

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(НИУ «БелГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ КОНКУРСНОГО ОТБОРА
НА ДОЛЖНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ (НА
ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНИ)**

Дипломная работа студентки

очного отделения 5 курса группы 05001105

Иващенко Светланы Александровны

**Научный руководитель
кандидат экономических наук,
доцент Петрушко Е.Н.**

**Рецензент
Начальник отдела государственной
службы и кадров Белгородской
таможни
майор таможенной службы
Кусакина В.Н.**

БЕЛГОРОД, 2016 год

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНКУРСНОГО ОТБОРА НА ДОЛЖНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ТАМОЖЕННЫЕ ОРГАНЫ	9
РАЗДЕЛ II. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСНОГО ОТБОРА НА ДОЛЖНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ТАМОЖЕННЫЕ ОРГАНЫ (НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНИ)	29
РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ КОНКУРСНОГО ОТБОРА НА ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ТАМОЖЕННЫЕ ОРГАНЫ	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	72
ПРИЛОЖЕНИЯ	81

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность и значимость темы дипломного исследования.

Планомерное и целенаправленное включение России в международную внешнеэкономическую систему с целью формирования общей системы безопасности, привели к существенным изменениям структуры таможенных органов России, предопределили её дальнейшее развитие на перспективу, спровоцировали процесс повсеместного внедрения современных информационных технологий, а также результативного применения механизмов таможенного контроля и координирование товарообмена на таможенной территории Таможенного союза (ТС).

«Одним из важнейших элементов системы государственного управления внешнеполитическими связями является единая система таможенных органов Российской Федерации»¹. В условиях сохранения функций единой системы таможенных органов, как регулятора внешнеэкономических связей, развития экономики и стабилизации финансов, возрастает роль таможенной службы. Организационная структура управления таможенными органами состоит из: Федеральной таможенной службы (ФТС России), региональных таможенных управлений (РТУ), таможен и таможенных постов (ТП).

Для обеспечения выполнения целей, функций и задач государство создает особый аппарат, представленный совокупностью профессионально-грамотных и квалифицированных.

Государственная служба – это комплексный правовой институт, представленный следующими видами службы: гражданской, военной, правоохранительной.

¹ Москаленко О.А., Петрушко Е.Н., Шкилёв В.В. Таможенная служба как важнейший регулятор внешнеэкономической деятельности в целях обеспечения экономической безопасности государства // Научный рецензируемый журнал «Научные ведомости Белгородского государственного университета». 2016. № 2 (223). С. 55.

Гражданская служба – это вид государственной службы, представляющий собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях гражданской службы, поступление на которую осуществляется по результатам конкурса. Поскольку формирование кадровых управленческих технологий связано с уровнем профессиональной квалификации кадрового состава и кадровым потенциалом таможенных органов, то для улучшения качества предоставления таможенных услуг необходимо эффективное управление кадровым потенциалом, обеспечивающим результативную работу единой системы таможенных органов.

Следует отметить, что во многих регионах России подбор кадров зачастую имеет бессистемный характер – отсутствует продуманный алгоритм перемещения кадров, а также долгосрочные перспективы по подготовке и переподготовке кадров государственной службы.

Для формирования качественного и высококвалифицированного состава государственных служащих в таможенных органах, необходимо разрешать такие вопросы, как совершенствование конкурсного отбора, создание научных критериев оценки при подборе персонала, формирование эффективных технологий расстановки и продвижения кадров, а также повышение обоснованности кадровых решений и расширение их гласности.

Степень изученности темы исследования. Применительно к теме дипломного исследования существенные наработки, посвященные изучению современных кадровых технологий в системе государственной службы, отражены в работах О.В. Бекасова, И.А. Войташа, М.В. Паршина, В.С. Пономаревой, В.В. Ратникова¹.

Социально-исторические причины современных проблем в системе государственной службы, образовательные пути изменения ее кадрового

¹ Бекасов О.Б., Войташ И.А., Пономарева С.В., Ратников В.В. Конкурсный отбор кадрового состава государственной гражданской службы: механизмы, принципы и процедуры. М., 2014; Паршин М.В. Современные кадровые технологии в системе государственной службы. М., 2010.

потенциала отражены в трудах А.А. Антипова, А.В. Барановой, И.Г. Гришко, И.Е. Ткаченко¹.

Особый интерес представляют исследования А.И. Исаенко, М.Б. Курбатова, М.И. Магуры², в которых отражены важные и значимые проблемы теории и практики управленческой деятельности в таможенных органах и особенностей проведения конкурсного отбора, в т.ч. формирования кадрового состава.

Актуальные направления повышения эффективности профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов рассмотрены в работах Е.Н. Петрушко, В.В. Шкилёва³.

Отмеченные работы вносят существенный вклад в развитие методических основ совершенствования конкурсного отбора в таможенных органах. Однако, вопросы совершенствования направлений совершенствования конкурсного отбора на должностях федеральной государственной гражданской службы, занимают существенное место и требуют дальнейшего изучения.

