

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯМИ -- НЕОБХОДИМЫЙ ФАКТОР АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ТАМОЖЕННЫХ СОТРУДНИКОВ

Шарипова Дильрабо Надировна,
к.э.н., доцент, ВВТИГТИ
E-mail: dilrabo.sharipova.1964@mail.ru

Аннотация: В данной статье определяется значение профессиональной компетентности таможенных специалистов; анализируется их влияние на оценку и аттестацию таможенных кадров, в которой основной задачей является выявление и формирование компетенций в сфере таможенного профессионализма, раскрывается сущность понятия компетентность; предлагается методика формирования системы управления компетенциями; в целях конкретного обоснования аттестационной оценки, исключения влияния субъективного фактора при принятии решения и стимулирования саморегулирующегося механизма развития профессионализма таможенных кадров, разработана карта «Учёта компетенций сотрудника таможенных органов».

Аннотация: Мазкур мақолада божхона мутахассисларининг компетентлиги мазмуни, унинг божхона ходимларини шаходатлашдаги таъсири, божхона профессионаллик соҳасида уларни аниқлаш ва шакллантиришнинг асосий вазифалари, компетентликни бошқариш тизими ва услуги ишлаб чиқилган бўлиб, шаходатлаш баҳосининг асослашдаги ўрни, қарор қабул қилишда субъектив омил таъсирини бартараф этиш ва ўз-ўзини бошқарувчи механизм сифатида, божхона кадрларини профессионаллик даражасини ривожлантириш мақсадида “Божхона органи ходимининг компетентлигини ҳисобга олиш картаси” ишлаб чиқилган.

Abstract: In this article, the importance of the professional competence of customs specialists is determined; Their influence on the assessment and certification of customs personnel is analyzed, in which the main task is to identify and form competencies in the sphere of customs professionalism, the essence of the concept of competence is revealed; A methodology for the formation of a competence management system; For the purpose of concrete justification of the appraisal assessment, the elimination of the influence of the subjective factor in the decision-making and the stimulation of a self-regulating mechanism for the development of the professionalism of customs personnel, a map of the "Accounting of competencies of the customs officer" was developed.

Ключевые слова: Таможенный персонал, уровень профессионализма, выявление компетенций, профессиональная компетентность, формирование профессионализма, система управления компетенциями, карта “Учёта компетенций сотрудника таможенных органов”, оценка и аттестация таможенных кадров.

Введение

Каждое государство в условиях глобализации стремится к эффективному осуществлению внешнеэкономической деятельности с одновременным

обеспечением экономической безопасности страны. Таможенный персонал является тем ресурсом, от качества которого зависит полноценное осуществление государственных задач и обеспечение экономической безопасности на основе таможенного законодательства Республики Узбекистан. В Руководстве Всемирной таможенной организации по институциональному развитию, «управление персоналом в таможенных органах имеет свои специфические отличия, особенно с учётом той роли, которую имеет управление персоналом для организации» [10]. Социальный запрос на высокий профессионализм специалистов таможенной службы выражается в предъявляемой системе требований к ним: высокого уровня профессиональной компетентности, способности к саморазвитию, эффективному использованию внутреннего потенциала, гибкости, адаптируемости к изменяющимся социокультурным условиям [5].

Это подтверждается тем, что скорейшая адаптация таможенных кадров к воздействию неминуемых внешних факторов позволит предотвратить угрозы глобализации и обеспечить успешную интеграцию страны в мирохозяйственные отношения. Начиная социально-экономические реформы в Узбекистане, Первый Президент Республики Узбекистан отметил, что «современные управленческие кадры, менеджеры, должны обладать не только высоким уровнем профессиональных знаний, но и быть широко эрудированными, компетентными людьми, инициативными, болеющими душой за порученный участок, творчески подходящими к решению проблем, а главное – быть истинными патриотами своей Родины» [4].

На основе Закона Республики Узбекистан «О профилактике правонарушений», принятого 14 мая 2014 года и п.п. 2.4. «Совершенствование системы противодействия преступности и профилактики правонарушений» Указа Президента Республики Узбекистан № 4947 «О стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах» в «Год диалога с народом и интересов человека» от 7 февраля 2017 года [2]. Государственным таможенным комитетом разработана «Программа ГТК РУз во исполнение Постановления Президента Республики Узбекистан ПП-2833 от 14 марта 2017 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы профилактики правонарушений и борьбе с преступностью» [3], принятое в целях повышения эффективности деятельности таможенных постов, укрепления их кадрового потенциала с учетом реальных условий, стратегической важности направлений и объемов работ, а также усиления стимулирования привлечения в первичное звено таможенных органов высококвалифицированных специалистов.

