**КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ: МЕЖДУНАРОДНЫЙ И РОССИЙСКИЙ ОПЫТЫ УПРАВЛЕНИЯ**

Автор: Камилова Рада Магомедовна,

студентка 1 курса по специальности «Таможенное дело»

Наименование образовательного учреждения: ОУ ВО « Южно-Уральский институт управления и экономики»

**Содержание**

Введение……………………………………………………………………3

Глава I Управление таможенной службой в России и за рубежом

1.1Российский опыт управления таможенными службами……..........4

1.2 Международный опыт управления таможенными службами

 на примере ближнего зарубежья….…….…………………….........8

 1.3 Особенности прохождения государственной службы в

 таможенных органах РФ……………….……………………….......11

Глава II Кадровый потенциал таможенных органов РФ

 2.1 Исследование конкурсов ФТС России на замещение вакантных

 должностей государственной гражданской службы.…………….13

2.2 Анализ действующего руководства таможенной службы РФ.......15

Заключение………………………………………………………………..17

Список литературы……………………………………………………….18

**Введение**

**Актуальность темы.** На сегодняшний день управление таможенной службой соответствует приоритетам нашей страны, а также реформированию российской государственной службы в целом. Процесс создания стабильной системы государственной службы еще не завершен, не решены многие проблемы становления данного социально-политического института.

В последние годы проведенные реформы позволили повысить эффективность функционирования таможенных органов РФ. Таможенная служба вышла на новый виток развития с учетом изменения таможенного законодательства, которое соответствует международным стандартам, а также таких показателей, как увеличенный внешнеторговый оборот и активная работа по созданию Таможенного союза.

В толковом словаре понятие «служба» понимается как польза, услуга, жизнь для других, полезное дело[[1]](#footnote-1). Понятие «служить» определяется словарем русского языка как выполнение чьей-либо воли, распоряжений, обращая свою деятельность в пользу чего-либо[[2]](#footnote-2).

Имеющиеся на сегодняшний день научные подходы к оценке определения «государственная служба» трактуются в широком и узком смыслах. В широком смысле под госслужбой понимается трудовая деятельность работников, исполнение ими служебных обязанностей в государственных органах, учреждениях и организациях, в узком же смысле – выполнение работниками соответствующих служебных функций в органах государственной власти[[3]](#footnote-3).

Государственную службу можно определить как особую профессиональную деятельность людей, связанную с управлением; в качестве публичного, социально-правового института, направленного на осуществление свойственных государству функций, которые ориентированы на интересы государства и граждан, проживающих в нем. Согласно Конституции РФ государственная служба осуществляет деятельность избранных народом органов государственной власти[[4]](#footnote-4).

На данный момент в нашей стране активно создается теоретическая база, предназначенная для реформирования государственной службы, а также происходит перестройка управления ее кадровым потенциалом. В промежуток времени, характеризующегося экономическими реформами, государственная таможенная служба создавалась заново – трудности с кадровым обеспечением оказались весьма актуальными и требовали незамедлительных решений. Поэтому не возникает сомнений в необходимости создания целостной системы таможенной службы и системы управления ею, а также комплектования профессионального кадрового состава, который смог бы обеспечить развитие гражданского общества и инновационной экономики. Все сказанное свидетельствует об актуальности данного исследования.

**Объектом настоящего исследования** выступает таможенная служба РФ.

**Предметом исследования** – процесс формирования кадрового потенциала таможенной службы.

**Основная цель данной работы** представляет собой исследование воздействия развития кадрового потенциала на эффективность деятельности таможенных органов РФ.

Достижение поставленной цели обусловливает решение следующих задач:

– определение характерных черт государственной кадровой политики на фоне рыночной экономики;

– универсализация опыта зарубежных стран в кадровой политике по управлению таможенными службами;

– анализирование развития кадрового потенциала таможенных органов РФ;

– выявление направлений, повышающих эффективность управления развитием кадрового потенциала таможенных органов.

