



**Концептуальные основы кадрового обеспечения единой системы
таможенных органов Российской Федерации**

Петрушко Е.Н., к.э.н., доцент,

ГБОУ ВО МО «Технологический университет имени дважды Героя Советского
Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

ФГАОУ ВО «Белгородский государственный национальный исследовательский
университет», Белгород, Россия

Москаленко О.А., к.э.н.,

ГБОУ ВО МО «Технологический университет имени дважды Героя Советского
Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королёв, Россия

Шкилёв В.В., к.соц.н., заместитель начальника отдела применения

инспекционно-досмотровых комплексов службы организации таможенного
контроля, Белгородская таможня, Белгород, Россия

Аннотация. Функциональная деятельность кадровых служб таможенных органов Российской Федерации представляет собой сложные и многоплановые направления функциональных обязанностей и полномочий руководителей и отдельных должностных лиц в сфере кадрового делопроизводства и обеспечения. В частности, данный вид работы строится на четком и регламентированном функционале государственных органов, в целом, и современных таможенных органов, в частности. И направлен он, прежде всего, на формирование качественной и эффективной кадровой таможенной политики. То есть, ведущими компонентами работы кадровых подразделений в сфере таможенного дела являются: оптимизация системы управления персоналом; тщательный отбор потенциальных кандидатов на службу/работу; проведение психофизиологического и психологического изучения кандидатов с целью определения потенциального резерва и установления этических норм воспитания; совершенствование системы

организации трудового процесса и мотивации служебной деятельности. Следовательно, проводимая в таможенных органах кадровая работа нацелена в основном на такие целевые ориентиры как: выработку целей и механизмов по укреплению кадрового потенциала; формирование грамотного и производительного коллектива, способного быстро адаптироваться к изменяющимся условиям и др. Внедрение в практическую деятельность вышеназванных механизмов будет, несомненно, способствовать качественно проводимой функционально-кадровой таможенной деятельности.

Ключевые слова: инструкция, кадровый потенциал (резерв), организационно-управленческая (типовая) структура, типовое положение, регламент, таможенная система, штатно-кадровый (личный) состав.

Conceptual basis for staffing the unified system of customs authorities of the Russian Federation

Petrushko E.N., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, GBOU VO MO «Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, pilot-cosmonaut A.A. Leonova», Korolev, Russia

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education «Belgorod State National Research University», Belgorod, Russia

Moskalenko O.A., candidate of economic sciences, GBOU VO MO «Technological University named after twice Hero of the Soviet Union, pilot-cosmonaut A.A. Leonova», Korolev, Russia

Shkilyov V.V., candidate of Sociological Sciences, Deputy Head of the Department of Application of Inspection and Inspection Complexes customs control organization services Belgorod Customs, Belgorod, Russia

Annotation. The functional activities of the personnel services of the customs authorities of the Russian Federation represent complex and multifaceted areas of functional responsibilities and powers of managers and individual officials in the field of personnel records management and support. In particular, this type of work is based on a clear and regulated functionality of state bodies in general and administrative customs

authorities in particular. And it is aimed, first of all, at the formation of a high-quality and effective personnel customs policy. That is, the leading components of the work of personnel departments in the field of customs are: optimization of the personnel management system; careful selection of potential candidates for service / work; conducting a psychophysiological and psychological study of candidates in order to determine the potential reserve and establish ethical. Consequently, the personnel work carried out in the customs authorities is mainly aimed at such targets as: the development of goals and mechanisms to strengthen human resources; formation of a competent and productive team capable of quickly adapting to changing conditions, etc. The implementation of the above-mentioned mechanisms in practice will undoubtedly contribute to the quality of functional and personnel customs activities.

Key words: instruction, personnel potential (reserve), organizational and managerial (standard) structure, standard provision, regulations, customs system, staffing (personnel) composition.

