

УДК 339.543

Хрящев В. В., Трубицын К. В.
Hryashchev V. V., Trubitsyn K. V.

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ В СИСТЕМЕ ФАКТОРОВ, ВОЗДЕЙСТВУЮЩИХ НА НЕГО

LABOR POTENTIAL OF CUSTOMS OFFICIALS IN THE SYSTEM OF FACTORS AFFECTING IT

В статье рассмотрен трудовой потенциал как сложная система, подверженная влиянию факторов, которые предложено разделить на три основные группы: внешние факторы; факторы, связанные со средой окружения; внутренние факторы. Описана структура каждой группы факторов и выявлены их особенности и различия. Кроме того, в статье показана взаимосвязь между трудовым потенциалом должностных лиц таможенных органов и качеством оказываемых ими услуг.

The article considers the labor potential as a complex system. This system is affected by a system of factors, which are proposed to be divided into three main groups: external factors; factors related to the services and internal factors. The structure of each group is described, and their features and differences are revealed. In addition, the article shows the relationship between the labor potential of customs officials and the quality of customs services.

Ключевые слова: таможенный орган, должностное лицо таможенного органа, трудовой потенциал, факторы трудового потенциала, таможенные услуги, качество таможенных услуг.

Keywords: customs authority, customs official, labor potential, factors of labor potential, customs services, quality of customs services.

Согласно комплексной программе развития Федеральной таможенной службы России (далее – ФТС РФ) на период до 2020 года приоритеты развития ФТС РФ определяются основными тенденциями, складывающимися в мировой политике и экономике. Стратегической целью таможенной службы Российской Федерации является повышение уровня экономической безопасности Российской Федерации, обеспечение полного и своевременного поступления доходов в федеральный бюджет, защита интересов отечественных производителей, охрана объектов интеллектуальной собственности и максимальное содействие внешнеторговой деятельности на основе повышения качества и результативности таможенного администрирования [1].

Необходимо обратить внимание на то, что деятельность таможенных органов оказывает влияние как на развитие экономики России в целом, так и на ее отдельные отрасли, от чего зависит и уровень жизни населения страны (рис. 1).

Оказание таможенной услуги имеет как социальный, так и экономический эффект. Социальный эффект проявляется в удовлетворенности потребителя таможенной услугой и, как следствие, в сохранении или увеличении объема внешней торговли участника внешнеэкономической деятельности (далее – ВЭД).

Экономический эффект проявляется на микроуровне – в повышении эффективности хозяйственной деятельности участника внешнеэкономической деятельности, на макроуровне – в развитии ВЭД, увеличении поступлений налогов и сборов в бюджет государства, а в конечном итоге – в развитии экономики страны и повышении уровня жизни ее населения. При этом повышение уровня жизни населения является одним из проявлений и социального эффекта от деятельности таможенной службы [3].