В ходе проведенного исследования были применены следующие методы научного познания: сравнительно-правовой и системный анализы, синтез.

ГЛАВА I УПРАВЛЕНИЕ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБОЙ

В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

**1.1 Российский опыт управления таможенной службы**

Сложно представить надлежащее функционирование демократического правового федеративного государства без надежной системы государственных органов и соответствующей ей системы государственной службы. Именно на государственную службу, как на комплексную деятельность, возлагается задача по осуществлению фактически всех государственных решений.

Социально-экономические и политические преобразования в России диктуют существенное реформирование госслужбы в течение нескольких лет. Концепция реформирования, утвержденная Президентом РФ в августе 2001 года, выявила направления реформы. В целях оптимизации обозначенной Концепции Указом Президента РФ утверждена Федеральная программа «Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003-2005 годы)»[[5]](#footnote-5).

Для дальнейшего развития реформирования системы государственной службы РФ была принята программа: «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации».[[6]](#footnote-6) Программа разработана в целях создания единой системы государственной службы путем совершения реформирования ее видов и формирование системы управления госслужбой, организации высококвалифицированного кадрового состава, гарантирующего эффективность государственного управления.

В целях развития программ реформирования в мае 2003 года был принят Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации»[[7]](#footnote-7), став организационной и правовой базой системы государственной службы, предопределил ее виды – гражданскую, правоохранительную, военную и уровни – федеральную и государственную гражданскую службу субъектов РФ.

Очередной ступенью реформирования стало принятие Федерального закона в июле 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[[8]](#footnote-8), который установил организационно-правовые и экономические основы государственной гражданской службы. Вместе с тем данный закон определил правовой статус государственного гражданского служащего Российской Федерации.

На основе рассмотренного закона разработаны и вводятся режимы, которые гарантируют продуктивность служебной деятельности госслужащих и повышают ее эффективность.

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» обозначил обновленные технологии комплектования штата:

– назначать на должность государственной гражданской службы исходя из проведения конкурса;

– содействовать служебному росту государственных служащих на конкурсной основе;

– формировать и использовать кадровый резерв для замещения должностного положения гражданской службы;

– давать оценку профессионализму деятельности государственных гражданских служащих, при помощи проведения аттестации и квалификационного экзамена;

– проводить ротацию служащих и другие.

Основой эффективной деятельности таможенных органов является профессиональный, высококвалифицированный кадровый состав.

Организация штата зависит от множества факторов: от нормативно-правовой базы, комплектования кадрового состава на основе проведения конкурса, объективно оценивая кандидатов, социальных гарантий, формирования кадрового резерва.[[9]](#footnote-9)



Рисунок 1.Виды государственной службы

Стоит учесть, к какому виду относится служба в таможенных органах, при ее характеристике. В соответствии с Федеральным законом, принятым в мае 2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» Федеральная таможенная служба делится на контрактную службу в таможенных органах и государственную гражданскую службу.

Порядок их прохождения включает в себя комплекс общих этапов прохождения для работников данных служб, в частности:

– поступление на службу в таможенные органы;

– присвоение специального звания или классного чина гражданской государственной службы специалисту, принятому в таможенные органы;

– периодическое прохождение проверки соответствия служебных и других качеств сотрудника требованиям занимаемой им должности посредством аттестации или квалификационного экзамена гражданских служащих таможенных органов.

Рисунок 2. Кадровый состав таможенных органов

Кадры таможенных органов – это все сотрудники, федеральные государственные гражданские служащие и работники бюджетной сферы, работающие в таможенных органах.

Федеральный закон, принятый в июле 1997 года № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» регламентирует прохождение сотрудниками государственной службы в таможенных органах; Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» – федеральными государственными гражданскими служащими. Трудовые отношения сотрудников таможенных органов регулируется Трудовым кодексом РФ (Федеральный закон от 30.12.2001. № 197-ФЗ).

Должностные лица таможенных органов – граждане, проходящие службу в указанных органах, которым в установленном порядке присвоены специальные звания или классные чины.

