

АНАЛИЗ МЕТОДОВ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

В.С. Домнин, студент

Научный руководитель: Е.В. Алексеева, канд. экон. наук, доцент
Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского
(Россия, г. Калуга)

DOI:10.24412/2500-1000-2022-4-4-53-57

***Аннотация.** Оценка должностных лиц является важнейшим элементом прохождения службы в таможенных органах Российской Федерации и установлена в качестве обязательной нормы. В соответствии с законодательством должностные лица таможенных органов подлежат обязательной аттестации в целях определения уровня профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности. В статье проведен анализ методов и результатов оценки должностных лиц таможенных органов.*

***Ключевые слова:** должностные лица, таможенные органы, аттестация, методы оценки, отбор.*

Оценка должностных лиц таможенных органов осуществляется для контроля кадров, а именно: насколько добросовестно выполняются обязанности должностных лиц, насколько законны действия должностных лиц при работе, а также для проверки выполнения дисциплинарных обязанностей. Непосредственный контроль должностных лиц таможенных органов необходим, не только для улучшения производительности и качества обслуживания, в первую очередь сотрудник является государственным служащим, и любое его действие производится от лица государства, тем самым наделяя таможенников большой ответственностью. Поэтому оценка производится уже на стадии отбора кандидатов при приеме.

На стадии отбора решаются две основные задачи:

1. отбор кандидатов на стадии предварительного просмотра документов;

2. отбор приглашенных кандидатов в процессе «отборочной беседы».

В российской практике основным документом для принятия решения на предварительной стадии отбора кандидатов является унифицированный «личный листок по учету кадров». Он позволяет сравнивать кандидатов по единой форме. Вместе с тем запрашиваемая в нем информация носит общий характер и не отражает спе-

цифики и требований конкретных участков производства.

В западной практике при приеме на работу также используется анкетный метод по единой форме (Application Form). Отличие от российской практики заключается в том, что такого рода формы получения информации за рубежом носят дифференцированный характер. Данная форма имеет функциональное назначение, т.е. помогает получить конкретную информацию, необходимую для принятия решения об отборе кандидата для работы в организации. Применяются также и другие формы источников информации предварительного отбора кандидатов.

Собеседования были и остаются самым распространенным методом отбора. Отбор кандидата на должность высшего уровня нередко связан с десятками интервью, продолжающимися не один месяц. Однако последние исследования выявили целый ряд проблем, снижающих эффективность данного метода. Основа этих проблем имеет эмоционально-психологический характер. Так, например, существует тенденция к принятию решения на основе первого впечатления о кандидате, когда дальнейшее собеседование уже не учитывается. Другая проблема – тенденция к оценке кандидата в сравнении с человеком, с которым проводилось собеседование до него. Если предыдущий кандидат

произвел особо неблагоприятное впечатление, то следующий весьма посредственный будет выглядеть на его фоне хорошо. Кроме того, замечено, что интервьюирующие, как правило, выше оценивают кандидатов, внешний вид, социальное положение и манеры которых напоминают их собственные.

Исследования показали, что точность данного метода можно повысить благодаря структурированным интервью со стандартизированным набором вопросов.

Стадия предварительного отбора должна заканчиваться принятием решения, кого из отобранных кандидатов пригласить для последующего интервью, кого следует занести «в резерв», а с кем продолжать отношения не имеет смысла.

Стереотипы на практике имеют место тогда, когда мы судим о конкретном кандидате на основе его принадлежности к той или иной группе (например, женщины, имеющие малолетних детей, представители определенной национальности). Результаты выборочного обследования руководителей высшего и среднего звена показали, что более 30% опрошенных допускают на практике подобного рода суждения и предубеждения относительно кандидатов при приеме на работу. Данная ошибка при оценке кандидатов и принятии решений основана на контрастном сравнении качеств нескольких кандидатов. Например, если первым пришел на интервью очень хороший кандидат, а вслед за ним кандидат со средними данными, то второй на фоне предыдущего может показаться относительно плохим, что не вполне соответствует действительности. В этом случае при принятии решения правильнее было бы сравнивать кандидатов относительно соответствия требованиям работы, а не друг с другом.

