

УДК 338.2

Любкина Е.О.*Российская таможенная академия, г. Люберцы (Моск. обл.)***ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПЕРСОНАЛА ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ**

Аннотация. Управление персоналом является важным направлением управленческой деятельности в организации. Особый характер система управления персоналом приобретает в условиях стратегических изменений. Таможенная служба России переходит на инновационный путь развития в условиях функционирования Таможенного союза и членства во Всемирной торговой организации. К квалификации и компетентности таможенного персонала предъявляются все большие требования. Таким образом, управление персоналом в таможенных органах на основе инновационных подходов становится актуальным направлением исследований. *Ключевые слова:* управление, таможенный менеджмент, персонал, компетенции, компетентностный подход.

Ye. Lyubkina*Russian Customs Academy***THEORETICAL PROVISIONS OF GOVERNING THE COMPETENCE-BASED POTENTIAL OF CUSTOMS OFFICIALS**

Abstract. Personnel management is an important aspect of management activities in an organization. The system of personnel management acquires much importance under the conditions of strategic changes. Being the part of Customs Union and the World Trade Organization the Customs Service of Russia switches to innovative development. More skills and competencies of customs staff are demanded. Thus, innovative personnel management in customs bodies becomes relevant area of research.

Key words: management, customs management, staff, competence, competence approach.

Компетентностный подход к управлению в современном мире стал неотъемлемой частью социальной и экономической сфер деятельности человека. Впервые компетентностный подход был применен в машиностроении: производство технически сложной продукции требовало четкого понимания какими знаниями, умениями навыками должен обладать работник [1]. В 90-е годы XX века компетентностный подход постепенно перешел в сферу образования: предприятия и фирмы нуждались в квалифицированных работниках, на своем уровне они могли определить требования к персоналу и разработать «модель компетенции», затем требовалось обучить потенциального работника – сформировать компетенцию.

Несмотря на достаточную проработанность практики применения компетентностного подхода, сохраняется неопределенность относительно понятия «ком-

петенция». За последнее десятилетие в зарубежной практике сложились два подхода к этому термину: функциональный и поведенческий. Функциональный подход определяет компетенцию как способность применять знания, понимание и навыки в соответствии с требуемыми стандартами. Последнее включает решение проблем и соответствие изменяющимся требованиям. Поведенческий подход определяет компетенцию как мотивы, черты, я-концепцию, отношения или ценности, содержание знаний, когнитивные и поведенческие навыки – любая индивидуальная особенность, которая может быть измерена или подсчитана, надежна и способна дифференцировать «превосходных» и «средних» исполнителей, или эффективных и неэффективных [3].

Учитывая особенности российской практики применения компетентностного подхода в сфере образования будем рассматривать понятие «компетенция» как интегральную характеристику, включающую и функциональный и поведенческий подходы. Таким образом, компетенция – это совокупность знаний, умений, навыков и других характеристик личности, определяющих поведение при решении задач в определенной сфере деятельности. Компетентностный подход в управлении – это особая система понятий, принципов и методов взаимодействия субъектов и объектов управления в процессе деятельности. Система понятий кроме термина «компетенция» содержит:

– модель компетенции – описание действий (функций, полномочий) личности в определенной области деятельности через компетенции;

– компетентность – характеристика состояния личности: обладание требуемой(ыми) компетенцией(ями);

– компетентностный потенциал – разница между требуемым уровнем обладания компетенцией и фактически задействованным в деятельности;

– компетентностный ресурс – компетентность фактически задействованная в деятельности.

К принципам компетентностного подхода относятся: единство (компетенцию следует рассматривать как единое целое знаний, умений и навыков); системность (содержание компетенции зависит от требований внешней и внутренней среды); структурируемость (компетенции должны иметь единую структуру, а знания, умения и навыки должны быть связаны между собой) и т. д. Методы, применяемые в компетентностном подходе относятся к социо-экономической группе. Компетентностный подход как основа процесса подготовки специалистов в различных областях деятельности человека, активно внедряется и в процесс подготовки специалистов в области таможенного дела.

Федеральная таможенная служба, являясь неотъемлемой частью системы государственного управления внешнеторговой деятельностью, одновременно выступает в роли одного из основных механизмов ее регулирования, сочетая функции фискального, правоприменительного и контролирующего органа, и в то же время содействует развитию внешнеэкономической деятельности [1]. В связи с этим требуется обеспечивать таможенные органы и их структурные подразделения квалифицированными кадрами, компетентными в вопросах таможен-

ного администрирования, и кроме этого непрерывно всесторонне развивать и совершенствовать компетентностный потенциал должностных лиц таможенных органов.