Введение. Таможенная служба России прошла довольно сложный процесс становления. И связано это, прежде всего, с этапами формирования экономической интеграции и внешнеторговой деятельности. Если рассматривать трансформацию таможенной системы России в историческом плане, то необходимо установить ее непосредственную взаимосвязь и взаимозависимость с Евразийским экономическим сообществом (ЕврАзЭС), Таможенным союзом (ТС) в рамках ЕврАзЭС и Евразийским экономическим союзом (ЕАЭС). Так, ЕврАзЭС функционировал в период с 2000/2001 по 31 декабря 2014 г., а ТС в рамках ЕврАзЭС – с 1 июля 2010 г. по 31 декабря 2014 г. Прекращение функционирования ЕврАзЭС и ТС в рамках ЕврАзЭС связано с образованием и началом действия с 1 января 2015 г. ЕАЭС¹.

Организационная структура ЕАЭС состоит из 4 управленческих уровней, а

¹ Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29.05.2014) / в ред. Протокола от 01.10.2019 (ред. от 24.03.2022) // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Информ. банк. «Версия Проф». Разд. «Законодательство»; Таможенный кодекс Евразийского экономического союза (приложение к Договору о Таможенном кодексе Евразийского экономического союза, принятому 11 апреля 2017 г.) (ред. от 29.05.2019) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

именно: Высший Евразийский экономический совет, Евразийский межправительственный совет, Евразийская экономическая комиссия (ЕЭК), Суд ЕАЭС, в свою очередь ЕЭК подразделяется на Совет и Коллегию.

Принимая во внимание вышеназванную структуру процессного управления в ЕАЭС, необходимо обратиться к сформированной структуре российской таможенной службы, которая также включает 4 иерархии управления². Сюда относится: Федеральная таможенная служба (ФТС России)³, находящаяся в подчинении Министерства финансов Российской Федерации (Минфин России)⁴, общее руководство которой осуществляет Правительство Российской Федерации; региональные таможенные управления⁵ (принято классифицировать на территориальные и специализированные); таможни (принято классифицировать на приграничные, внутренние и специализированные) и таможенные посты (ТП) (принято классифицировать на приграничные, внутренние и специализированные). Кроме того, рассматривая управленческие звенья 3 и 4 уровня – таможни⁶ и ТП⁷ логично добавить, что в настоящее время их целесообразно подразделять на: электронные и фактического контроля.

Результаты исследования. «Таможенной службе России отведена ведущая

² О таможенном регулировании в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федер. закон от 03.08.2018 № 289-ФЗ (ред. от 19.12.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 32 (часть 1). – С. 5082.

³ Вопросы Федеральной таможенной службы : указ Президента РФ от 11.05.2006 № 473 (ред. от 24.09.2007) // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 20. – Ст. 2162; Вопросы Федеральной таможенной службы : постановление Правительства РФ от 21.08.2004 № 429 (ред. от 23.12.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2006. – № 20. – Ст. 2162; Постановление Правительства РФ от 16.09.2013 № 809 (ред. от 23.04.2021) «О Федеральной таможенной службе» // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 38. – Ст. 4823. Об утверждении Положения о Федеральной таможенной службе, внесении изменений в Положение о Министерстве финансов Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации : постановление Правительства РФ от 23.04.2021 № 636 (ред. от 19.06.2021) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф»; Об утверждении Регламента Федеральной таможенной службы : приказ ФТС России от 04.09.2018 № 1380 (ред. от 19.04.2022) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

⁴ Вопросы Министерства финансов Российской Федерации : указ Президента РФ от 15.01.2016 № 12 (ред. от 15.05.2018) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

⁵ Об утверждении Общего положения о региональном таможенном управлении : приказ ФТС России от 20.09.2021 № 797 (ред. от 21.11.2022) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

⁶ Об утверждении Общего положения о таможне : приказ ФТС России от 20.09.2021 № 798 (ред. от 21.11.2022) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

⁷ Об утверждении Общего положения о таможенном poste : приказ ФТС России от 20.09.2021 № 799 (ред. от 21.11.2022) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

роль в экономической деятельности государства, поскольку именно через таможенную службу осуществляется тарифное и нетарифное регулирование внешнеторговой деятельности страны» [2, с. 140].

Стратегия развития таможенной службы до 2030 года ставит новые целевые ориентиры для трансформации⁸. Так, ключевым ориентиром 18 определено повышение эффективности управления кадровым составом таможенных органов, который состоит из: формирования кадрового потенциала, профессионального развития и антикоррупционной деятельности.

