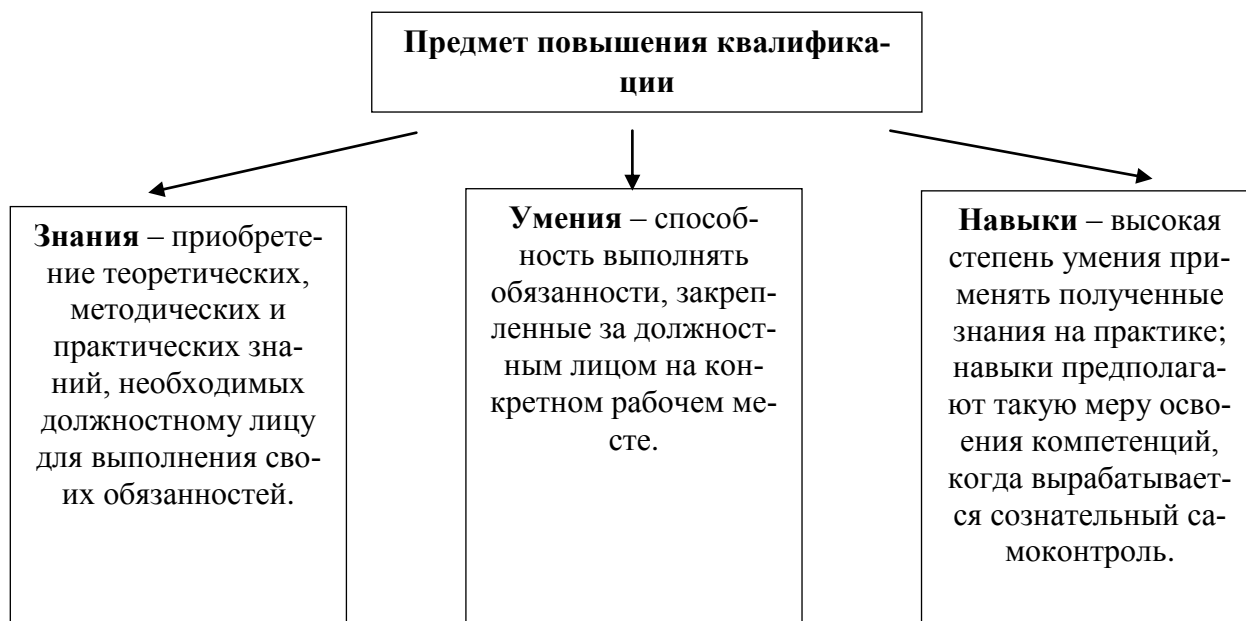


Рис. 1. Предметы повышения квалификации должностных лиц таможенных органов [6]

Также в процессе повышения квалификации должностные лица совершенствуют своё профессиональное поведение, осваивают способы взаимодействия внутри коллектива, изучают вопросы как вести себя в стрессовых ситуациях и работу с возражениями, вырабатывают характер поведения в различных профессиональных ситуациях, повышают коммуникабельность, получают навыки проработки управленческих решений и т.п.

Использование системы непрерывного образования для всех категорий должностных лиц таможенных органов является основным принципом системы развития и карьерного роста персонала. При этом система придерживается принципов непрерывности, индивидуального подхода, полноты и направленности повышения квалификации.

Профессиональная карьера внутри таможенного органа может иметь различные направления [6]:

- вертикальное (карьерный рост по занимаемой должности);
- горизонтальное (смена функциональных обязанностей при неизменности уровня должности);
- центростремительное (рост в должности с изменением функциональных обязанностей).

Также карьера может иметь вид профессионального развития со сменой работы и переход в другую организацию.

Важной задачей системы управления профессиональной карьерой является понимание и учет элементов механизма управления карьерой, которые представлены на рисунке 2.