Ученые-бихевиористы разработали ряд тестов, позволяющих прогнозировать эффективность кандидатов на той или иной работе. Один из таких отборочных тестов заключается в оценке способности человека выполнять задачи, связанные с его будущей работой, например проверка навыков машинописи или стенографии либо умения работать на станке, демонстрация

ораторских навыков и т.д. Другой вид тестов позволяет оценить психологические характеристики индивидуума, например, уровень интеллекта и мотивации, выявление возможных коррупционных наклонностей. Чтобы такие тесты были эффективными инструментами отбора, высокие оценки в ходе тестирования должны действительно означать отличные показатели рабочей деятельности, для чего эффективность тестирования надо постоянно оценивать. Хотя их по сути, нельзя назвать тестами на способности или наличие психологических характеристик, весьма эффективны при сравнительной оценке уровня квалификации кандидатов анкеты. Сведения, которые требуется указать в такой анкете (стаж работы, зарплата на предыдущем месте работы, образование и др.), используется при отборе кандидатов, поскольку эти данные, как правило, позволяют отличить более эффективных кандидатов от менее эффективных сотрудников организации.

Для выявления возможных коррупционных наклонностей можно использовать широкий спектр психологического инструментария. Грамотно подобранные формы психологических методики позволяют уже на начальном этапе сделать некоторые выводы об отношении человека к материальным благам, незаконному обогащению, предполагаемых мотивах поступления на работу. Проверка анкетных данных, биографии кандидата и отзывов с предыдущих мест работы – это наиболее простой и распространенный метод, который позволяет изначально не допускать к коррупционно-опасным видам деятельности сотрудников, имеющих судимости или уволенных с предыдущих мест работы за коррупционные проступки или преступления. В то же время, в процессе собеседования можно сделать первые предположительные выводы в отношении данного вопроса. В качестве одного из способов выявления возможных коррупционных наклонностей предлагается ситуативный опросник, позволяющий обследуемому в приемлемой для него форме «дорисовать» сложную, неоднозначную ситуацию, подразумевающую выбор либо в пользу свое-

го материального обогащения, либо в сторону законного разрешения ситуации с отсутствием прибыльных вариантов.

После того, как кандидат стал государственным служащим, так же необходимо производить контроль его рабочих навыков, поэтому раз в три года для каждого кадра проводится аттестация.

Участие в аттестации – одна из важных обязанностей должностного лица таможенного органа. Юридическая сторона положения должностных лиц состоит, в частности, в том, что они обязаны в установленной организационно-правовой форме периодически аттестовывать свои профессиональные и личностные качества.

В России до сих пор к кадровой службе организации относятся как вспомогательному подразделению. Это не может не сказываться негативно на системе аттестации персонала, так как в большинстве случаев используются устаревшие методы, которые не способны дать полную оценку персонала.

Правильный выбор метода аттестации играет главную роль при ее проведении. Каждый метод имеет преимущества и недостатки. Именно поэтому при выборе метода аттестации, руководителю необходи-

мо выбрать именно наиболее эффективный метод, подходящий его организации.

Методы аттестации – это методы экспертного анализа, ситуационно-комплексной оценки, составления нормативных карт, экспрессивного оценивания персонала организации. Выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является уникальной задачей, решить которую может только руководство самой организации. Система аттестации должна учитывать и отражать ряд факторов – стратегические цели организации, состояние внешней среды, организационную культуру и структуру, традиции организации, характеристики занятой в ней рабочей силы.

На основе Федерального закона от 21.07.1997 N 114-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «О службе в таможенных органах Российской Федерации» и Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О государственной гражданской службе Российской Федерации», можно сравнить характеристику аттестации должностных лиц таможенных органов и государственных гражданских служащих (табл. 1).