Выделяют четыре группы указанных должностей и соответствующих им званий:

1) Младший состав: прапорщики и старшие прапорщики таможенной службы;

2) Средний начальствующий состав: младшие лейтенанты таможенной службы, лейтенанты и старшие лейтенанты таможенной службы, а также капитаны таможенной службы;

3) Старший начальствующий состав: майоры таможенной службы, подполковники и полковники таможенной службы;

4) Высший начальствующий состав: генералы-майоры таможенной службы, генералы-лейтенанты таможенной службы, генералы-полковники таможенной службы, действительные государственные советники таможенной службы Российской Федерации.

Приказ ФТС[[10]](#footnote-10) утвердил перечень должностей сотрудников старшего, среднего начальствующего состава и младшего состава ФТС России, а также соответствующие им предельные специальные звания и единые квалификационные требования.

В соответствии со ст. 9 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» должности гражданской службы подразделяются на категории и группы.

Категории должностей гражданской службы:

1) руководители – к ним относятся должности руководителей и заместителей руководителей госорганов и их структурных подразделений, а также территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств госорганов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий;

2) помощники (советники) – к ним относятся должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям госорганов, руководителям территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и руководителям представительств государственных органов в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей;

3) специалисты – к ним относятся должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий;

4) обеспечивающие специалисты – к ним относятся должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово-экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий.

Должности категорий «руководители» и «помощники (советники)» подразделяются на высшую, главную и ведущую группы должностей гражданской службы; должности категории «специалисты» – на высшую, главную, ведущую и старшую группы; должности категории «обеспечивающие специалисты» – на главную, ведущую, старшую и младшую группы должностей гражданской службы.

Сотрудникам, проходящим службу без ограничения срока полномочий, классные чины присваиваются согласно результатам квалификационного экзамена.



Рисунок 3. Группы должностей таможенных органов

Классный чин гражданской службы – действительный государственный советник РФ 1, 2 или 3-го класса, который присваивается Президентом РФ.

В федеральных органах исполнительной власти классный чин федеральной гражданской службы – государственный советник РФ 1, 2 или 3-го класса присваивается Правительством РФ.

Руководителем ФТС России определяется перечень работников, отвечающих за техническое обеспечение деятельности таможенных органов.

Определение численности сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников бюджетной сферы в таможенной системе является полномочием Правительства Российской Федерации, а в таможенных органах, организациях, учреждениях и предприятиях, подведомственных ФТС – руководителя Федеральной таможенной службы.

Подводя итог, служба в таможенных органах включает в себя как правоохранительную, так и гражданскую госслужбу.

Важнейшими особенностями таможенной службы являются:

1) межотраслевой характер правого регулирования таможенной службы, предполагающий применение нормативно-правовой базы института государственной службы РФ;

2) самостоятельная специфика сферы деятельности таможенного служащего, а именно отдельный комплекс нормативно-правовых актов в области таможенного дела и службы;

3) многофункциональный характер организации и деятельности таможенной службы, что подразумевает сочетание признаков и функций управленческой, военной и специальной госслужбы.

**1.2 Международный опыт управления таможенными службами на примере ближнего зарубежья**

Таможенное дело в Республике Беларусь организовывалось при повышении объемов внешнеторговых грузов, упрощения таможенных формальностей при условии гарантирования экономической безопасности, развертывания участия Беларуси в интеграционных экономических объединениях государств, создания Таможенного союза в рамках Евразийского экономического сообщества.

После вступления в силу Таможенного кодекса Таможенного союза в Белоруссии кардинально изменилась система законодательства, отвечающая за регулирующую функцию таможенных правоотношений, в основе которой лежат международные договоры государств-членов Таможенного союза и решения Комиссии Таможенного союза.

В Республике Беларусь была сформирована правовая база таможенного дела в результате вступления в силу Таможенного кодекса Таможенного союза, соответствующая мировым стандартам. Деятельность Таможенного союза осуществляется путем эффективного использования совместных информационных ресурсов, свободным доступом к ним таможенных служб государств-членов Таможенного союза, а также надежным информационно-техническим обеспечением общих таможенных процессов.