Таким образом, управление компетентностным потенциалом должностных лиц таможенных органов сводится к решению трех задач: использование компетентностного потенциала должностных лиц таможенных органов в процессе функционирования; развитие компетентностного потенциала должностных лиц таможенных органов; формирование новой стратегии управления компетентностным потенциалом должностных лиц таможенных органов. Кроме того, современные международные стандарты, в том числе Всемирной таможенной организации, определяют необходимость переориентации управленческой деятельности таможенных органов на компетентностный подход, в том числе установление компетенций, их регулярная оценка и мониторинг компетентностного потенциала должностных лиц таможенных органов с целью их развития посредством систематического обучения.

Управление персоналом в таможенных органах представляет собой сложную целостную систему, состоящую из трех взаимосвязанных подсистем. Особенности развития системы управления персоналом (далее СУП), ее роль в организационной системе определяют характеристики ее основных факторов: объекта и субъекта, целей системы, ее функций и структуры. В качестве объекта СУП выступают сотрудники (работники), трудовой коллектив, на который направлено управленческое воздействие. Под субъектом

управления персоналом рассматривается функциональный и линейный управленческий персонал, осуществляющий руководство и реализующий на практике функции кадрового менеджмента. Система управления персоналом организации – система, в которой реализуются функции управления персоналом. Она включает подсистему линейного руководства, а также ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций.

Оценка результатов деятельности подразделений управления организации – систематический, четко организованный процесс, нацеленный на интенсификацию управленческого труда, организацию здоровой конкуренции между подразделениями, соблюдение принципа социальной справедливости, принципа оплаты по труду. Оценка деятельности кадровой службы организации базируется на определении того, насколько она способствует достижению целей организации и выполнению поставленных перед ней задач. Оценка трудовой деятельности персонала представляет собой целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик личности (характера, способностей, навыков, мотивации) требованиям исполняемой организационной роли. Такая оценка включает: текущий контроль за результатами деятельности; проведение различных аттестационных мероприятий; анализ результатов текущего контроля и аттестаций; доведение результатов текущего контроля и аттестаций до сотрудников.

Профессиональное образование рассматривают на двух уровнях: как процесс и как результат. Как процесс –

это одно из звеньев единой системы непрерывного образования, а как результат – подготовленность человека к определенному виду трудовой деятельности, профессии, подтвержденной специальным документом (аттестатом, дипломом, свидетельством). Профессиональное обучение персонала – целенаправленно организованный, систематически осуществленный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных специалистов, наставников, руководителей и преподавателей.

Специфические особенности управления таможенными органами в целом, оказывают влияние на управление персоналом как частный случай системы управления. Ключевой проблемой определения эффективности управления персоналом является оценка результатов таможенной деятельности. Главная задача оценки, заключается в выявлении степени соответствия личных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям для прохождения службы в таможенных органах. Кроме того, специфика таможенной службы предполагает помимо добросовестного исполнения своих служебных прав и обязанностей каждым сотрудником, еще и постоянное проявление инициативы в целях совершенствования управления таможенными органами.

Федеральная таможенная служба, как и таможенные службы других стран, занимает ключевые позиции в экономической, правоохранительной и социальной политике государства.

В настоящее время значительно возрастают требования к эффективности системы таможенных органов России, как в связи с увеличением международного товарооборота и транзитных перевозок, так и с учетом политико-экономических и социальных изменений, происходящих в нашей стране и в мировом сообществе в целом.

Наиболее результативно решению такого комплекса проблем в мировом масштабе способствует Всемирная таможенная организация (далее ВТО) [1]. За последние годы Всемирная таможенная организация во взаимодействии с другими ведущими международными организациями и странами-участницами ВТО разработала и приняла ряд соглашений, конвенций и стандартов, обеспечивающих более эффективную деятельность национальных таможенных служб и способствующих дальнейшему развитию мировой торговли.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Макрусев В.В. Таможенный менеджмент: учебник. СПб.: ИЦ «Интермедия», 2013. 384 с.
2. Макрусев В.В. Теоретическая модель таможенного дела и задачи таможенного менеджмента // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Экономика». 2013. № 4. С. 77–81.
3. Спенсер С., Спенсер Л. Компетенции на рабочем месте: модели максимальной эффективной работы. М.: Гиппо, 2005. 384 с.
4. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции. М.: Юринформцентр, 2005. 355 с.
5. Управление таможенным делом: учебное пособие / под общ. ред. В.В. Макрусева и В.А. Черных. СПб.: Троицкий мост, 2010. 448 с.