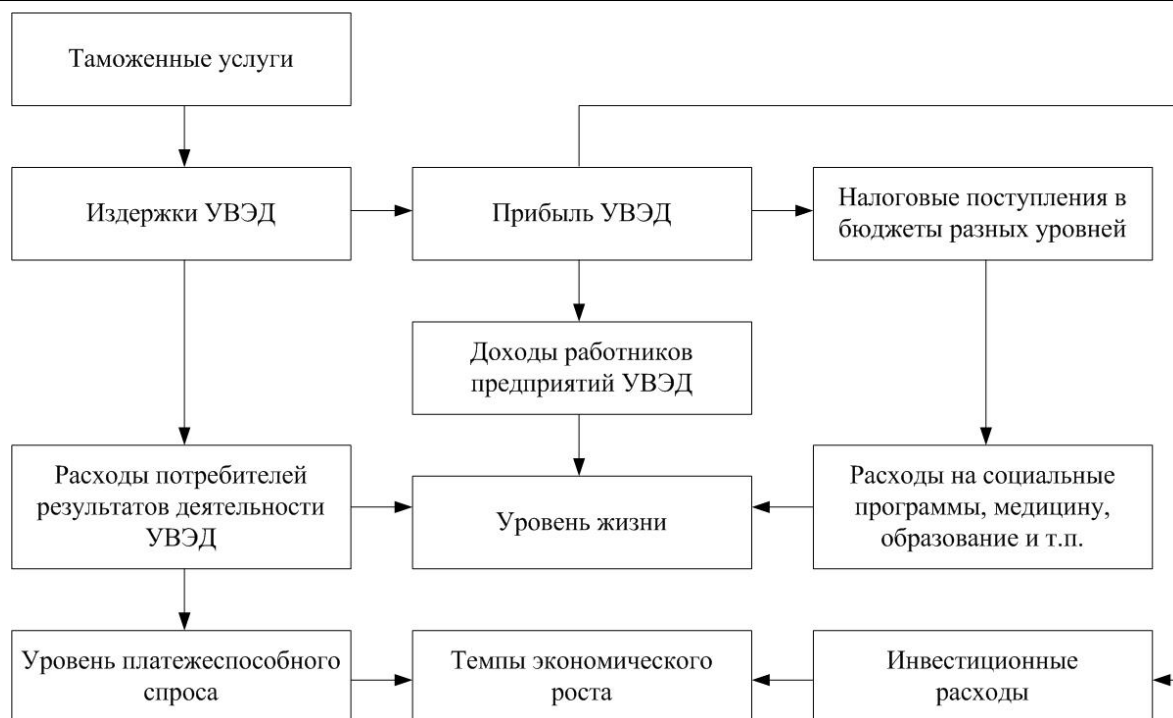


Рис. 1. Зависимость уровня жизни населения страны от таможенных услуг
(разработано авторами по [2])

На современном этапе российская таможенная система напрямую взаимодействует со сферой экономики через развитие внешнеэкономической деятельности, которая формирует различные рыночные механизмы. Учитывая это, таможенная система должна адекватно оценивать состояние рынка; понимать, когда, как и какой товар можно наиболее эффективно реализовать путем таможенного регулирования и таможенного контроля. Таможенное дело направлено на развитие сектора таможенных услуг как инструмента содействия внешней торговле и участникам ВЭД.

Таможенные услуги – довольно широкое понятие, охватывающее в первую очередь услуги, связанные с обеспечением экономической безопасности страны, защитой национальных интересов экономики и развитием внешнеэкономических связей.

Особенность таможенных услуг состоит в том, что их потребителями являются субъекты таможенных правоотношений, такие как: физические лица, участники ВЭД, таможенные перевозчики, владельцы складов временного хранения, таможенные представители, а также государственные структуры и государство в целом.

Возможность достижения целей и задач, стоящих перед таможенными органами, определяется качеством оказания таможенных услуг.

Качество таможенных услуг проявляется в балансе интересов общества, государства и участников ВЭД и оценивается по степени соответствия требованиям участников процесса таможенного контроля товаров [4].

Под качеством таможенных услуг понимается степень соответствия присущих им характеристик установленным требованиям.

Основным критерием оценки качества услуг должен выступать уровень удовлетворенности потребителей оказанной услугой и выполнение функций таможенными органами в рамках реализации государственной политики в сфере таможенного дела [5].

Важнейшим ресурсом любой организации, в том числе и таможенных органов, является ее персонал.

В отсутствии квалифицированного персонала и развитой управленческой и организационной инфраструктуры таможенные органы не могут обладать конкурентными преимуще-

ствами и, следовательно, не могут иметь более высокие показатели результативности своей деятельности в долгосрочном периоде.

Оценить уровень компетентности персонала, его возможности и границы участия в трудовой деятельности позволяет трудовой потенциал [6].

Трудовой потенциал как сложная система подвержен влиянию определенных факторов. Ввиду того, что разные факторы оказывают различное влияние на трудовой потенциал, неравнозначны по характеру и по своей природе, необходимо классифицировать их.

Авторы статьи предлагают разделить факторы, оказывающие влияние на трудовой потенциал должностных лиц таможенных органов, на три основные группы (рис. 2):

- внешние факторы;
- факторы, связанные со средой окружения;
- внутренние факторы.