Проблема исследования выражается в противоречии между необходимостью совершенствования технологии проведения конкурсного отбора и недостаточной разработанностью направлений совершенствования по проведению конкурса на замещение вакантных должностей гражданской службы в таможенных органах.

¹ Антипов А.А. Подготовка госслужащих в России: социально-исторические истоки современных проблем и образовательные пути их разрешения // Вестник Российской таможенной академии. 2015. № 1; Гришко, И.Г. Формирование вариантов организации кадрового обеспечения таможенных органов в современных социально-экономических условиях // Вестник Российской таможенной академии. 2012. № 3; Ткаченко И.Е., Баранова А.В. Компетентностный подход как условие повышения качества кадрового потенциала таможенных органов // Вестник Российской таможенной академии. 2012. № 1.

² Исаенко А.И. Оценка и отбор персонала // Кадры. 2012. № 8; Магура М.И. Поиск и отбор персонала. М., 2011; Магура М.И., Курбатов М.Б. Современные персонал-технологии. М., 2011; Староверова К.О. Отбор и прием персонала в таможенные органы РФ // Таможенное дело. 2014. № 1; Чукурова С.М. Проблемы отбора персонала в образовательном учреждении // Экономика и социум. 2014. № 1(10).

³ Петрушко Е.Н., Шкилёв В.В. Актуальные направления повышения эффективности профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов Российской Федерации // Academic science – problems and achievements. 2015. С. 273 – 297.

Объектом дипломного исследования является система конкурсного отбора на государственную службу.

Предметом дипломного исследования является технология проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенные органы.

На основании вышеизложенного, определена **цель дипломного исследования**, заключающаяся в разработке рекомендаций по совершенствованию технологии проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенные органы.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих **задач**:

- изучить теоретические основы технологии проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенные органы;

- проанализировать практику применения и организацию конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенные органы (на примере Белгородской таможни);

- разработать направления совершенствования технологии проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенные органы.

Теоретико-методологическую основу исследования составили основные положения системного подхода, изложенного в исследованиях и научных трудах А.Ф. Андреева, Д.Г. Зеркина, В.В. Макрусева, М.А. Месяца, В.В. Макрусева, В.Н. Пчелинцева¹.

¹ Андреев А.Ф., Макрусев В.В. Аналитическое обеспечение принятия управленческих решений в таможенных органах Российской Федерации. М., 2014; Зеркин Д.Г., Месяц М.А., Макрусев В.В. Современные подходы к управлению деятельностью таможенных органов. М., 2012; Макрусев В.В., Пчелинцев Н.В. Управление развитием таможенных органов. М., 2013.

Эмпирическую базу исследования составили: Таможенный кодекс Таможенного союза (ТК ТС)¹, Конституция Российской Федерации², федеральные законы³, указы и распоряжения Президента Российской Федерации⁴ и Правительства Российской Федерации⁵, приказы и распоряжения ФТС России⁶.

¹ Таможенный кодекс Таможенного союза (приложение к Договору о Таможенном кодексе Таможенного союза, принятому Решением Межгосударственного Совета Евразийского экономического сообщества на уровне глав государств от 27 ноября 2009 г. № 17) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 50. – Ст. 6615; О ратификации Договора о Таможенном кодексе Таможенного союза : федер. закон от 2 июня 2010 г. № 114-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 23. – Ст. 2796.

² Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 г. (с учетом поправок от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398. – 4 августа.

³ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О системе государственной службы Российской Федерации : федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 22. – Ст. 2063; О службе в таможенных органах Российской Федерации : федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1997. – № 30. – Ст. 3586; О таможенном регулировании в Российской Федерации : федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ // Российская газета. – 2010. – № 269. – 29 ноября.

⁴ Вопросы Министерства финансов Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 15 января 2016 г. № 12 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф»; Вопросы Федеральной таможенной службы : Указ Президента Российской Федерации от 11 мая 2006 г. № 473 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. – № 20. – Ст. 2162.

⁵ О Федеральной таможенной службе : Постановление Правительства Российской Федерации от 16 сентября 2013 г. № 809 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 38. – Ст. 4823; Стратегия развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2575-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 2. – Ст. 109.

⁶ Об утверждении Общего положения о региональном таможенном управлении и Общего положения о таможне : Приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1700 // Российская газета. – 2015. – № 3. – 14 января; Об утверждении Общего положения о таможенном poste : Приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1701 // Российская газета. – 2014. – № 266. – 21 ноября; Об утверждении Регламента Федеральной таможенной службы : Приказ ФТС России от 26 декабря 2012 г. № 2656 // Российская газета. – 2013. – № 74. – 05 апреля.

Для анализа практических данных в качестве основных **методов** использовались следующие: анализа и синтеза, сравнения и сопоставления, экономико-статистический, расчетно-конструктивный.