Основными задачами кадровой службы являются [[11]](#footnote-11):

– подбор кадров с учетом использования современных средств диагностики профессионально-деловых и личностных качеств;

* планирование и прогнозирование необходимости в кадрах таможенных органов и учреждений, находящихся в подчинении Комитета;
* обеспечение сбалансированности профессионально-квалификационного состава кадров и структуры рабочих мест;
* формирование кадрового потенциала и его распределение по сферам деятельности;
* модернизация рабочих мест, обеспечивающая безопасные и здоровые условия труда, разработка и внедрение ресурсосберегающих технологий;
* сохранение эффективных и создание новых рабочих мест с учетом повышения инвестиционной активности;
* обеспечение безопасных условий труда на основе более активного применения экономических факторов в управлении охраной труда, усиления внутриведомственного надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда;
* повышение эффективности, надежности и доступности социальной защиты, основанной на государственных социальных гарантиях;
* организация действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним;
* формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления;
* совершенствование методов оценки кадров;
* мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров;
* организация непрерывного профессионального развития кадров;
* выявление одаренной молодежи и организация планомерной работы с ней.

В государственном учреждении образования «Институт повышения квалификации и переподготовки кадров таможенных органов Республики Беларусь» происходит совершенствование концепции подготовки кадров для таможенных органов. 2015 год характеризуется следующими качественными показателями кадрового потенциала таможенных органов:

* знание иностранных языков – 50 %;
* высшее образование – 95 %, из них: экономическое – 20 %, юридическое – 30 %, специалисты в области информационных технологий – 25 %, таможенное дело – 25 %.

С 2016 года у граждан Белоруссии появилась возможность получить высшее образование по специальности «Таможенное дело» на условиях целевой подготовки.

Выпускники общего среднего, среднего специального и профессионально-технического образования могут стать участниками конкурса на целевое место, где обязательным условием является их принадлежность к гражданству Республики Беларусь. Рассматриваемые кандидаты для приема на службу в таможню должны соответствовать по уровню образования, личным деловым и моральным качествам, состоянию здоровья.

Договор о целевой подготовке специалиста таможенного дела, являющийся основанием для участия в конкурсе, должен быть подписан начальником таможни, а гражданину, получившему высшее образование по данной специальности, необходимо отработать обязательный срок работы, составляющий 5 лет.

После того, как Республики Казахстан стала независимой, в государстве появилась потребность в создании и развитии в короткие сроки системы таможенного дела, достигнув при этом международных стандартов. В декабре 1991 года был сформирован Таможенный комитет при Президенте РК, позже подчиненный Министерству финансов страны. К тому времени штатная численность таможенных органов составила около 3 тыс. единиц, в 1996 году – 6,4 тыс. единиц, по последним имеющимся данным на 2013 год штатная численность составляет – 5,2 тыс. единиц.

На основании постановления Правительства РК «Об утверждении Программы развития таможенной службы Республики Казахстан на 2004 – 2006 годы»[1] были утверждены нормативные акты, которые вынесли работу с персоналом на новый этап развития: качественная структура штата улучшилась, работники подходят к возложенным на них обязанностям с большей ответственностью, также воспитывается чувство патриотизма. Произошел рост в численности специалистов, обладающих высшим экономическим, юридическим и образованием по специальности таможенное дело, количество которых насчитывает приблизительно 50 % от их общего числа, однако, деятельность по привлечению и подбору высококвалифицированных специалистов в таможенные службы продолжается.

