

*Чуприна Д.А.
студентка кафедры социальных технологий и государственной
службы
Белгородский государственный университет
Россия, г. Белгород
e-mail: dashenka_ch_aleks6996@mail.ru*

*Хруслова Д.В.
студентка кафедры социальных технологий и государственной
службы
Белгородский государственный университет
Россия, г. Белгород*

*Научный руководитель: Немченко Ольга Анатольевна,
кандидат экономических наук, доцент,
Белгородский государственный университет
Россия, г. Белгород*

АНАЛИЗ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

***Аннотация:** В статье рассмотрен процесс проведения аттестации в таможенных органах, выявлены ее положительные и отрицательные стороны. Предложены направления совершенствования проведения аттестации. Определены основные методы, принципы и критерии проведения аттестации в таможенных органах.*

***Ключевые слова:** аттестация, комиссия, государственная служба, принципы, критерии, методы, таможенные органы.*

*Chuprina D.A.
student of the department of social technologies and public service
Belgorod State University
Russia, Belgorod*

*Khruslova D.V.
student of the department of social technologies and public service
Belgorod State University
Russia, Belgorod*

*Scientific adviser: Nemchenko Olga Anatolyevna,
candidate of economic sciences, associate professor,
Belgorod State University
Russia, Belgorod*

ANALYSIS AND DESIGN OF THE PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM IN THE CUSTOMS AUTHORITIES

Abstract: *The article considers the process of certification in customs authorities, and identifies its positive and negative sides. The directions of improvement of certification are suggested. The main methods, principles and criteria of certification in customs authorities are defined.*

Keywords: certification, commission, civil service, principles, criteria, methods, customs authorities.

Вся система таможенных органов претерпела существенные изменения с момента развала СССР и образования независимых государств, ранее входивших в состав Советского Союза. С 26 декабря 1991 года появились таможенные структуры, которые потребовали абсолютно новые правила и порядки. Появились границы и таможенные пункты с бывшими союзными государствами, объединенных общим русским языком и политическим устройством.

Поначалу было непонятно, как обустраивать таможенные границы и по какому принципу проводить аттестацию сотрудников. Такой практики, до сих пор, не существовало нигде «не с кого было взять пример за основу».

Аттестация является необходимым элементом для любой организации, но специфика аттестации различна в разных отраслях. В таможенных органах приказ ГТК России № 1215 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации» принят 29 октября 2003 года.

В стране «время вносило свои коррективы», в том числе в службу таможенных органов. Таможенные органы развивались и правила, установленные Приказом ФТС № 1215, естественно, устарели и приказ утратил свою силу. Потребовалась колоссальная работа для анализа совершенствования проведения аттестации на новом уровне. В силу вступил новый Приказ ФТС «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации» от 24 декабря 2008 года № 1658.

Приказ ФТС «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации» навел определенный порядок, но по-прежнему требовал постоянного совершенствования, поправок и изменений. Менялась ситуация в соседних республиках, которые стали отдельными государствами по многим направлениям: политические, торговые отношения, экономические условия, обмен по различным ведомствам.

Все это приходилось оформлять в новых экономических условиях, а значит и требования к служащим таможенных органов расширялись, изменялись, и соответственно, аттестация тоже претерпевала изменений.

Аттестационная комиссия должна была постоянно учитывать все эти факторы и готовить аттестуемых заранее к нововведениям. Главным результатом аттестации является доведение до каждого работника анализа его деятельности в таможенных органах, стремление к совершенствованию, проявлению личной инициативы.

Серьезной проблемой является то, что руководство по результатам проведенной аттестации может как повысить работника, так и понизить и, даже уволить. Деликатность этой проблемы на лицо. Отсюда вся предварительная работа аттестационной комиссии должна вестись открыто, профессионально и справедливо.

Судьба каждого человека не должна оставаться вне зоны внимания комиссии. Зачастую сотрудник вообще не понимает, зачем нужна аттестация, если он работает добросовестно и честно.

К сожалению, в таможенных органах нужно выполнять большой комплекс задач и соответствовать конкретному уровню. Вот это и нужно довести до каждого задолго до аттестации.

