

УДК 338.2

Любкина Е.О.

Российская таможенная академия (г. Люберцы, Московская обл.)

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРАДИЦИОННЫХ И ИННОВАЦИОННЫХ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОЦЕНКИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

E. Lyubkina

Russian Customs Academy

COMPARATIVE ANALYSIS OF TRADITIONAL AND INNOVATIVE CUSTOMS STAFF EVALUATION TECHNIQUES

Аннотация. В статье представлен анализ традиционного и инновационного подходов к оценке должностных лиц таможенных органов. В условиях стратегических изменений таможенного администрирования возрастает роль таможенной службы в экономической и социальной жизни страны. Требования к деятельности таможенных органов возрастают как со стороны государства, так и со стороны участников внешнеэкономической деятельности, что определяет необходимость применения инновационных кадровых технологий к управлению персоналом таможенных органов, в том числе основанных на компетентностном подходе.

Ключевые слова: управление, таможенный менеджмент, персонал, компетентность, кадровые технологии.

Abstract. The article analyses traditional and innovative approaches to the assessment of customs officials. Under conditions of strategic change in customs administration the role of customs becomes more prominent in economic and social life of the country. The requirements for customs operations have been increased both by the state, and traders, which determines the need for applying innovative personnel technologies, including competence-based ones, to HR managing of customs bodies.

Key words: management, customs management, staff, expertise, personnel technologies.

Существующая система оценки должностных лиц таможенных органов (далее ДЛ ТО) определяется двумя основными характеристиками: квалификация и эффективность деятельности. При этом каждая из приведенных характеристик оценивается на определенном этапе становления и развития ДЛ ТО. Так, например, при приеме на работу в таможенные органы оценивается квалификация и уровень профессиональной подготовки претендента на выполнения обязанностей ДЛ ТО.

В соответствии с российским законодательством «служба в таможенных органах является особым видом государственной службы граждан..., осуществляющих профессиональную деятельность по реализации функций, прав и обязанностей таможенных органов, входящих в систему правоохранительных органов Российской Федерации» [3]. Данное определение характеризует два аспекта «службы в таможен-

© Любкина Е.О., 2013.

ных органах»: процессный и профессиональный. Процессный аспект – это деятельность по реализации определенных функций ТО. Профессиональный аспект – это особая совокупность знаний, умений и навыков, определяющих деятельность ДЛ ТО.

Для изучения качественной составляющей деятельности ДЛ ТО и оценки уровня его профессиональной подготовки принципиально важен второй аспект «службы в таможенных органах», который характеризует специфику требуемых знаний, умений и навыков для реализации должностных обязанностей. В этой связи значимым показателем деятельности ДЛ ТО является свойство (качество) его профессионализма. Однако определение и

исследование качественной оценки без ее количественного обоснования недостаточно репрезентативно. Уровень или количественная характеристика профессионализма ДЛ ТО отражена в квалификационных требованиях.

В Федеральном законе «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 года №119-ФЗ установлены типовые квалификационные требования для государственных служащих [2]: уровень профессионального образования; стаж и опыт работы; уровень знания нормативных правовых актов (далее НПА). Перечисленные требования (рис.1) являются основой для разработки квалификационных требований и для должностных лиц таможенных органов.



Рис.1. Квалификационные требования для должностных лиц таможенных органов

На основе квалификационных требований производится оценка ДЛ ТО и устанавливается соответствие их характеристик занимаемой должности. В дальнейшем в качестве объекта такой оценки будем рассматривать именно должностных лиц таможенных органов. Уровень профессионального образования ДЛ ТО, в соответствии с федеральным законодательством, определяется на основе двух основных показателей:

уровень профессиональной подготовки и уровень квалификации. Порядок оценки профессионального образования представлен на рис. 2.

Уровень профессиональной подготовки – это характеристика «знаний» ДЛ ТО, а уровень квалификации характеризует его «умения». Оба показателя являются количественными характеристиками и позволяют ответить на вопросы: «в каком объеме ДЛ ТО зна-

ет?» и «в каком объеме ДЛ ТО умеет?». Однако данные показатели не в полной мере отражают качественную характеристику ДЛ ТО, т.е. не отвечают на вопросы: «что знает ДЛ ТО?» и «что умеет ДЛ ТО?». Анализ результатов оценки

уровня профессиональной подготовки и уровня квалификации в большей степени направлен на изучения формальных признаков наличия знаний и умений, но в меньшей степени ориентирован на определение их содержания.