Рис. 2. Факторы, влияющие на трудовой потенциал должностных лиц таможенных органов (разработано авторами)

Проанализировав работы различных авторов в сфере трудового потенциала [2, 7–14] и комплексную программу развития ФТС РФ на период до 2020 года, к внешним факторам (факторам внешней среды) нами отнесены:

- 1) уровень конкурентоспособности страны и региона;
- 2) политико-правовые факторы;
- 3) экономические факторы;
- 4) демографические факторы;
- 5) природно-географические;
- 6) национальные факторы;
- 7) научно-технические факторы.

К факторам, связанным со средой окружения, нами было отнесено взаимодействие таможенных органов (поставщиков услуг) с государством и участниками ВЭД (потребителями услуг). В данном случае на трудовой потенциал и его развитие будут влиять взаимоотношения поставщиков и потребителей таможенных услуг, а также ограничения, связанные со спецификой деятельности таможенных органов (рис. 3).

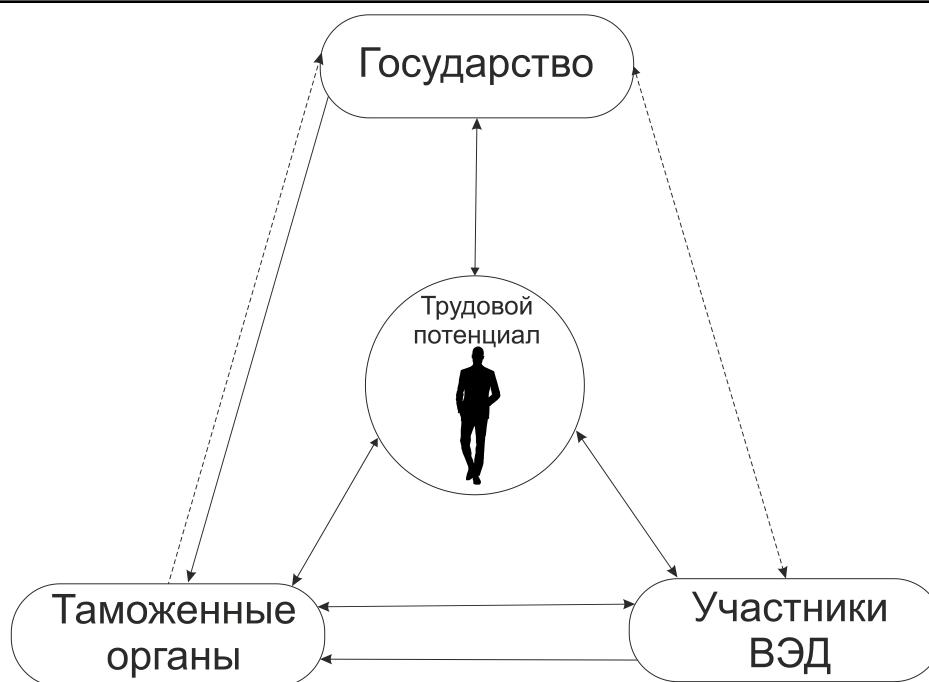


Рис. 3. Среда окружения, влияющая на трудовой потенциал должностных лиц таможенных органов (разработано авторами)

По мнению некоторых авторов во главе с А. Я. Кибановым, анализ внутренней среды показывает тот потенциал и те внутренние возможности, на которые может рассчитывать организация для проведения успешной конкурентной борьбы, для достижения поставленных целей (среди которых и достижение наивысшего уровня конкурентоспособности) и реализации своей миссии. Кроме того, внутренняя среда обеспечивает возможность нормального существования персонала организации, предоставляя ему работу, участие в управлении, разрабатывая меры социальной защиты и т. д. [12].