В связи с этим в таможенных органах осуществляется модернизация системы оценки и аттестации таможенных кадров, в которой основной задачей является выявление и формирование компетенций в сфере таможенного профессионализма. Всем известен факт, что критерии и методы оценки качества человеческих ресурсов меняются в соответствии с изменением и требованиями внешней среды, характера труда внедрения инновационных технологий. Если раньше от сотрудников требовался лишь высокий уровень профессиональных знаний, то теперь все большее значение придается их человеческим качествам, таким, как коммуникабельность и умение работать в составе команды профессионалов,

умение генерировать новые идеи и воплощать их в жизнь, с чувством гордости защищать национальные богатства и ресурсы. Меняется характер труда, меняется сам человек, меняются требования, предъявляемые к организациям, соответственно, нужно искать и разрабатывать новые, более эффективные, соответствующие новым условиям способы управления персоналом, в том числе и методы оценки уровня профессионализма на основе определения компетентности таможенных сотрудников.

Анализ литературы по теме

Компетентность (лат. *competens*- подходящий, соответствующий, надлежащий, способный, знающий)- качество человека, обладающего всесторонними знаниями в какой-либо области и мнение которого поэтому является веским, авторитетным.

По мнению Г.К. Селевко, компетентность - способность к осуществлению реального, жизненного действия и квалификационная характеристика индивида, взятая в момент его включения в деятельность; поскольку у любого действия существуют два аспекта-ресурсный и продуктивный, то именно развитие компетентности определяет превращение ресурса в продукт [6].

Э.Ф. Зеер под компетенцией понимает компетентность – потенциальная готовность решать задачи со знанием дела; включает в себя содержательный (знание) и процессуальный (умение) компоненты и предполагает знание существа проблемы и умение её решать; постоянное обновление знаний, владение новой информацией для успешного применения этих знаний в конкретных условиях, то есть обладание оперативным и мобильным знанием [7].

Сопоставив мнения многих учёных, обративших свой исследовательский опыт к данной области, можно сделать вывод о том, что компетенция – понятие, относящееся к работе, и говорящее о сфере профессиональной деятельности, в которой человек компетентен. Понятие компетенции прямо связано с факторами, которые влияют на уровень индивидуальных результатов работы и, следовательно, на эффективность организации. Компетентность – это обладание определённой компетенцией, то есть знаниями и опытом собственной деятельности, позволяющими выносить объективные суждения и принимать точные решения.

Методическое формирование системы управления компетенциями таможенного персонала и развитие его в условиях трудовой деятельности, управление этим процессом – важный фактор повышения общей эффективности управления персоналом таможенных органов.

Эта мысль подтверждается в работах учёных Одёгова Ю.Г., Абдурахманова К.Х., Котова Л.Р. «Чтобы преуспеть в XXI веке, отмечает Г.Хамел, руководителям и теоретикам управления надо для начала признать, что версия «Менеджмент 1.0» себя исчерпала как парадигма индустриальной эпохи, которая держалась на принципах стандартизации, специализации, иерархии, контроля...Пора признать, что с нынешними управленческими, по сути бюрократическими методиками, организации обречены на вымирание в скором будущем [8]. Вместе с тем, в управлении персоналом проблемы выявления компетенций и формирование методик оценки остаются наименее разработанными как в теоретическом так и в практическом плане.

Методология исследования

Инструментарно-методический аппарат исследования базируется на применении, в рамках системного подхода, общенаучных методов исследования: логического и ситуационного анализа, экспертных оценок, анкетирования, наблюдения, интервьюирования, группировок, сравнения. Эти инструменты использовались в различных комбинациях на разных этапах проведения исследования, что позволило обеспечить научную достоверность итоговых результатов, выводов и рекомендаций.

