

УДК 338.2

Орехов Е.В.*Российская таможенная академия, г. Люберцы (Моск. обл.)*

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ФЕДЕРАЛЬНОЙ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье определены основные направления развития кадрового потенциала таможенных органов, обосновано применение обучения с использованием дистанционных образовательных технологий, описана автоматизация процесса планирования, реализации, анализа и контроля обучения по средствам интеллектуальных информационных систем, на основе индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих, что позволит готовить высококвалифицированных, компетентных специалистов в области таможенного дела.

Ключевые слова: управление развитием, информационные системы, дистанционное образование, кадровый потенциал, внутриорганизационное обучение, телекоммуникационные технологии.

Ye. Orekhov*Russian Customs Academy*

GUIDELINES FOR HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE FEDERAL CUSTOMS SERVICE OF RUSSIA

Abstract. The article draws up the guidelines for the development of human resource potential in customs service, substantiates the use of distance learning technologies, describes the automatization of the processes of planning, implementing, analysis and control of training by means of intelligent information systems, based on individual professional development plans for civil servants, which will prepare highly competent professionals in the field of customs.

Key words: development management, intelligent information systems, distant learning technologies, human resources, post-industrial society, intra-organizational education, telecommunication technologies.

Переход на уровень экономики знаний, с превращением знаний, опыта, компетенций сотрудников в уникальный интеллектуальный капитал побуждает Федеральную таможенную службу (ФТС) России инвестировать дополнительные средства и усилия в развитие должностных лиц. В качестве объекта нашего исследования выступает кадровый потенциал таможенных органов Российской Федерации. Предметом исследования являются технологии по управлению развитием кадрового потенциала таможенных органов. В результате были определены основные направления развития кадрового потенциала таможенной службы Российской Федерации. Управление процессом развития кадрового потенциала ФТС России и инвестирование происходит посредством развития трех основных направлений (см. рисунок).

© Орехов Е.В., 2014.

Обучение с использованием дистанционных образовательных технологий
Прометей Инфо-Контроль

Акцент обучения на руководителей и перенос учебных аудиторий на производственные площадки ЭД-2, УКИД-2, КПС Тарифы и т.д.

Автоматизация процесса планирования, реализации, анализа и контроля обучения
АИС Кадры-2, Инфо-Контроль

Совершенствование интеллектуальных информационных систем в процессе управления развитием кадрового потенциала таможенных органов и перенос их в практическую плоскость позволит таможенной службе соответствовать вызову времени – готовить высококвалифицированных, компетентных специалистов в области таможенного дела.

Рис. Основные направления развития кадрового потенциала ФТС России.

Обучение с использованием дистанционных образовательных технологий. Динамика роста числа обученных за последние семь лет с использованием дистанционных технологий с 12 человек в 2004 г. до 1850 в 2014 г. показывают, что обучение с использованием дистанционных технологий становится основной технологией обучения [3]. Если говорить о качестве обучения, то оно не сильно изменилось. Так как, в большинстве случаев, обучение строилось на основе электронных текстов, размещенных на серверах образовательных организаций, а обезличенные тексты изобиловали, мягко скажем, некоторыми неточностями, то обучение носило скорее формальный характер. На этапе внедрения и развития дистанционных технологий обучения, организаторы обучения, стремились к выполнению установленного показателя – доли обученных к фактической численности. Обучение с использованием дистанционных технологий позволит доносить до сведения должностных лиц таможенных органов, информацию из уст лучших преподавателей, не только РТА (г. Люберцы), но ее филиалов (г. Санкт-Петербург, Ростов-на-Дону, Владивосток) в режи-

ме онлайн [5]. В настоящее время достигнуто выполнение требований федерального закона о государственной гражданской службе (от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ) – обучение государственных гражданских служащих не реже одного раза в три года.

В 2012 г. произошел качественный скачок, в процессе обучения с использованием дистанционных образовательных технологий. В таможенные органы поставлено оборудование для организации обучения с использованием дистанционных технологий на основе потокового вещания. Конечно, в столь сложном и значимом мероприятии не могло обойтись без недостатков, основным из которых является – ограниченное число обращений к серверу образовательной организации. Протокол вещания UDP (User Datagram Protocol), по нашему мнению не совершенен. Датаграмные протоколы, такие как (UDP), отправляют поток медиаинформации, как поток отдельных маленьких пакетов. Он прост и эффективен; в то же время, в спецификации протокола нет гарантии доставки данных получателю. Это очень сильно затрудняет поиск и исправление получаемых данных при-

нимающим информацию приложением. При потере данных поток может быть отключен. Вместе с тем нагрузка на Сервер при передаче данных со скоростью 576 кб/с с каждым новым подключением сильно возрастает, тем самым не позволяя подключить по данной схеме одновременно более 20 клиентов (при условии ширины канала 10 мб/с) [1].