Возникает необходимость не только выявлять недостатки, хотя это очень важно, но и находить положительные стороны, позволяющие, в перспективе, совершенствовать работу. Проведение аттестации должно стимулировать

каждого сотрудника таможенных органов к совершенствованию своих профессиональных умений и навыков.

Результаты аттестации позволяют служащему рассчитывать на профессиональный рост и повышение в должности, что является главным стимулом в работе. В то же время при халатном отношении к своей должности и обязанностям возможно понижение в должности, вплоть до увольнения сотрудника из таможенных органов.

Администрация так же несет ответственность за подготовку и проведение аттестации, за подготовку самих аттестуемых. Необходимо не только составлять план проведения аттестации, но и заранее доводить его до сотрудников.

В научной литературе отсутствует изучение и обобщение правил аттестации в таможенных органах, поэтому были изучены работы на тему аттестация персонала.

Например, А. Я. Кибанов [1] выделяет три типа аттестации. Аттестацию работников он определяет следующим образом: «процедура определения квалификации, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств работников, качества труда и его результатов и установления их соответствия (несоответствия) занимаемой должности».

В работах ведущих специалистов в этой отрасли рассмотрены особенности, степень изученности и основные проблемы аттестации персонала. Когда разрабатываются таможенные правила, правила отбора кадров, правила проведения аттестации сотрудников изучается не только отечественный опыт, но и опыт зарубежных государств. Всегда можно найти положительные и отрицательные моменты и выбрать для себя оптимальный вариант того или иного требования, условия. «Чужие» ошибки позволят не совершить собственных.

Несмотря на наличие большого числа исследований, особенности аттестации персонала в организации время вносит свои коррективы и новые требования, так как развиваются и меняются основные концепции управления

организации, а это приводит к необходимости дальнейших теоретических и практических исследований по данной проблематике.

Проблемными вопросами в системе проведения аттестации в таможенных органах является необходимость строго придерживаться законодательной и нормативно-правовой базы относительно этого вопроса.

Несмотря на то, что идут постоянные изменения, дополнения и нововведения, надо стремиться к совершенствованию вопросов аттестационной комиссии, чтобы четко выявить для каждого сотрудника перечень основных требований к его профессиональной пригодности, исполнению трудового законодательства, форм усовершенствования его профессиональных навыков и целого ряда отдельных требований.

Все это должно носить такой характер, чтобы сотрудник подходил к аттестации спокойно, ощущая доброжелательность, не смотря на требовательность, но вместе с тем и справедливость.

Необходимо создать такую базу для проведения аттестации, которая позволит каждому работнику четко представлять, что от него требуется, в каком объеме и в какие сроки. Использование компьютерного варианта аттестации персонала позволяет проводить ее регулярно, быстро и просто. Так же внедрение информационных технологий позволяет минимизировать степень субъективизма в выводах аттестационной комиссии.

Чтобы все было на должном уровне, необходимо международные стандарты, принятые в таможенных органах адаптировать к применению к российским таможенным органам. Если добиться полного внедрения информационных технологий, то это значительно упростит весь процесс работы, как аттестационной комиссии, так и самого процесса аттестации. Будет значительно стимулировать каждого участника в его личном развитии и продвижении по должности в таможенном органе.

Аттестация была и остается одним из главных элементов в таможенных органах. Она является не только итогом работы коллектива, но планом на дальнейшее усовершенствование этой работы. Аттестация показывает не

только итог, но и перспективу дальнейшего развития, а значит, дальнейших целей в работе таможенных органов.

При проведении аттестации перед руководством не только коллектив в целом, но и каждый сотрудник, как личность, раскрывается и позволяет наметить перспективу его дальнейшего профессионального роста или профессиональной непригодности.

Эти вопросы требуют огромного профессионального такта. Поэтому в аттестационную комиссию необходимо включать людей не только высокопрофессиональных и грамотных, но и глубоко и всесторонне знающих свой коллектив, его особенности, как со служебной точки зрения, так и с бытовой.

Список литературы:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебное пособие. М.: КНОРУС, 2018. 202 с