Важнейшие направления в таможенной политике – совершенствование деятельности таможенных органов и повышение качества кадрового обеспечения. В целях подготовки, а также повышения квалификации специалистов таможенных органов Республики Казахстан необходимо материально-техническое обеспечение высших учебных заведений на должном уровне.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Страны** | **Казахстан** | **Беларусь** | **Россия**  |
| Схожие критерии требований при назначении на должность | Условия, связанные с возрастом, уровнем образования, состоянием здоровья, наличием дееспособности и отсутствием судимости, уровнем деловых, личных и нравственных качеств |
| Характерные особенности назначения на должность | Молодые специалисты, проходят обязательную стажировку в таможенных органах, результаты которой учитываются при вступлении в должность | Возможность получения высшего образования по специальности «Таможенное дело» на условиях целевой подготовки | Законом о государственной гражданской службе определяется конкурс как основной способ подбора кадров |

Таблица 1.Характерные особенности требований при назначении на должность

Организация Таможенного союза Российской Федерации, Республики Казахстан и Республики Беларусь повлияла на упрочнение единого рынка, послужила фактором, упрощающим потоки иностранной валюты, рабочей силы и государственных услуг между странами. Деятельность единой таможенной территории и реализации режимов Таможенного союза содержат в себе ряд нерешенных вопросов, однако ФТС России и таможенные службы указанных стран ближнего зарубежья ведут активное взаимодействие с целью решения данных проблем.

При проведении анализа международного опыта управления на примере стран ближнего зарубежья были выявлены их особенности при приеме на должности гражданской службы в таможенные органы.

Так, отличительной чертой кадровой политики Республики Беларуси является целевая подготовка специалиста таможенного дела, являющаяся основным способом формирования штата. Недостаток описанного способа заключается в отсутствии возможности оценивания профессионального уровня кандидатов при непосредственном приеме их на замещение должности гражданской службы.

В Республике Казахстан прием проводится на основе итогов обязательной стажировки, однако этот метод нецелесообразен в российской кадровой политике с учетом численности выпускников, претендующих на должность гражданской службы в таможенных органах.

На примере приведенных стран данное исследование указало на рациональность при проведении приема на должность гражданской службы в таможенные органы путем конкурсного отбора.

**1.3 Особенности прохождения государственной службы в таможенных органах РФ**

По последним имеющимся данным, а именно в 2015 году направленность кадровой политики заключалась в проведении мероприятий, целью которых являлось повышение эффективности функционирования таможенных органов:

– укрепление кадрового потенциала таможенных органов;

– совершенствование профессиональной подготовки сотрудников;

– противодействие коррупции в таможенных органах и упрочнение служебной дисциплины.

Деятельность, направленная на оптимизацию структуры и численности таможенных органов, продолжалась. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11 декабря 2015 г. № 1353 «О предельной численности и фонде оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центральных аппаратов и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, а также о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» можно судить о сокращении численности таможенных органов на 5052 единицы должностей, включая 3737 единиц должностей федеральных государственных гражданских служащих. С учетом проведенной в 2015 году работы, произведенной кадровыми подразделениями таможенных органов, укомплектованность таможенных органов составила 94,8 % (в 2014 году – 93,9%), включая по должностям сотрудников – 93,3 % (в 2014 году – 92,6%), государственных гражданских служащих – 95,3 % (в 2014 году – 94,4%).

Была проведена оптимизация относительно формирования кадровых резервов таможенных органов путем подбора и подготовки должностных лиц на замещение должностей государственной гражданской службы и их практическое использование.

В рамках осуществления Концепции открытости федеральных органов исполнительной власти, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 января 2014 г. № 93-р, была проведена работа по поддержанию в актуальном состоянии 46 наборов открытых данных, относящихся к компетенции кадровых подразделений таможенных органов. В общей сумме в 2015 году на официальном сайте ФТС России было размещено 223 версии наборов открытых данных.

В 2015 году с целью повышения качества профессиональной подготовки кадров таможенной службы, совершенствования их знаний и навыков было проведено обучение должностных лиц.