Анализ и результаты

На сегодняшний день некоторые таможенные администрации также используют различные элементы управления компетенциями. Так, налоговой и таможенной службой Голландии разработан словарь компетенций, который используется для оценки компетентности персонала. Всемирной таможенной организацией рекомендовано применение данного словаря при управлении компетенциями таможенных служащих и приведено в руководстве по институциональному развитию. (ВТамО, 2009 IX25, с113-119). Поэтому в современных условиях проблемы аттестации таможенных кадров в системе совершенствования управления персоналом являются особо актуальными.

Аттестация является одной из важнейших функций управления развитием персонала. Ее роль в системе управления организацией заключается в том, что именно на ее основе управляющий субъект принимает соответствующие решения по объекту при оценке его. От того, насколько эта информация будет качественной и надежной, в конечном счете, зависит эффективность принимаемого решения аттестации и ротации таможенных кадров. Значение оценки высоко еще и потому, что она связывает, объединяет все элементы системы управления персоналом в единое целое. Невозможно осуществить управление персоналом ни по одному направлению (планированию персонала, отбору, адаптации, стимулированию труда, развитию способностей, трудовым перемещениям и карьере, сплочению коллектива, высвобождению персонала и др.), не проводя при этом аттестацию соответствующих деловых, личностных или профессиональных качеств сотрудников, основанной на методике определения компетенций.

Постановление Президента Республики Узбекистан от 9 марта 2006 года № ПП 302 «О дополнительных мерах по организации деятельности Государственного таможенного комитета Республики Узбекистан во втором пункте №1 приложения указано об «образовании в составе главного управления кадров центрального аппарата Государственного таможенного комитета Республики Узбекистан управление по инспектированию таможенных комплексов и постов. Основными задачами и направлениями деятельности управления по инспектированию таможенных комплексов и постов является: реализация комплекса мер, направленных на предупреждение нарушений со стороны личного состава таможенных комплексов и постов, повышение персональной ответственности каждого сотрудника за выполнение функциональных обязанностей [1];

контроль за безусловным исполнением возложенных на таможенные комплексы и посты функций по соблюдению процедур регистрации, досмотра, таможенного оформления и доставки под таможенным контролем грузов и

транспортных средств, пересекающих таможенную границу Республики Узбекистан;

оценку уровня профессиональных знаний сотрудников таможенных комплексов и постов, принятие мер по повышению их квалификации;

изучение и подбор кандидатур для укомплектования таможенных комплексов и постов квалифицированными и добросовестными специалистами.

Реализация указанных комплексных мер требует разработки методики определения компетенций и профессионального уровня таможенных специалистов. Для реализации поставленных задач необходимо разработать методику оценки компетенций и уровня профессионализма таможенных сотрудников. На основе функциональных обязанностей инспекторов таможенных постов внешнеэкономической деятельности и приграничных постов необходимо разработать «Необходимые и обязательные компетенции таможенных сотрудников».

На ряду проблем, решение которых необходимо для создания стабильной, рациональной, действенной системы таможенной службы Республики Узбекистан, совершенствования её кадрового обеспечения, одной из важнейших выступает владение кадровыми органами достоверной и полной информацией. Неуклонное повышение роли научного подхода к оценке состояния кадрового обеспечения таможенных органов, их способности удовлетворять новым управленческим, внешнеэкономическим и защитным потребностям государства и общества и ее достоверность во многом зависят от наличия и полноты информационной базы о реальном состоянии дел в этой области (Таблица №1).

Кадровая информация раскрывает важнейшие процессы формирования аппарата таможенного органа и его деятельности. Наличие своевременной и качественной информации позволяет уменьшить неопределённость и значительно повысить объективность оценки часто меняющейся кадровой ситуации, обеспечить большую надёжность принимаемых решений по каждому сотруднику таможенных органов.

Таблица №1

Карта “Учёта компетенций сотрудника таможенных органов”

Дата	Ф.И.О. сотрудника таможенных органов	Образование	Должность и специальное звание	Место несения таможенной службы	Отметка о результатах аттестации	Отметка о нарушениях несения таможенной службы	Отметка о наградах и моральном поощрении	Информация о ротации	Дата, направление и результат обучения на курсах повышения квалификации	Отметка о внесении определённого вклада в систему обеспечения экономической безопасности страны	Подпись лица, ответственного за регистрацию
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	

Источник: Разработана автором.

Предложенная карта «Учёта компетенций сотрудника таможенных органов» (таблица №1) является методической моделью «выявления и учета компетенций» и может быть использована для конкретного обоснования аттестационной оценки и стимулирования саморегулирующегося механизма развития профессионализма таможенных кадров.