Таблица 1. Основные различия аттестации должностного лица таможенного органа и государственных гражданских служащих

	Должностное лицо таможенного органа	Государственный гражданский служащий
Цель аттестации	Соответствие должностного лица таможенного органа занимаемой должности или представление должностного лица к государственной награде	Определение соответствия замещаемой должности гражданским служащим
Срок аттестации	Не чаще одного раза в два года, но не реже одного раза в четыре года	Один раз в три года

Исходя из данных таблицы 2, можно сделать вывод, что данные законы в части аттестации отличаются лишь в целях и сроках ее проведения. Для должностных лиц таможенных органов срок аттестации не указан конкретным периодом, а для гражданского служащего конкретно определен – раз в три года. Цель аттестации должностного лица таможенного органа

более обширна (не только аттестация, но и предоставление к государственной награде), именно поэтому у гражданского служащего решение о награде принимает непосредственный руководитель, а у должностного лица таможенного органа – аттестационная комиссия.

По данным, указанным в таблице 2 видно, что количество сотрудников, про-

ходящих аттестацию, уменьшается с каждым годом. Это связано с изменением количества должностных лиц, а также с те-

кучеством персонала. Также, анализируемый период – 3 года в основном соответствует одному циклу аттестации.

Таблица 2. Динамика аттестации должностных лиц таможенных органов

Показатель	2018	2019	2020	Изменения (+; -) 2020 г. от	
				2018	2019
Аттестованные за год ГГС	11 718	11 575	11 333	385	242
Аттестованные за год сотрудники на таможенной службе	3 619	3 574	3 500	119	74
Работники таможенных органов	Аттестации не подлежат				

В результате аттестации работник должен получить новый стимул к самосовершенствованию, понять слабые стороны своей работы, активизировать работу по их преодолению, и т.п., как с учетом собственных интересов, так и интересов организации.

Таким образом, значение аттестации состоит не только в том, чтобы выявить профессиональные навыки конкретного

сотрудника и соответствие его занимаемой должности, но и в том, чтобы оценить эффективность работы организации в целом для дальнейшего управления. В ходе данного исследования было выявлено, что за последние пять лет, все государственные служащие, проходившие аттестацию, были признаны соответствующим своим должностям.

Библиографический список

1. Алексеева Е.В., Ефремова М.Е. Некоторые аспекты совершенствования процедур аттестации персонала в таможенных органах // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. – 2019. – № 13. – С. 84-86.
2. Алексеева Е.В., Захаров П.В. Особенности и проблемы управления персоналом в таможенных органах Российской Федерации // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – №12-1 (58). – С. 15-17.
3. Алексеева Е.В., Маслов Е.Н. Исследование методов оценки личностно-профессионального развития кадров таможенных органов // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. – 2020. – №15. – С. 113-115.
4. Ахмедзянов Р.Р., Ключникова Е.В. Причины адаптации персонала в таможенных органах // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – №3-1 (61). – С. 12-14.
5. Дорожкина Т.В., Гусакова А.А., Кондрашова И.В. Применение информационных подходов к кадровой работе в государственной инновационной структуре: таможенные органы // Вестник образовательного образования Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. – 2019. – №14. – С. 85-88.
6. Мамедли Т.Х., Питунин А.В., Тедеев В.Г., Мигел А.А. Вопросы соблюдения требований к служебному поведению работников таможенных органов // Дневник науки. – 2021. – №11 (59).
7. Менеджмент: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Финансы и кредит» / Н.Ю. Чаусов, О.А. Калугин, Л.А. Чаусова [и др.]. – М.: Издательство «КноРус», 2010. – 496 с.
8. Непарко М.В., Шишлянников Д.А., Петреева Д.А. Показатели эффективности и качества государственного управления федеральными таможенными органами // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. – №29 (3). – С. 257-260.

**ANALYSIS OF METHODS AND RESULTS OF ASSESSMENT OF
CUSTOMS OFFICIALS**

V.S. Domnin, *Student*

Scientific supervisor: *E.V. Alekseeva, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*
Kaluga State University named after K.E. Tsiolkovsky
(Russia, Kaluga)

***Abstract.** The assessment of officials is the most important element of service in the customs authorities of the Russian Federation and is established as a mandatory norm. In accordance with the legislation, customs officials are subject to mandatory certification in order to determine the level of professional training and compliance with their position. The article analyzes the methods and results of the assessment of customs officials.*

***Keywords:** officials, customs authorities, certification, assessment methods, selection.*