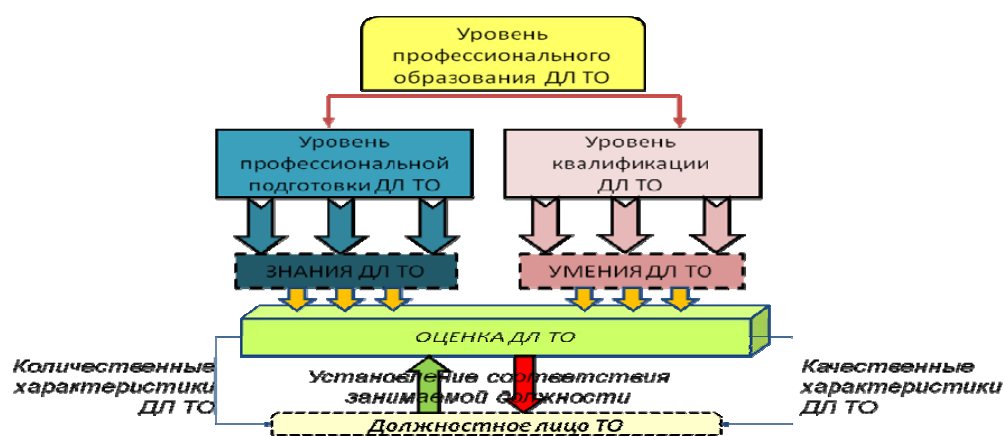


Рис. 2. Порядок оценки должностных лиц таможенных органов.

Оценка качественных и количественных характеристик уровня профессиональной подготовки и уровня квалификации ДЛ ТО позволяет обосновать и спланировать процесс его обучения. Так, например, количественные характеристики определяют трудоемкость процесса обучения, а качественные – содержание программы обучения. Одним из противоречий в существующем порядке определения уровня профессионального образования является то, что оценка уровня профессиональной подготовки и оценка уровня квалификации проводится по единым требованиям (критериям) соответствия ДЛ ТО занимаемой должности. В теории и законодательстве оценка уровня профессиональной подготовки и оценка уровня квалификации это различные по содержанию кадровые мероприятия. Однако на практике происходит их объединение через установление крите-

риев оценки, которые едины и универсальны.

Так, например, оценка уровня профессиональной подготовки ДЛ ТО проводится на основе требований к занимаемой должности, которые являются критериями оценки, при этом в процессе оценки определяется только уровень знаний. По этим же требованиям определяется уровень умений в процессе оценки уровня квалификации. Поскольку требования устанавливают соответствие ДЛ ТО занимаемой должности, то они больше ориентированы на деятельность ДЛ, т.е. на оценку умений, реализуемых на практике. Это не позволяет адекватно оценить уровень профессиональной подготовки, т.е. уровень знаний ДЛ ТО, поскольку критерии оценки завышены и знания? к которым предъявляются соответствующие требования, могут быть не подкреплены практикой.

Стаж и опыт работы как показатели не позволяют установить полноценную оценку ДЛ ТО, поскольку не являются экспонентным показателем профессионализма его деятельности. На практике – чем больше опыта, тем меньший уровень образованности приходится на решение задач – такие решения больше являются интуитивными, что, безусловно, ухудшает результативность деятельности [5, с. 41-47]. Уровень знания нормативных правовых актов как качественная характеристика должностных лиц ТО является эндогенным показателем, формирующимся внутри организации. Поэтому оценивать уровень знания НПА необходимо в процессе деятельности должностных лиц ТО, но не по результатам их деятельности и не в качестве требования по соответствию занимаемой должности при приеме на работу в ТО. Таким образом, существующая нормативная правовая система оценки уровня профессиональной подготовки и уровня квалификации ДЛ ТО не позволяет дать полноценную и адекватную оценку их профессионализму при выполнении должностных обязанностей.