Разработанная «Карта учета компетенций сотрудника таможенных органов» позволит упростить сбор информации о деятельности каждого сотрудника в таможенных органах, вести контроль за служебным продвижением, обоснованно формировать резерв руководящих кадров, упростить процедуры проведения аттестации и пополнения таможенных органов достойными и хорошо подготовленными специалистами, для оценки достойности несения таможенной службы и методического обоснования для премирования и стимулирования труда специалистов таможенного дела.

Необходимо, чтобы установление нового разряда (и нового оклада) базировалось на достаточно объективных критериях оценки, и принятие кадровых решений должно быть «автоматическим»[7]. Это подразумевает наличие соответствующих алгоритма и формально-логической процедуры, минимизирующих субъективные факторы – симпатию или антипатию со стороны руководителей. В связи с этим автор разработала модель формирования системы управления компетенциями в таможенных органах в виде системы, в основе которой лежит процесс преобразования «входа» в «выход». На «входе» в систему используются трудовые ресурсы, которые на «выходе» преобразовываются в кадровый потенциал; модель формирования системы управления компетенциями в таможенных органах должна представляться в виде системы, в основе которой лежит процесс преобразования «входа» в «выход» (Рис. 1). **На «входе»** в систему используются трудовые ресурсы- необходимые компетенции при найме, подготовка и переподготовка персонала, которые **на «выходе»** преобразовываются в кадровый потенциал (профессионально-значимые компетенции: опыт + ротация+ непрерывное обновление знаний и навыков) при обеспечении таких условий как:

- оптимизация мощности функционального воздействия первичного управленческого звена на персонал и интеграция современных принципов управления персоналом;

- учёт и анализ компетенций таможенных сотрудников;

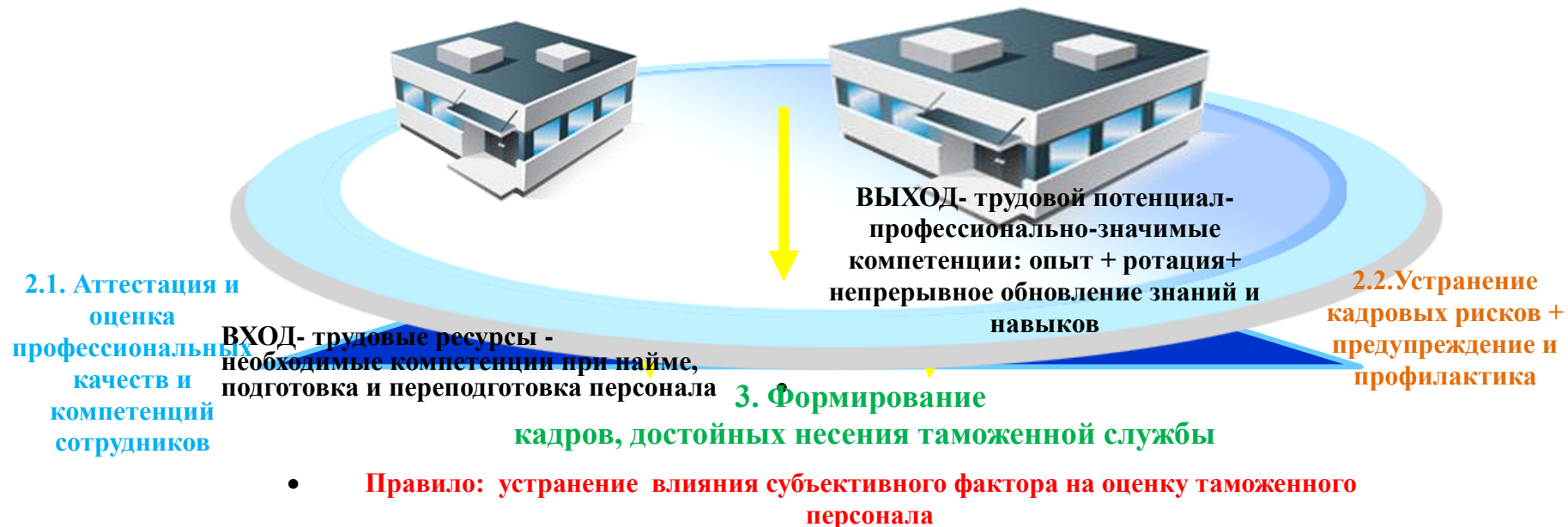
- аттестация и оценка профессиональных качеств и компетенций сотрудников;

- устранение кадровых рисков, предупреждение и профилактика должностных правонарушений;

- правилом реализации этих условий является – устранение влияния субъективного фактора на оценку таможенного персонала.