Унифицированная кадрово-управленческая система опирается на оптимизацию процесса подбора и расстановки кадров с учетом образовательных технологий и соблюдение принципов мотивации работоспособности личного состава.

«Единая иерархическая таможенная система реализует свои полномочия и компетенции через кадровый (штатный) состав. В данном случае, речь идет о том, что должностные лица непосредственно участвуют в функциональной деятельности на всех уровнях управления» [1].

Кадровую работу таможенных органов России следует рассматривать через призму трех законодательств, и связано это с тем, что в таможенной системе штатно-кадровый состав осуществляет функциональную деятельность в зависимости от специфики деятельности персонала. Так, личный состав представлен должностными лицами и работниками⁹. Если к должностным лицам принято относить государственных служащих¹⁰ (сотрудников¹¹ и гражданских¹²), то к работникам относится обслуживающий персонал.

Согласно таможенным документам в области кадрового обеспечения,

⁸ Стратегия развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года : распоряжение Правительства РФ от 23.05.2020 № 1338-р// Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

¹⁰ О системе государственной службы Российской Федерации : федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 05.12.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

¹¹ О службе в таможенных органах Российской Федерации : федер. закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ (ред. от 05.12.2022) // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 30. – Ст. 3586.

¹² О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.12.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

ключевым все же принято считать Положение об Управлении государственной службы и кадров¹³, именно в нем систематизированы основные функционально-должностные полномочия и компетенции кадровой службы.

Основными направлениями кадровой деятельности в системе таможенных органов являются:

- 1) проведение результативной кадровой политики;
- 2) комплектование штата квалифицированно-производительным персоналом;
- 3) обеспечение профессионального развития и служебного роста;
- 4) организация дополнительного профессионального образования (ДПО) должностных лиц;
- 5) систематизация мер, направленных на профилактику дисциплинарных, коррупционных, административных правонарушений и уголовных преступлений;
- 6) организационно-штатная работа;
- 7) патриотическое воспитание должностных лиц и работников через реализацию культурно-массовой деятельности;
- 8) проведение психофизиологического и психологического обследования кандидатов и отдельных лиц, осуществляющих свои служебные обязанности в группе коррупционного риска;
- 9) совершенствование широкого спектра воспитательно-профилактических механизмов и др.

Среди ключевых функций кадровых служб целесообразно выделять:

- 1) непосредственное участие в планировании деятельности таможенного органа согласно полномочиям и компетенциям;
- 2) разработка положений, порядков, инструкций, регламентов в части кадровой деятельности;
- 3) подготовка и оформление кадровой организационно-распорядительной

¹³ Приказ ФТС России от 07.02.2017 № 187 (ред. от 19.09.2022) «Об утверждении Положения об Управлении государственной службы и кадров»,

документации (приказов, распоряжений, протоколов, положений, правил и др.);

4) мониторинг количественно-качественных характеристик в области комплектования кадрового состава и формирования кадрового резерва (потенциала);

5) взаимодействие с иными органами государственной власти и ведомственными подразделениями;

6) проведение: конкурсного отбора на гражданскую службу, аттестации, наставничества, испытания, квалификационного экзамена, ротации;

7) консультирование в рамках компетенции и полномочий;

8) обработка персональных данных и иных персональных сведений (материалов) в строжайшем соответствии с действующим законодательством;

9) составление отчетных материалов (докладов), а также сбор, анализ, систематизация, учет и мониторинг аналитических показателей по вопросам кадровой деятельности;

10) проведение плановых, служебных и иных проверок, а также участие в проведении инспекторских проверок;

11) систематический контроль за служебной (трудовой) дисциплиной среди штатно-кадрового состава;

12) формирование предложений по вопросам совершенствования воспитательно-профилактической работы, укрепления служебно-трудовой дисциплины, предупреждения противоправных действий, соблюдения правовых основ возникновения конфликта интересов;

13) проверка достоверности сведений, указанных в справках о доходах, расходах;

14) пенсионное обслуживание сотрудников и гражданских служащих;

15) своевременная подготовка ответов на запросы;

16) реализация государственных и ведомственных программ и др.