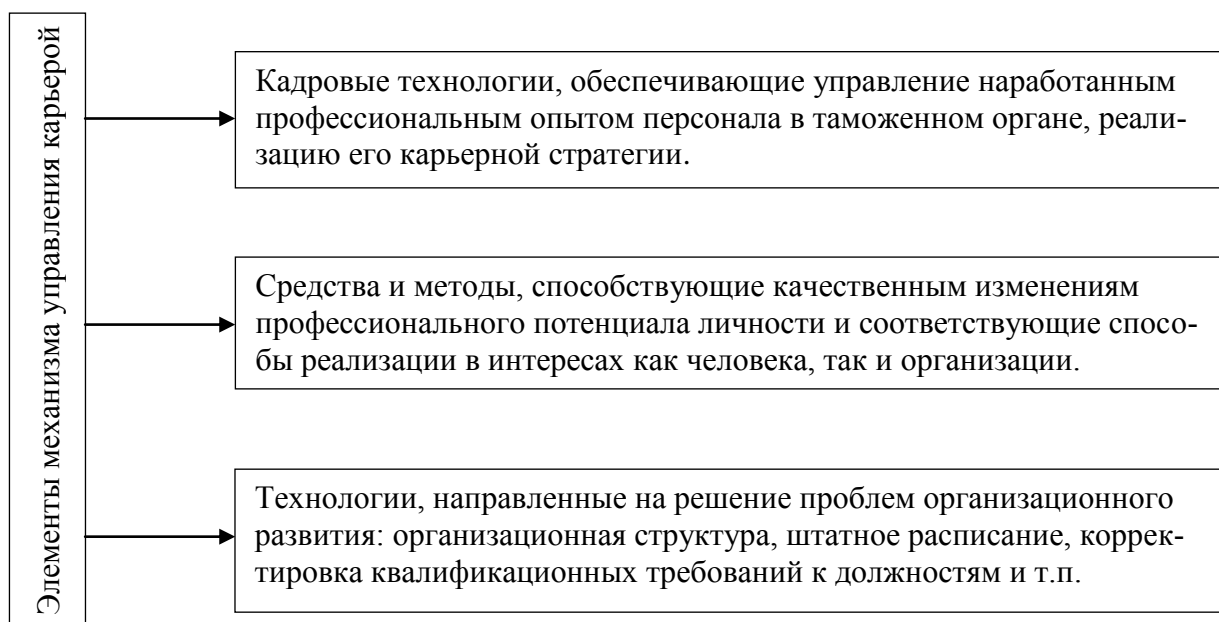


Рис. 2. Элементы механизма управления карьерой [6]

План карьеры – документ, в котором представлен вариант профессионального развития и должностного перемещения государственного служащего в организации. Средства, обеспечивающие успешную реализацию плана [4]:

1) важнейшей предпосылкой служебного продвижения является успешное выполнение должностных обязанностей (случаи повышения по службе не справляющихся со своими должностными обязанностями должностных лиц крайне редки);

2) таможенник должен не только пользоваться всеми доступными средствами профессионального развития, но и демонстрировать вновь приобретенные навыки, знания, зрелость;

3) реализация плана развития карьеры в огромной степени зависит от эффективного партнерства с руководителем, так как именно он оценивает работу подчиненного в занимаемой должности и его потенциал, принимает решение о продвижении и располагает ресурсами, необходимыми для развития персонала;

4) для успешного продвижения должностного лица организация должна знать о его достижениях и возможностях. Это делается с помощью подготовки выступлений, докладов, аналитических отчетов и т. д.

Важнейшим фактором в управлении профессиональной карьерой является стимулирование труда. Под этим термином понимается создание материальных и моральных предпосылок для эффективной и качественной деятельности, их реализация зависит от самого должностного лица, его потребностей и степени их удовлетворения [4].

Стремительное развитие информационных технологий, направленность Стратегии развития таможенных органов на цифровизацию, являются важным фактором, влияющим на механизм управления карьерой и систему развития персонала в таможенных органах в целом. Цифровизация выражается не только в изменении системы контроля, электронного декларирования, но и в активном внедрении информационных систем в принятие управленческих решений руководителями таможенных органов [5].

С одной стороны, это упрощает работу, оптимизирует процессы взаимодействия между структурными подразделениями, повышает скорость оказания таможенных услуг и т.п. С другой стороны, в заданных условиях повышаются требования к знаниям и компе-

тенциям должностных лиц, появляется необходимость профильного обучения и развитие дополнительных умений и навыков.

Организация системы профессионального развития персонала в условиях информатизации, усложнения технологий управления персоналом, новых требований к системе мотивации и стимулирования труда является актуальной задачей для кадровой службы и руководства таможенных органов.

На протяжении последнего десятилетия в России формируется четкая система государственной службы. Появляются новые нормативные акты, регламентирующие различные сферы деятельности государственного аппарата [7]. Не остаются в стороне и карьерные процессы.

Государственная служба в таможенных органах России является длящимся процессом, который начинается с момента заключения служебного контракта и издания приказа о назначении на должность государственной службы и завершается прекращением службы.

Прохождение таможенной службы и, в результате, управление карьерой в таможенных органах России можно рассматривать системно с возможностью выделения пяти основных этапов.