Данная модель формирования системы управления компетенциями таможенных специалистов позволит создать действенный механизм управления развитием профессионализма кадров в качестве реализации современного подхода к управлению таможенным персоналом, позволит целенаправленно формировать кадровый потенциал таможенных органов с необходимым уровнем профессионального мастерства, более рационально использовать способности каждого должностного лица, соблюдать баланс интересов личности и таможенной службы в целом.

1. Оптимизация мощности функционального воздействия первичного управленческого звена на персонал и интеграция современных принципов управления персоналом



*Модель разработана автором

Рисунок 1. Модель формирования системы управления компетенциями таможенных специалистов

Выводы и предложения

Вышесказанное позволяет сделать вывод о том,

- что современные правовые, финансово-экономические, социальные, информационные условия таможенной деятельности обуславливают необходимость совершенствования работы с кадрами, направленной на повышение профессионализма трудовых коллективов и сотрудников, позволяющей усилить их интерес и требовательность к личным, деловым качествам и результативности труда на основе формирования системы управления компетенциями;

- основными направлениями этой деятельности является выявление компетенций в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров в соответствии с их квалификацией, уровнем подготовки и опытом работы, рационального разделения и кооперации труда специалистов, своевременного и правильного принятия мер поощрения и взыскания по результатам профессиональной деятельности;

- формирование системы управления компетенциями является необходимым фактором для обоснования аттестации и достойной оценки профессионализма таможенных сотрудников;

- предложенная карта «Учета компетенций таможенных сотрудников» позволит формировать информационную базу и вести учёт по каждому сотруднику таможенного поста, управления, обеспечить надёжность и достоверность информации, сократить объём времени и работ по поиску информации о дате прохождения аттестации, ротации, периода повышения квалификации, о наказаниях и поощрениях каждого сотрудника, целенаправленно и оперативно использовать имеющуюся информацию о служебном состоянии таможенных сотрудников, на основе которой повышается возможность использования потенциала сотрудников для постоянного приведения качественного состава персонала в соответствие с требованиями Закона «О Таможенной службе», «Правилами этического поведения сотрудников таможенных органов Республики Узбекистан» (Приказ № 66 ГТК РУз от 28 марта 2016 г.), «Дисциплинарного устава» и соблюдения других административных мер воздействия.

Список использованной литературы

1. Постановление Президента Республики Узбекистан от 9 марта 2006 года № ПП 302 «О дополнительных мерах по организации деятельности Государственного таможенного комитета Республики Узбекистан».

2. Указ Президента Республики Узбекистан № 4947 «О Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах» в «Год диалога с народом и интересов человека» от 7 февраля 2017 года. //Народное слово. 8 февраля 2017г. №28(6692).

3. «Программа ГТК РУз во исполнение Постановления Президента Республики Узбекистан ПП-2833 от 14 марта 2017 года «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы профилактики правонарушений и борьбе с преступностью».

4. Каримов И. Узбекистан по пути углубления экономических реформ. Т.: Узбекистан. 1995 г. С. 82.

5. Женжеруха Р.И. Формирование социокультурной компетентности специалистов таможенных служб средствами социально-психологического тренинга. Автореферат, ФГАОУ ВПО, Москва, 2011.

6. Селевко Г.К. Компетентности и их классификация // Народное образование. - 2004. - №4.

7. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: Учеб. пособие. - М.: МПСИ, 2005.

8. Одёгов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котов Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом. Учебно-практическое пособие. – Москва: Альфа-Пресс, 2011.

9. World Customs Organization 2009. Chapter IX of the Columbus programme phase 2- Implementation tool “Human Resource Management & Leadership” a. p. 4, see also: <http://wcoomdpublications.org/> 2009 IX25, c113-119).

10. World Customs Organization 2009. Chapter IX of the Columbus program phase 2- Implementation tool “Human Resource Management & Leadership” a. p. 4, see also: <http://wcoomdpublications.org/>