К правам кадровых подразделений таможенных органов относятся:

– разработка и внедрение предложений по кадровым направлениям;

- формирование запросов и своевременное представление ответов с учетом установленных сроков;
- помощь и содействие в соответствии с компетенциями и полномочиями;
- участие в качестве независимых экспертов по отдельным функциональным направлениям;
- использование информационно-программных средств в профессиональной деятельности.

Заключение. Основные стратегические (оперативные/тактические) меры, направленные на успешное функционирование и развитие кадровой деятельности Российской системы таможенных органов, закреплены на законодательном уровне и определены целевыми ориентирами и направлениями развития¹⁴.

В данном случае речь идет о том, что необходимо:

- предпринимать всевозможные меры по совершенствованию порядка привлечения на гражданскую службу и службу иных видов высококвалифицированных кандидатов-специалистов;
- обеспечивать формирование высокопроизводительного кадрового резерва;
- регулярно модернизировать систему кадровой работы с личным составом, применяя современные информационно-технические и программно-целевые средства;
- проводить проверочные мероприятия и осуществлять тщательный документальный контроль организационно-методических механизмов управления кадровым потенциалом с учетом соблюдения регламентированных принципов и др.

В завершении исследования, хотелось бы отметить, что систематическое и планомерное совершенствование организационно-управленческих механизмов

¹⁴ Стратегия развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года : распоряжение Правительства РФ от 23.05.2020 № 1338-р// Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

работы по управлению кадровым составом (потенциалом, резервом) должно осуществляться с учетом особенностей изменяющейся внешней и внутренней среды с применением универсальных правил и положений в области кадрового комплектования, профессионального развития (мастерства), должностной оценки и кадрового роста, мотивации, антикоррупционных механизмов и проверочных мероприятий. Все вышеперечисленное, несомненно, будет способствовать успешной и результативной работе структурных подразделений единой системы таможенных органов Российской Федерации.

Библиографический список:

1. Петрушко Е.Н., Москаленко О.А. Теоретико-методологические основы проведения антикоррупционной и профилактической деятельности в таможенных органах Российской Федерации. // Российский экономический интернет-журнал, – 2022. – № 2. Режим доступа <https://www.e-rej.ru/upload/iblock/245/245807466784eea52ab419ffc7e417e6.pdf> (дата обращения 05.03.2023).

2. Петрушко Е.Н., Москаленко О.А., Петкович Д.М., Наумова Л.С. Концептуальные основы системно-процессного управления в таможенных органах Российской Федерации // Векторы развития научно-практической деятельности на современном этапе: материалы всероссийской научно-практической конференции с международным участием (14 декабря 2022 г., г. Казань) Отв. ред. Зарайский А.А. – Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса», Саратов 2022. – 160 с.

References:

1. Petrushko E.N., Moskalenko O.A. Theoretical and methodological foundations for anti-corruption and preventive activities in the customs authorities of the Russian Federation. // Russian Economic Internet Journal, – 2022. – № 2. Access mode <https://www.e-rej.ru/upload/iblock/245/245807466784eea52ab419ffc7e417e6.pdf> (date appeals 05.03.2023).

2. Petrushko E.N., Moskalenko O.A., Petkovich D.M., Naumova L.S. Conceptual foundations of system-process management in the customs authorities of the Russian Federation // Vectors of development of scientific and practical activities at the present

stage: materials of the All-Russian scientific and practical conference with international participation (December 14, 2022, Kazan) Ed. ed. Zaisky A.A. – Publishing House of the Center for Management «Academy of Business», Saratov 2022. – 160 p.

Для цитирования: Петрушко Е.Н., Концептуальные основы кадрового обеспечения единой системы таможенных органов Российской Федерации / Петрушко Е.Н., Москаленко О.А., Шкилёв В.В. // Российский экономический интернет-журнал. – 2023. – № 1. URL:
© Петрушко Е.Н., Москаленко О.А., Шкилёв В.В., Российский экономический интернет-журнал 2023, № 1.