Первый этап – поступление на службу. В него включаются действия по сбору необходимой информации, прохождения испытания, заключения контракта, а также присвоение первого специального звания и принятие присяги – у сотрудников; присвоение классного чина – у госслужащих.

Второй этап – присвоение специального звания или классного чина и перемещение по службе через кадровый резерв.

Третий этап – перемещение, аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Четвертый этап – применение в отношении должностных лиц мер поощрения и взыскания.

Пятый этап – прекращение службы в таможенных органах РФ.

При этом в рамках каждого из составляющих периодов службы административно-правовой статус должностного лица таможенных органов РФ видоизменяется: появляется комплекс специфических прав, обязанностей и гарантий, влияющих на систему управления профессиональной карьерой.

В России создана система, позволяющая как государственным органам, так и самому госслужащему планировать развитие профессиональной карьеры, учитывать возможные перспективы, намечать пути достижения поставленных целей [6]. Эта система включает в себя нормативно-правовую базу, образовательные учреждения и т. д. Однако, обнаруживается и ряд недостатков. Главный – расхождение теоретических основ планирования профессиональной карьеры с реальностью. Слабо развита система стимулирования труда государственных служащих (особенно это касается нижнего звена). Государство не может обеспечить престиж государственной службы, не достаточно полно освещает ее перспективы. Следствием этого является отток профессионалов из органов государственной службы и крайне малый приток новых сил. В результате – наблюдается снижение профессионального уровня работников государственных органов.

Необходимо, чтобы оговоренная в нормативно-правовых актах система управления профессиональной карьерой, претворялась в жизнь на местах. Особенно это должно коснуться процедуры отбора кадров. Крайне важно, чтобы в таможенные органы попадали люди, заинтересованные в продвижении по службе, в развитии собственной карьеры.

К сожалению, зачастую наблюдаются случаи коррупционных проявлений в органах государственной службы, использование служебного положения в личных интересах, что также мешает служебному продвижению по-настоящему достойных претендентов на те или иные должности.

Профессиональная карьера – движущая сила аппарата таможенной службы. И для того, чтобы этот аппарат работал, каждый должен занять в нем четкое место, обозначить точки взаимодействия с системой и ответственность за это лежит как на таможенных органах в целом, так и на каждом служащем в частности.

Подводя итог, необходимо отметить, что управление профессиональной карьерой персонала, в том числе мотивация должностных лиц к эффективной деятельности, выделена в таможенных органах в разряд приоритетных направлений. Первоочередной задачей для таможенных органов является обеспечение необходимых условий для трудовой мотивации. Систему мотивации должностных лиц таможенных органов необходимо строить, на наш взгляд, исходя из анализа потребностей самих должностных лиц, она должна быть гибкой, учитывать профессиональные, возрастные особенности персонала. Это будет способствовать профессиональной и творческой реализации кадров, что, соответственно, повысит ответственность и результативность таможенной службы. В связи с этим можно с уверенностью утверждать, что целенаправленное планирование профессиональной карьеры является фактором успешного мотивационного развития должностных лиц таможенных органов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 22. Ст. 2063.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
3. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.
4. Зинченко Г. П., Зинченко Я. Г. Социальные стимулы в стратегиях мотивации государственных служащих // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. 2014. № 4. С. 120–130.
5. Косых Е. А., Кондрусик М. А., Старых С. А. Анализ кадрового обеспечения и возможностей карьерного роста сотрудников таможенных органов // Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика: материалы международной научно-практической конференции / редкол.: Е. А. Большчева (отв. ред.); Юго-Зап. гос. ун-т. Изд-во ЗАО «Университетская книга». Курск, 2018. С. 29–33.
6. Лотова И. Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход / И. Лотова // Человек и труд. 2003. № 10. С. 69–72.
7. Основы таможенного дела : учебник / под общей редакцией В. А. Черныша. Москва : Издательство Российской таможенной академии, 2013. 366 с.
8. Ткаченко А. С., Немченко О. А. Управление карьерой сотрудников таможенных органов // Научный электронный журнал «Меридиан». 2019. № 10. С. 27–29.

