

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

А.О.ИСАКОВА, Р.С.БООБЕКОВ, А.Н.МЫРСАЛИЕВ

E.mail. ksucta@elcat.kg

Бул макалада Кыргыз Республикасынын бажы органындагы кадрдык саясатты жакшыртуу каралып, азыркы кадрдык саясаттын потенциалын эффективдүү колдонуу менен кадрдык саясаттагы көйгөйлөр жана аларды чечүү жолдору чагылдырылган.

В данной статье рассматривается совершенствование кадровой политики таможенных органов Кыргызской Республики, отражены существующие проблемы в кадровой политике и пути решения этих проблем с помощью эффективного использования того кадрового потенциала, который уже имеется.

In this article is considered improvements of trained politicians customs structure of Kyrgyz Republic, reflected existing problems in trained politician and way of the decision of these problems - an efficient use of existing trained potential.

За последние два года работа с кадрами в таможенных органах Кыргызстана развилась в кадровую политику. Вышестоящие таможенные органы проводят кадровую политику на всех уровнях таможенной системы. Но это довольно сложная задача, так как из правоохранительной сущности таможенных органов, особого служебного положения и ответственности работников, права и обязанности которых определены правовым статусом должностных лиц таможенных органов Кыргызской Республики, вытекают некоторые особенности проведения кадровой политики. Главная из них обусловлена бюрократизмом с его многочисленными правилами и предписаниями, которые обязательны на любой государственной службе. Таможенные служащие должны следовать строгим процедурам, уживаться с множеством ограничений. И именно из-за них и из-за разветвленной иерархической структуры таможенной системы все изменения протекают в ней чрезвычайно медленно.

Следующая особенность кадровой политики в таможенной службе является следствием вышеназванной – все ее направления разрабатываются исключительно на верхних ступенях иерархии, а именно в ГТС КР. Нижележащие уровни таможенной системы обладают правом внесения своих предложений, но слишком еще велик разрыв между теоретиками и практиками в структуре таможенных органов. Хотя вряд ли можно обойтись без жесткости системы в нашем конкретном случае. Именно она позволяет соблюсти необходимые процедурные гарантии таможенного дела, предусмотренные законодательством.

Работа с персоналом в таможне требует постоянного совершенствования, так как именно в этом заложены большие потенциальные возможности повышения эффективности работы служащего таможни, а значит – достижения им высокого профессионального мастерства и, как следствие, более высокого уровня на служебной лестнице. Но так как директивы по всем направлениям деятельности таможни поступают из ГТС, трудно говорить о совершенствовании работы с персоналом в отдельно взятой таможне. Этот процесс находится в прямой зависимости от совершенствования кадровой политики в таможенной системе в целом.

Самой важной задачей, требующей скорейшего решения, особенно в условиях постоянного дефицита государственного бюджета, является коренная реструктуризация таможенных органов и, соответственно, изменение организационно-штатной политики. Метод формирования организационно-штатной структуры таможенных органов по

принципу "новое направление – новое управление" для управленческого звена и "новое направление – новый отдел" для таможен себя исчерпал. Хотя надо отметить, что на этапе становления этот путь структуризации таможенной системы позволил добиться главного – в кратчайшие сроки организовать таможенный контроль по всем видам таможенных режимов. Однако в нынешних условиях такой подход играет уже тормозящую роль. Последующее развитие таможенного дела реально может происходить только за счет внедрения научных форм организации труда и совершенствования таможенных технологий.

Структура таможенной системы, в том числе и таможни, чрезвычайно разветвлена. При наличии в таможне 30-40 подразделений (отделов, групп и служб) система становится трудноуправляемой, разобщенной, она подвержена параллелизму и взаимодублированию. Начальнику таможни довольно сложно обеспечить реализацию принципа единоначалия в управлении и реализации единой таможенной политики сверху донизу. Следствием этого является нерациональная расстановка кадров. Так как таможенная система – это система многоуровневая, значит в ней множество начальников и их заместителей, кроме них есть еще руководители групп и главные инспекторы, которые зачастую исполняют роль заместителей начальников отделов. Статистические исследования показывают, что в среднем в любой таможне на 6-7 сотрудников приходится один функционер, что ведет к отвлечению огромного числа людей непосредственно от таможенного контроля и к установлению нагрузки на инспекторский состав, а отсюда – к немалым материальным издержкам и к усложнению управления таможенной структурой. Карьера в такой системе приобретает формальный оттенок: рост в должности и в звании не приводит к росту профессиональному.

Часть руководителей всех уровней по-прежнему вместо рациональной перестройки технологии таможенного контроля ориентируется на повышение эффективности работы за счет роста численности кадрового состава. Но сейчас необходимо исходить из того, что дополнительных штатов нет и не будет. Путь решения этой проблемы – эффективное использование того кадрового потенциала, который уже имеется. При принятии решения об изменении штатной численности какого-либо подразделения принимались во внимание расчеты-обоснования, отражающие:

- информацию о росте количества участников внешнеэкономической деятельности;
- данные о существующем грузовом и пассажирском потоке и его развитии с точки зрения объема, характера, направлений;
- анализ расширения (сужения) различных направлений деятельности;
- данные об увеличении (уменьшении) объемов обрабатываемых документов, необходимых для таможенного оформления товаров и транспортных средств;
- наличие и качество технических средств таможенного контроля и связи;
- материально-техническое обеспечение;
- наличие помещений и необходимость их охраны;
- изменения в таможенном законодательстве, ведущие к увеличению объемов технологической работы, необходимости создания новых направлений в работе структурного подразделения.

