

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Актуальные проблемы повышения компетентности персонала таможенных органов

Баранова Алина Владимировна

Аспирант

Российская таможенная академия, Экономический факультет, Люберцы, Россия

E-mail: alina.customs@gmail.com

Проблема оценки и повышения компетентности персонала таможенных органов приобретает все большую актуальность в современных условиях развития таможенного дела.

От компетентности должностных лиц таможенных органов во многом зависит обеспечение экономической безопасности страны. Качественная подготовка специалистов таможенных органов, их профессиональное развитие – проблема, актуальная для всего современного общества.

В связи с интеграционными процессами на евразийском пространстве становится необходимым создание общего образовательного пространства, а также дальнейшая гармонизация образования в таможенной сфере. В условиях активного развития процессов глобализации, унификации таможенного законодательства возрастает необходимость применения единых подходов и стандартов к подготовке таможенных кадров, принятых в международной практике.

Унификация образовательных стандартов позволят поднять на новый качественный уровень подготовку кадров для таможенных администраций, что в свою очередь будет способствовать росту качества оказания таможенных услуг в соответствии с мировыми стандартами. Представляется целесообразным согласовать образовательные программы подготовки специалистов для таможенных органов с Профессиональными стандартами PICARD Всемирной таможенной организации.

Формирование требований к компетентности персонала таможенных органов должно совершаться с учетом принципов международных стандартов ИСО серии 9000. Согласно руководящим указаниям по обучению персонала, которые приведены в стандарте ISO 10015 [1], следует проводить анализ потребностей таможенных органов в обучении и выявлять проблемы, связанные с компетентностью.

В настоящее время в таможенных органах существует ряд проблем, связанных с компетентностью персонала, которые требуют разработки методики оценки компетентности персонала:

1. В условиях модернизации таможенного дела происходит изменение и повышение уровня требований к компетентности кадрового ресурса таможенной службы. Данные требования должны регулярно подвергаться анализу, в результате которого следует определять необходимые таможенным служащим компетенции.

2. Для повышения эффективности профессионального обучения необходимо определять реальные образовательные потребности каждого специалиста таможенных органов, т.е. потребности в переподготовке и повышении квалификации.

3. При отборе кадров следует проводить оценку компетенций, необходимых кандидатам для прохождения службы в таможенных органах. В настоящее время методы

оценки профессиональных и личных качеств, используемые в таможенных органах, не всегда позволяют оценить соответствие кандидата должности.

4. Работа с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности в таможенных органах ведется достаточно формально. Данная проблема не раз обсуждалась на Всероссийских семинар-совещаниях руководителей кадровых подразделений таможенных органов РФ. Однако в таможенных органах до сих пор не создана эффективная система работы с кадровым резервом и не разработано Положение о резерве кадров.

5. В процессе аттестации зачастую возникают трудности при решении вопроса о соответствии должностного лица таможенного органа занимаемой должности. Процедура аттестации не всегда позволяет в достаточной степени оценить компетенции аттестуемого.

В таможенных органах необходимо использовать современные методы оценки персонала, которые позволят не только оценивать профессиональные знания и навыки, но и выявлять наличие необходимых компетенций, определять управленческий потенциал и способности к профессиональному развитию.

Анализ современных методов оценки компетентности персонала, используемых в коммерческих и некоторых государственных структурах, показал, что применение данных методов при работе с персоналом таможенных органов позволит значительно повысить уровень компетентности должностных лиц.

В настоящий момент оценка компетентности персонала таможенных органов не имеет необходимой научно-методической базы. На наш взгляд разработка методики оценки компетентности должностных лиц таможенных органов позволит решить существующие проблемы.

Разрабатываемую методику оценки предлагается построить на основе принципов менеджмента качества. Требования постоянного улучшения качества, подкрепленные процессным подходом и направленные на удовлетворение заинтересованных сторон, стали основой подхода к оценке компетентности персонала.

Компетентностная модель, разработка и использование которой предусмотрено при оценке компетентности, будет выступать как норма качества и база оценки специалиста.

Методику оценки компетентности должностных лиц таможенных органов, построенную на основе принципов менеджмента качества, предполагается возможным использовать на всех этапах работы с персоналом, включая отбор и прием на службу, обучение персонала, работу с резервом кадров и аттестацию должностных лиц. Оценка и постоянное повышение компетентности персонала таможенных органов позволят совершенствовать кадровый потенциал, что в свою очередь будет способствовать укреплению экономического суверенитета государства.

Литература

1. Международный стандарт ISO 10015 «Управление качеством. Руководящие указания по обучению» («Quality management. Guidelines for training»).