Рисунок 4. Обучение должностных лиц таможенных органов

Например, рассмотрим Российскую таможенную академию. Это высшее учебное заведение России, готовящее специалистов для таможенных органов и входящее в структуру Федеральной таможенной службы России, а последняя, в свою очередь, является учредителем академии. Российская таможенная академия – единственное в стране специализированное учебное заведение, занимающееся подготовкой и повышением квалификации специалистов таможенного дела. В 2015 году в Российской таможенной академии была проведена подготовка специалистов для таможенных органов Российской Федерации и таможенных служб государств – участников СНГ по четырем специальностям высшего профессионального образования: «Таможенное дело», «Экономика и управление на предприятии (таможня)», «Юриспруденция», «Мировая экономика» и по трем направлениям подготовки: «Экономика», «Менеджмент» и «Юриспруденция» (квалификация «бакалавр», «магистр»)

В 2015 году прошли профессиональную переподготовку и повышение квалификации 14387 должностных лиц таможенных органов, в том числе в Институте дистанционного обучения, переподготовки и повышения квалификации академии и на факультетах переподготовки и повышения квалификации филиалов академии – 13253 человека; в Институте правоохранительной деятельности – 1134 человека из числа сотрудников правоохранительных подразделений таможенных органов.

ГЛАВА II КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РФ

**2.1 Исследование конкурсов ФТС России на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы**

Правовой статус сотрудников и служащих таможенных органов в силу их особенностей является специальным. Данное исходит из специфики задач, возложенных на таможенные органы, например: выработка государственной политики в соответствии с базовыми интересами общества, нормативно-правовое регулирование, надзор в области таможенного дела, валютный контроль, борьба с контрабандой и иными преступлениями и правонарушениями, которые и определяют специфичность таможенных органов в механизме нынешнего государства. Для решения описанных задач таможенную службу наделяют особыми властными полномочиями, подкрепляя необходимыми средствами и методами принуждения.

Лицо, претендующее на статус служащего таможенного органа, должно соответствовать определенным требованиям. Установление специальных условий и требований соответствует деятельности таможенных органов. Эти условия связаны с возрастом, уровнем образования, состоянием здоровья, наличием дееспособности и отсутствием судимости, уровнем деловых, личных и нравственных качеств.

Общими условиями для указанных категорий служащих таможенных органов являются требования к возрасту, владению государственным языком РФ и соответствие определенным квалификационным требованиям.

Конкурс – основной способ подбора кадров, что указано в законе «О государственной гражданской службе». В части 1. ст. 22 рассмотренного закона установлено, что поступление гражданина на гражданскую службу с целью замещения должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса, если иное не предусмотрено данной статьей. Также конкурс выступает основной процедурой по привлечению персонала.

Согласно п. 1 Указа Президента РФ от 1 февраля 2005 года № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»[[12]](#footnote-12) конкурс обеспечивает и гарантирует равнозначный доступ к госслужбе, а также право государственных гражданских служащих на карьерный рост на базе конкурса.

Однако по факту конкурсные процедуры при поступлении на государственную службу проходят не все категории государственных служащих: в части 2 ст. 22 Закона указаны случаи, когда конкурс не проводится. Лица, претендующие на должности руководящего состава, конкурсные процедуры не проходят. Они назначаются уполномоченными руководителями на должности категории руководители также с учетом опыта работы и уровнем деловых качеств. Разница в том, что оценку соответствия этим критериям кандидата на должность руководителя дает не комиссия, а представитель нанимателя, следовательно, объективность такой оценки сомнительна.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Должность:** | **Главный государственный таможенный инспектор отдела разработки перспективных таможенных технологий** | **Старший государственный таможенный инспектор отдела сотрудничества со странами дальнего зарубежья** |
| Квалификационные требования  | Высшее образование |
| Знания | Нормативно-правовой базы, основ управления, делопроизводства, прохождения гражданской госслужбы; особенностей применения современных информационно-коммуникационных технологий, включая использование возможностей межведомственного документооборота;  |
| Навыки | Обеспечения выполнения поставленных руководством задач; квалифицированного и эффективного планирования служебного времени; систематизации информации, работы со служебными документами; подготовки деловой корреспонденции; анализа и прогнозирования деятельности в установленной сфере. |
| Примечание | Для лиц, имеющих дипломы с отличием, уславливается требование к стажу не менее одного года государственной гражданской службы или стажа работы по специальности, направлению подготовки |
| Дополнительно |  | **Знания:** документов, составляющих международно-правовую основу функционирования Евразийского экономического союза и Единого экономического пространства. **навыки:** проведения международных встреч и переговоров; осуществления служебной переписки; делового общения. |