REFERENCES

1. Federal'nyy zakon ot 27 maya 2003 g. № 58-FZ «O sisteme gosudarstvennoy sluzhby Rossiyskoy Federatsii» [Federal Law of May 27, 2003 No. 58-FZ "On the system of public service of the Russian Federation"]. *Sobraniye zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii* [Collected Legislation of the Russian Federation], 2003, No. 22, section 2063.
2. Federal'nyy zakon ot 27 iyulya 2004 g. № 79-FZ «O gosudarstvennoy grazhdanskoj sluzhbe Rossiyskoy Federatsii» [Federal Law of July 27, 2004 No. 79-FZ "On the State Civil Service of the Russian Federation"]. *Sobraniye zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii* [Collected Legislation of the Russian Federation], 2004, No. 31, section 3215.
3. Federal'nyy zakon ot 21 iyulya 1997 g. № 114-FZ «O sluzhbe v tamozhennykh organakh Rossiyskoy Federatsii» [Federal Law of July 21, 1997 No. 114-FZ "On Service in the Customs Authorities of the Russian Federation"]. *Sobraniye zakonodatel'stva Rossiyskoy Federatsii* [Collected Legislation of the Russian Federation], 1997, No. 30, section 3586.

4. Zinchenko G.P., Zinchenko Ya. G. Sotsial'nyye stimuly v strategiyakh motivatsii gosudarstvennykh sluzhashchikh [Social incentives in the strategies of motivating civil servants]. *Elektronnyy vestnik Rostovskogo sotsial'no-ekonomicheskogo instituta* [Electronic bulletin of the Rostov Social and Economic Institute], 2014, № 4, pp.120-130.

5. Kosykh E.A., Kondrusik M.A., Starykh S.A., Analiz kadrovogo obespecheniya i vozmozhnostey kar'yernogo rosta sotrudnikov tamozhennykh organov [Analysis of staffing and career opportunities for customs officials]. *Aktual'nyye problemy razvitiya sotsial'no-ekonomicheskikh sistem: teoriya i praktika: Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. [Actual problems of the development of socio-economic systems: theory and practice: Materials of the international scientific-practical conference]. Kursk, 2018. pp.29-33.

6. Lotova I. Professional'naya kar'yera gossluzhashchikh: variativnyy podkhod [Professional career of civil servants: a variable approach]. *Chelovek i trud* [Man and labor], 2003, No. 10, pp. 69–72.

7. Osnovy tamozhennogo dela : uchebnik / pod obshchey redaktsiyey V. A. Chernysha [Fundamentals of customs: textbook / edited by V.A.Chernysh]. Moscow: Publishing House of the Russian Customs Academy, 2013, 366 p.

8. Tkachenko A.S., Nemchenko O.A. Upravleniye kar'yeroy sotrudnikov tamozhennykh organov [Career management of customs officials]. *Upravleniye kar'yeroy sotrudnikov tamozhennykh organov* [Scientific electronic journal "Meridian"], 2019, No. 10, pp. 27–29.

Информация об авторах

Широбокова Елена Владимировна – студент, Иркутский государственный университет путей сообщения, 664074, г. Иркутск, ул. Чернышевского, 15, e-mail: lena.shirobokova.2000@mail.ru

Карпенко Наталья Васильевна – кандидат педагогических наук, доцент, кафедра таможенного дела и правопедения, Иркутский государственный университет путей сообщения, 664074, г. Иркутск, ул. Чернышевского, 15, e-mail: 85912008@rambler.ru

Authors

Elena Vladimirovna Shirobokova – student, Irkutsk State Transport University, 15 Chernishevsky St., 664074, Irkutsk, Russia, e-mail: lena.shirobokova.2000@mail.ru

Natalya Vasilievna Karpenko – Ph.D. in Pedagogics, Associate Professor, Department of Customs and Law, Irkutsk State Transport University, 15 Chernishevsky St., 664074, Irkutsk, Russia, e-mail: 85912008@rambler.ru

Для цитирования

Широбокова Е. В. Управление профессиональной карьерой персонала таможенных органов [Электронный ресурс] / Е. В. Широбокова, Н. В. Карпенко // Молодая наука Сибири: электрон. науч. журн. — 2020. — № 4. — Режим доступа: <http://mnv.irkups.ru/toma/410-20>, свободный. — Загл. с экрана. — Яз. рус., англ. (дата обращения: 24.12.2020).

For citation

Shirobokova E.V., Karpenko N.V. *Upravleniye professional'noy kar'yeroy personala tamozhennykh organov* [Professional career management of customs personnel]. *Molodaya nauka Sibiri: ehlektronnyj nauchnyj zhurnal* [Young science of Siberia: electronic scientific journal], 2020, No. 4. Access mode: <http://mnv.irkups.ru/toma/410-20>, free. Title from the screen. Languages: Russian, English [appeal date: 24.12.2020].