Проведенные исследования показали, что эффективней использовать протокол Multicast. Схема использования для передачи данных протокола Multicast (специальная форма широковещания), при которой сетевой пакет одновременно направляется определенному подмножеству адресатов. Наряду с приложениями, устанавливающими связь между источником и одним получателем, существуют такие, где требуется, чтобы источник посылал информацию сразу группе получателей. Технология Multicast предоставляет ряд существенных преимуществ по сравнению с традиционным подходом. Например, добавление новых пользователей не влечет за собой необходимое увеличение пропускной способности сети. Значительно сокращается нагрузка на посылающий сервер, который больше не должен поддерживать множество двухсторонних соединений. При использовании традиционной технологии пропускной способности существующих каналов хватает лишь для установления связи с очень ограниченным числом получателей. Групповая адресация снимает это ограничение и получателей может быть любое количество. В настоящее время Multicast является широко поддерживаемым сетевым стандартом. Все современное сетевое программ-

ное обеспечение и аппаратное оборудование поддерживает этот стандарт. Одной из проблем при реализации подобной схемы потокового вещания является корректная настройка маршрутизаторов для передачи данных.

Акцент обучения на руководителей и перенос учебных аудиторий на производственные площади. Вызовом времени является смена образа современного таможенника. На заре формирования современной таможни говорилось, что знания таможенника представляют квинтэссенцию правовых и экономических основ в области таможенного дела. В современных условиях знания таможенника это, прежде всего, знания, умения и навыки опытного пользователя современных программно-прикладных средств в области таможенного дела. Таможенные органы являются пользователем более ста программно-прикладных средств. Эффективность таможенного администрирования зависит от компетенций должностных лиц в использовании программными средствами [4].

Развитие должностных лиц таможенных органов должно проходить прежде всего, в области освоения новых информационных перспективных технологий. Внедрение информационных систем и перспективных технологий должно осуществляться с учетом соответствующих международных стандартов и обеспечения требований информационной безопасности, установленных законодательством государств – членов таможенного союза. Наиболее важными и перспективными в соответствии с требованиями таможенного кодекса таможенного союза в таможенных органах являются: электронное декларирование, предва-

рительное информирование, удаленный выпуск, автоматический выпуск. Практика показывает, что наиболее эффективно, обучение по указанным технологиям должно проводиться на базе ЦЭД и использовать в учебных целях учебный программно-аппаратный комплекс «Электронное декларирование».

Развитие таможенных технологий не стоит на месте. В настоящий момент на ряде постов ФТС России проводится опытная эксплуатация принципиально нового программного продукта – интегрированных компонентов единой автоматизированной информационной системы таможенных органов (Лот – 6). Эта система придет на смену используемым в настоящий момент автоматизированным средствам, в том числе АИСТ – М. По данной программе готовится постоянно действующий семинар на базе ЦЭД.

Автоматизация процесса планирования, реализации, анализа и контроля обучения по средствам интеллектуальных информационных систем (АИС «Кадры-2»), на основе индивидуальных планов профессионального развития государственных гражданских служащих. Индивидуальный план профессионального развития государственного гражданского служащего, по замыслу законодателя, является очень серьезным документом, который разрабатывают, согласовывают и подписывают четыре должностных лица: государственный гражданский служащий, непосредственный начальник государственного служащего, начальник или курирующий заместитель начальника таможенного органа, должностное лицо, отвечающее за подготовку кадров.

В течение 2012-2013 гг. совершенствовалась система АИС «Кадры-2» позволяющая автоматизировать процессы планирования, учета и контроля обучения кадрового потенциала таможенных органов. В целях экономии времени, скажем, что входными данными описываемого процесса являются индивидуальные планы профессионального развития государственных служащих, на выходе мы получаем заявку таможенного органа по запрашиваемым программам дополнительного профессионального образования в системе высшего профессионального образования. В целом использование автоматизированной информационной системы в процессе управления развитием кадрового потенциала таможенных органов позволяет: автоматизировать формирование плана обучения на текущий, трехлетний и более периоды (Приложение к Указу Президента РФ от 28.12.2006 г. № 1474 «О дополнительном профессиональном образовании государственных гражданских служащих Российской Федерации»); повысит достоверность и автоматизировать формирование установленных форм отчетности (2-ГС, 12-13КАД); проведение аналитических исследований по эффективности развития кадрового потенциала; исключить обмен информации на бумажных носителях при организации и проведения обучения кадрового потенциала; автоматизировать занесение данных по обучению кадрового потенциала в материалы личных дел; оптимизировать процесс планирования служебной деятельности кадров.

Совершенствование интеллектуальных информационных систем в процессе управления развитием ка-

дрового потенциала таможенных органов и перенос их в практическую плоскость позволит таможенной службе соответствовать вызову времени – готовить высококвалифицированных, компетентных специалистов в области таможенного дела. Приведенные направления развития не являются исчерпывающими, и в рамках научной отрасли управления знаниями должны появиться новые направления.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Антонов К. Современная технология модернизации таможенной службы: сб. матер. международной научно-практической конференции. М.: РТА, 2011. С. 11–18.
2. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2002. 560 с.
3. Кибанов А.Я. Система управления персоналом: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2012. 64 с.
4. Рудакова Е.Н. Система показателей эффективности таможенного дела: особенности формирования и совершенствования // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2014. № 1. С. 90–94.
5. Управление таможенным делом: учебное пособие / под общ. ред. В.В. Макрусева и В.А. Черных. СПб.: Троицкий мост, 2010. 448 с.