Современные подходы к оценке ДЛ ТО ориентированы на целостное представление качественных и количественных характеристик уровня его профессионализма. Профессионализм ДЛ ТО раскрывается через три категории: «знания», «умения» и «навыки», которые объединены в способности ДЛ ТО, проявляются через выполнение должностных обязанностей и регламентируются должностными инструкциями. «Знания» являются центральным звеном, занимают центральную позицию и представляют теоретическую составля-

ющую способностей ДЛ ТО. «Умения» и «навыки» – практическая составляющая способностей ДЛ ТО, при этом «умения» – это знания, реализуемые на практике, а «навыки» – это знания, формируемые на практике. Такой подход к определению термина «профессионализм» называется компетентностным, и в большей степени был развит в образовательной сфере, в том числе при подготовке ДЛ ТО.

В установленных основных и дополнительных образовательных программах применяется новая технология обучения и профессионального развития, основанная на компетентностном подходе. Применительно к таможенным органам, термин «компетентностный подход» рассматривается с точки зрения функциональной концепции (британской традиции [4]). Центральной задачей в компетентностном подходе является создание модели квалификаций на основе компетенций. При этом «квалификация – это способность применять знания, умения и навыки в соответствии с требуемыми нормативами, включая решение проблем и соответствие изменяющимся требованиям» [1, с. 97-110]. Квалификация – это соответствие требуемым стандартам, а компетенция – это применение знаний, умений и навыков. Эта особенность инновационного или компетентностного подхода позволяет адаптировать сложившуюся систему управления персоналом в таможенных органах к новым методам и стандартам. Существующий (традиционный) подход основан на единых и универсальных квалификационных требованиях, инновационный подход позволяет, не унифицируя, а конкретизируя, сформировать

компетенции как составляющие компетентности должностных лиц таможенных органов [3].

Для оптимизации процесса подготовки специалистов по таможенному делу и формированию необходимого компетентного потенциала таможенных органов необходимо разработать методический инструментарий, который, с одной стороны, будет устанавливать порядок и критерии оценки уровня компетентности и компетентного потенциала, а с другой – будет актуализировать содержание компетентности должностных лиц таможенных органов и аккумулировать объем компетентного потенциала.

В России формирование методического инструментария оценки деятельности должностных лиц таможенных органов, их профессиональности и квалификации проводилось с 1997 г. После принятия ФЗ «О службе в таможенных органах» возникла необходимость создать инструмент, позволяющий проводить оценку квалификации или профессионального развития должностных лиц таможенных органов. Кроме того? данный закон определял перечень кадровых мероприятий оценки, которые позволяли на каждом этапе управления персоналом в таможенных органах (начиная с конкурсного отбора и приема на работу, заканчивая увольнением или отстранением от службы) определять качественный уровень подготовленности кандидатов и специалистов выполнять функциональные обязанности таможенных служащих.

Всемирная таможенная организация в 2010 г. определила основной перечень компетенций таможенных служащих, и

ориентировала управление персоналом в таможенных органах на компетентностный подход. Возникла необходимость адаптировать применяемые кадровые технологии по оценке должностных лиц таможенных органов к новым условиям. Поскольку компетентностный подход отражается не только на кадровой политике организации, но и на процессе ее функционирования в целом, то адаптация существующих инструментов оценки не позволяет, во-первых, получать достоверную информацию для оценки, а во-вторых, не отражает полноту деятельности должностных лиц таможенных органов.

Таким образом, необходимо разрабатывать новый инструментарий оценки, основанный на компетентностном подходе, или совершенствовать существующий инструментарий, но с учетом методического обоснования применения кадровых технологий. Методическое обоснование предполагает разработку методического инструментария формирования, оценки и развития компетентного потенциала должностных лиц таможенных органов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Макрусев В.В. Таможенный менеджмент: учебник. – СПб.: ИЦ Интермедия, 2012. – 384 с.
2. Федеральный закон от 31 июля 1995 года №119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации», глава 1, ст. 6, п. 3 [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rg.ru/1995/07/31/Federalnyjzakonot31iulya1995.html> (дата обращения: 01. 10. 2013 г.)
3. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации», глава 1, ст. 1[Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rg.ru/1997/07/31/tamozhnyaya-site-dok.html> (дата обращения: 01. 10. 2013 г.)
4. Delamare le Deist F., Winterton J. What Is Competence? // Human resource development international. – 2005. – Vol. 8 (№1). – P. 27-46.
5. Palan R. Competency management: a practitioner's Guide. – Kuala Lumpur: SMR, 2003. – 119 p.