Внутренние факторы (факторы внутренней среды) делятся на структурные, технические, управленческие и факторы эффективности функционирования таможенного органа. Рассмотрим факторы внутренней среды более подробно:

1. Структурные факторы, относящиеся к внутренней среде:
 - миссия (согласно общей стратегии развития таможенных органов РФ, миссия ФТС России – обеспечение экономической безопасности РФ и содействие мировой торговле);
 - программа развития ФТС России;
 - организационная структура;
 - уровень унификации и стандартизации услуг;
 - квалификация должностных лиц;
 - материально-техническая база;
 - оптимизация эффективности использования ресурсов.
2. Технические факторы, относящиеся к внутренней среде:
 - оборудование и имеющиеся технологии;
 - качество оказания услуг [15];
 - организация процесса труда.
3. Управленческие факторы, относящиеся к внутренней среде:
 - уровень и квалификация административно-управленческого персонала таможенных органов;
 - функционирование системы менеджмента качества в таможенных органах;
 - мотивация труда;
 - политика найма и развития персонала;

4. Факторы эффективности функционирования таможенного органа:

- экономические показатели;
- показатели результативности деятельности таможенных органов (под результативностью понимается степень реализации запланированной деятельности и достижения результатов [15]).

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что таможенным органам России необходимо развивать персонал в соответствии с требованиями рынка и экономики в целом, основываясь на достижениях науки, техники и технологий. Необходимо отслеживать тенденции в развитии науки, технологий, мировой опыт в сфере таможенного дела и определять, как в совокупности они могут повлиять на удовлетворенность потребителей качеством оказываемых таможенных услуг.

Выводы:

1. Для таможенных органов одним из важнейших компонентов их потенциала является наличие квалифицированных кадров.
2. Особенности трудового потенциала должностных лиц таможенных органов определяются структурой профессиональной деятельности, а также ограничениями, связанными со спецификой государственной гражданской службы, отраженной в Федеральном законе от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [16].
3. Структура факторов, влияющих на трудовой потенциал должностных лиц таможенных органов, состоит из внешних факторов, внутренних факторов и факторов, связанных со средой окружения. Такая градация позволяет использовать различные методы воздействия на каждый аспект деятельности должностных лиц таможенных органов.
4. Выявлена высокая роль трудового потенциала должностных лиц в процессе повышения качества таможенных услуг и результативности деятельности таможенных органов.
5. Анализ комплексной программы развития ФТС РФ на период до 2020 года выявил необходимость более глубокого изучения принципов, методов и технологий управления трудовым потенциалом должностных лиц таможенных органов.

Литература

1. Комплексная программа развития ФТС России на период до 2020 года. URL: <http://www.customs.ru> (дата обращения: 10.06.2018).
2. Панкратов А. С. Управление воспроизводством трудового потенциала. М. : Изд-во МГУ, 1988. 56 с.
3. Макрусов В. В., Сафронов А. В. Государственные таможенные услуги : монография. М. : Изд-во Рос. тамож. акад., 2011. 196 с.
4. Костина А. О. Совершенствование управления нагрузкой должностных лиц таможенных постов в интересах повышения качества таможенных услуг: дис. ... канд. эконом. наук. М., 2014. 233 с.
5. ГОСТ Р ИСО 9000-2015 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь (с поправкой). М. : Стандартиформ, 2018. 53 с.
6. Хрящев В. В., Трубицын К. В. Трудовой потенциал должностных лиц таможенных органов: понятие, структура, оценка // Упр. персоналом и интеллект. ресурсами в России. 2017. № 2. С. 5–10.
7. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Экономика управления персоналом / под ред. А. Я. Кибанова. М. : ИНФРА-М, 2016. 427 с.
8. Маслова И. С. Трудовой потенциал советского общества. М. : Ротапринт ИЭ АН СССР, 1987. 125 с.
9. Хайдакин П. В. Управление трудовым потенциалом профессорско-преподавательского состава как условие повышение конкурентоспособности ВУЗа: дис. ... канд. экон. наук. М., 2012. 199 с.

10. Портер М. Международная конкуренция / пер. с англ. под ред. В. Д. Щетинина. М. : Международные отношения, 1993. 896 с.
11. Трудовые ресурсы. Социально-экономический анализ / под ред. Костакова В. Г. М. : Экономика, 1976. 192 с.
12. Управление персоналом организации / под ред. Кибанова А. Я. М. : ИНФРА-М, 2008. 638 с.
13. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда. М. : ЮНИТИ, 2000. 407 с.
14. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М. : Норма, 2007. 448 с.
15. Добрынин А. Н., Дятлов С. А., Царенова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб. : Наука, 1999. 295 с.
16. О государственной гражданской службе Российской Федерации : федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 10.06.2018).