Основательная, тщательно взвешенная структурная перестройка всей системы в целях повышения эффективности и, в то же время, упрощения таможенного контроля довольно четко просматривается. Причем реструктуризация должна стать плодом коллективного творчества, учитывающим специфику регионов, отдельных зон таможенного контроля, перспективу развития таможенного дела и международный таможенный опыт.

Другое направление реструктуризации – введение категоричности таможенных органов с установлением соответствующего уровня и нормативов штатного,

материального, финансового обеспечения, в том числе и "потолков" специальных званий. Необходимо выработать такие нормативы категоричности, которые точно отражали бы ранжирование таможенных органов в зависимости от их практической отдачи, зоны обслуживания, сложности осуществления таможенного контроля и так далее. На этой основе следует определить типовую структуру и типовое штатное расписание таможен и таможенных постов. Решить эту задачу необходимо совместными усилиями всех управлений таможенного комитета и регионов с обязательным участием начальников таможен.

Одновременно следует пересмотреть функционально-структурное построение центрального аппарата ГТС. Одна из задач – определение единого для системы принципа построения управленческого звена таможенных органов. Это проблема не только организационного, но и правового характера, требующая соответствующего уточнения и более четкой трактовки в Таможенном кодексе КР.

Приведения в соответствие с современными задачами и функциями требует аппарат ГТС. Эффективность его работы снижается вследствие недостаточного профессионализма части сотрудников таможни. Это еще один из примеров формализации процесса развития карьеры в таможенной системе.

С принятием Закона "О службе в таможенных органах КР" предстоит переход на контрактную основу ее прохождения. Он предопределяет важнейший поворот в кадровой работе, который позволит провести своеобразную "переоценку" кадров, принять меры для их укрепления, очиститься от лиц, профессионально и нравственно не пригодных к службе в таможенных органах. Это позволит также перейти к замещению руководящих должностей, как правило, профессиональными таможенниками. Одна из проблем в работе с персоналом в таможне, которая приводит к нарушению логики и последовательности процесса развития персонала, является текучесть кадров и их неукомплектованность. Причины и того, и другого примерно одинаковы. Отток наиболее подготовленных сотрудников таможни в другие структуры вызван, прежде всего, неудовлетворенностью условиями труда, его интенсивностью, а также несоответствием оплаты труда и уровня социальной защищенности объему выполняемой работы. Усиливающийся разрыв в оплате труда сотрудников таможни и коммерческих и административных структур постепенно становится одним из решающих факторов. В результате таможня испытывает большие трудности с приемом на службу высококомпетентных, квалифицированных специалистов. По этой причине все еще низок процент работающих в таможне экономистов и юристов. Экономисту легче и выгоднее открыть свое предприятие и работать на себя, а не на государство. А юристов в городе ощущается острый дефицит. К тому же форма заочного обучения отражается на уровне квалификации, что особенно затрудняет подбор на руководящие должности.

Специалистов с большим практическим опытом зачастую не устраивают условия приема на службу и самой службы в таможне. Мы уже знаем, какой путь приходится проделать новому сотруднику таможни, пока он по-настоящему не волеется в таможенный коллектив. Здесь следует сделать очень важное замечание: минимум полгода новый служащий занимает, как правило, низшую должность инспектора, а значит оплата его труда минимальная. Поэтому занятые на предприятиях народного хозяйства и в коммерческих структурах специалисты со стажем вряд ли станут терять «синицу в руке ради журавля в небе».

Многие оставляющие службу в таможне не выдерживают жесткости системы со всеми ее предписаниями, ограничениями и регламентацией всех сфер профессиональной деятельности. Сюда же относится и обязательное ношение форменной одежды, и занятия физической подготовкой, и мероприятия по недопущению профессионального и интеллектуального застоя (обучение, аттестация, квалификационные экзамены, тестирование). Дело, однако, в том, что как бы критически не относился новый работник к системе службы в таможне, ему все равно придется в ней работать, если он хочет сделать

карьеру. Выход один – разрабатывать собственную стратегию с учетом первичности организации по отношению к своему персоналу. Но не у всех это получается.

Список литературы

1. Мамонтова О.И. Кадровая политика на примере НК ЮКОС // revolution.allbest.ru/management/00004348_0.html
2. Миляева Л. Кадровая политика (методический инструментарий). // Высшее образование в России. – 2006. – № 1.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под. ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2010.
4. Таможенное право: Словарь-справочник. – М., 1994. – 319 с.
5. Таможенный кодекс КР. от 12.07.2008 г.