Таблица 2. Рассмотрение конкурса на замещении вакантных должностей на примере некоторых из них

Конкурс позволяет оценить профессиональные качества претендентов на замещение должности гражданской службы, которые должны соответствовать квалификационным требованиям, установленным к должности гражданской службы.

**2.2 Анализ действующего руководства таможенной службы РФ**

На основе данных, размещенных на официальном сайте Федеральной таможенной службы России, был проведен анализ действующего руководства ФТС России, руководства структурных подразделений ФТС России, руководства таможни. В результате анализа было выявлено следующее:

В основном руководствующие должности занимают мужчины, долевое соотношение мужчин и женщин составляет примерно 5:1

 

Рисунок 5. Действующее руководство Рисунок 6. Действующее руководство таможни ФТС России

****

Рисунок 7.Действующее руководство

 структурных подразделений ФТС России

Также стоит отметить, что у основной части руководителей отсутствует специальное образование, но при этом многие имеют военное образование и опыт в силовых структурах, а данные факты соответствуют многофункциональному характеру организации и деятельности таможенной службы.

**Заключение**

В настоящее время в стране продолжается процесс реформирования системы государственной службы, включающий в себя совокупность мер, ориентированных на формирование законодательной базы государственной службы, усиление ее открытости, гласности, повышение эффективности и результативности работы относительно подготовки, отбора и продвижения кадров, внедрение передовых информационных технологий.

Особую значимость в современных условиях приобретает проблема формирования и совершенствования таможенной службы, которая, с одной стороны, соответствовала бы международным стандартам и не противоречила принципам международных организаций, участником которых является Российская Федерация, а с другой, учитывала бы интересы отечественной экономики в целом, а также интересы и специфику отдельных регионов Российской Федерации.

Важнейшую роль в реформировании системы государственной службы выполняет переподготовка кадров таможенных органов. Для достижения повышения уровня качества профессиональной подготовки специалистов и получения ими специальных умений, знаний и навыков проводится как общее обучение должностных лиц таможенных органов, так и дополнительное.

Неотъемлемой частью формирования штата таможенной службы РФ являются мероприятия по набору и отбору претендентов на должности в таможенные органы. При организации высококвалифицированного состава госслужащих в таможенных органах затрагиваются следующие вопросы:

– совершенствование конкурентного отбора;

– создание научных критериев оценки при подборе сотрудников;

– повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности;

– разработка единой методики оценивания кандидатов.

При проведении анализа международного опыта управления на примере стран ближнего зарубежья были выявлены характерные черты приема на должности гражданской службы в таможенные органы Российской Федерации. Так, кадровая политика Республики Беларуси заключается в целевой подготовке специалиста таможенного дела, что исключает возможность оценивать профессиональный уровень претендентов при непосредственном приеме кандидата на замещение должности гражданской службы. В Республике Казахстан прием производится по результатам обязательной стажировки, что невозможно в российской кадровой политике с учетом численности выпускников, претендующих на должность гражданской службы в таможенных органах. На примере вышеописанных стран настоящее исследование указало на целесообразность проведения приема на должность в таможенные органы посредством конкурсных процедур.

**Список литературы**

а) Нормативно-правовые акты

Федеральный закон от 27 июля 2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Федеральный закон от 27 мая 2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. N 22. Ст. 2063.

Указ Президента РФ от 10.03.2009 N 261 (ред. от 12.01.2010) "О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)".

 Указ Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 г. № 1336 «О Федеральной программе "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)"».

Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации»

Приказ Федеральной таможенной службы от 22 сентября 2014 г. N 1841 «Об утверждении перечней должностей сотрудников старшего начальствующего состава, среднего начальствующего состава и младшего состава таможенных органов Российской Федерации, учреждений, находящихся в ведении ФТС России, и представительств (представителей) таможенной службы Российской Федерации в иностранных государствах, соответствующих им специальных званий и квалификационных требований». – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70807128/#ixzz4bOVdLyuf>

Постановление Правительства Республики Казахстан от 03.10.2003 N 1019 «Об утверждении Программы развития таможенной службы Республики Казахстан на 2004 – 2006 годы»

Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации. План первоочередных мероприятий на 2001 - 2002 годы по реализации Концепции реформирования системы государственной службы Российской Федерации. Утверждены распоряжением Президента Российской Федерации 15 августа 2001 года № Пр-1496.

б) основная и дополнительная литература

Бакаева, О.Ю. Особенности государственной службы в таможенных органах Российской Федерации / О.Ю. Бакаева // Таможенное дело. – 2008. – № 1. – С. 10-14.

Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. / В.И. Даль. – М., 1982. – Т. 4. – С. 224.

Коренев, А.П. Административное право России. Учебник. В 3-х частях. Часть I. / А.П. Коренев. – М., 1996. – С. 107.

Ожегов, С.И. Словарь русского языка. / С.И. Ожегов. – М., 1952. – С. 675.

Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. Пособие для студентов вузов / В.В. Черепанов; В.П. Иванов. – М., 2007. – С. 43.

в) интернет ресурсы

Официальный сайт ФТС России (Федеральная таможенная служба) [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.customs.ru/>

Основные направления развития таможенной службы Республики Беларусь на период до 2015 года. – Режим доступа: <http://gtk.gov.by/ru/>

1. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. / В.И. Даль. – М., 1982. – Т. 4. – С. 224. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ожегов, С.И. Словарь русского языка. / С.И. Ожегов. – М., 1952. – С. 675. [↑](#footnote-ref-2)
3. Коренев, А.П. Административное право России. Учебник. В 3-х частях. Часть I. / А.П. Коренев. – М., 1996. – С. 107. [↑](#footnote-ref-3)
4. Основы государственной службы и кадровой политики: учеб. Пособие для студентов вузов / В.В. Черепанов; В.П. Иванов. – М., 2007. – С. 43. [↑](#footnote-ref-4)
5. Указ Президента Российской Федерации от 19 ноября 2002 г. № 1336 «О Федеральной программе "Реформирование государственной службы Российской Федерации (2003 - 2005 годы)». [↑](#footnote-ref-5)
6. Указ Президента РФ от 10.03.2009 N 261 (ред. от 12.01.2010) "О федеральной программе "Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)". [↑](#footnote-ref-6)
7. Федеральный закон от 27 мая 2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. N 22. Ст. 2063. [↑](#footnote-ref-7)
8. Федеральный закон от 27 июля 2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». [↑](#footnote-ref-8)
9. Бакаева, О.Ю. Особенности государственной службы в таможенных органах Российской Федерации / О.Ю. Бакаева // Таможенное дело. – 2008. – № 1. – С. 10-14. [↑](#footnote-ref-9)
10. Приказ Федеральной таможенной службы от 22 сентября 2014 г. N 1841 «Об утверждении перечней должностей сотрудников старшего начальствующего состава, среднего начальствующего состава и младшего состава таможенных органов Российской Федерации, учреждений, находящихся в ведении ФТС России, и представительств (представителей) таможенной службы Российской Федерации в иностранных государствах, соответствующих им специальных званий и квалификационных требований». – Режим доступа: <http://base.garant.ru/70807128/#ixzz4bOVdLyuf> [↑](#footnote-ref-10)
11. Основные направления развития таможенной службы Республики Беларусь на период до 2015 года. – Режим доступа: http://gtk.gov.by/ru/ [↑](#footnote-ref-11)
12. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» [↑](#footnote-ref-12)