Использование методологического подхода позволило рассмотреть технологию проведения конкурсного отбора как систему, включающую отношения, возникающие между участниками конкурса, а также детально систематизировать основные требования, предъявляемые к процедурам проведения конкурсного отбора.

Научно-практическая значимость дипломного исследования заключается в том, что полученные выводы и рекомендации могут быть использованы при совершенствовании законодательных, нормативно-правовых и локальных актов, регламентирующих технологию проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенные органы.

Структура дипломной работы состоит из введения, трех разделов, заключения, списка источников и литературы, приложений.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНКУРСНОГО ОТБОРА НА ДОЛЖНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ТАМОЖЕННЫЕ ОРГАНЫ

«Таможенная служба является одним из важнейших регуляторов внешнеэкономической деятельности (ВЭД) государства, цель которой определяется в защите экономических интересов государства. В настоящее время таможенные органы содействуют реализации экономических интересов государства посредством развития сферы внешней торговли, а также противодействия угрозам безопасности Российской Федерации, преступлениям и административным правонарушениям»¹.

Общее руководство таможенным делом в Российской Федерации осуществляет ФТС России, которая в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 15 января 2016 г. № 12 «Вопросы Министерства финансов Российской Федерации» находится в подчинении Министерства финансов (Минфина России)².

«Единой системе таможенных органов Российской Федерации принадлежит особая активная и значимая роль в разработке и проведении таможенной политики, которая снижает внутреннюю и внешнюю угрозы национальной и экономической безопасности страны, повышает конкурентоспособность национальной экономики, укрепляет продовольственную безопасность страны и так далее при помощи применения таможенно-тарифных и нетарифных механизмов регулирования ВЭД»³.

¹ Вопросы Министерства финансов Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 15 января 2016 г. № 12 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

² Там же.

³ Москаленко О.А., Петрушко Е.Н., Шкилёв В.В. Таможенная служба как важнейший регулятор внешнеэкономической деятельности в целях обеспечения экономической безопасности государства // Научный рецензируемый журнал «Научные ведомости Белгородского государственного университета». 2016. № 2 (223). С. 51 – 56.

«Федеральным законом от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ «О таможенном регулировании в Российской Федерации» установлена единая система таможенных органов, включающая 4 уровня, каждый из которых является самостоятельным структурным подразделением или таможенным органом»¹.

ФТС России, являясь федеральным органом исполнительной власти в области таможенного дела, обеспечивает выполнение функций государства по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию, контролю и надзору в области таможенной политики, а также функций агента валютного контроля и специальных функций по борьбе с контрабандой, иными преступлениями и административными правонарушениями².

Кроме того, таможенные органы содействуют созданию благоприятных условий для развития ВЭД и минимизации издержек для ее участников путем сокращения времени, которое необходимо для совершения таможенных операций, повышения качества оказываемых государственных услуг в области таможенного дела³.

Укрепление кадрового потенциала и формирование профессионального кадрового состава таможенных органов является основой успешного

¹ О таможенном регулировании в Российской Федерации : федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ // Российская газета. – 2010. – № 269. – 29 ноября.

² Петрушко Е.Н., Шкилёв В.В. Основные направления совершенствования экономической безопасности Российской Федерации на современном этапе развития таможенной службы // Научный рецензируемый журнал «Научные ведомости Белгородского государственного университета». 2015. № 19 (216). С. 91 – 95.

³ Договор о Евразийском экономическом союзе : подписан в г. Астане 29 мая 2014 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2015. – № 8. – Ст. 1107; Таможенный кодекс Таможенного союза (приложение к Договору о Таможенном кодексе Таможенного союза, принятому Решением Межгосударственного Совета Евразийского экономического сообщества на уровне глав государств от 27 ноября 2009 г. № 17) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 50. – Ст. 6615; О ратификации Договора о Таможенном кодексе Таможенного союза : федер. закон от 2 июня 2010 г. № 114-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 23. – Ст. 2796; О таможенном регулировании в Российской Федерации : федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ // Российская газета. – 2010. – № 269. – 29 ноября.

развития таможенного регулирования и администрирования, а также обеспечения предоставления качественных государственных услуг.

«Сложившаяся единая система таможенных органов обеспечивает распределение ее общих полномочий и функций по организации и осуществлению таможенного дела между таможенными органами «сверху – вниз», а также позволяет упорядочить построение и функционирование каждого таможенного органа и организовать эффективное управление системой, как в целом, так и ее подсистемами на всех уровнях»¹.

В последнее время работа с кадрами в таможенных органах трансформировалась в кадровую политику. Структурные подразделения единой системы таможенных органов проводят кадровую политику на всех ее уровнях. Следует отметить, что данный процесс является многофункциональным и требует много внимания. Исходя из сущности функционирования системы таможенных органов, особого положения и ответственности персонала, права, обязанности и ответственность которых определены правовым статусом должностных лиц/работников бюджетной сферы, вытекают особенности проведения кадровой политики, актуальной из которых является строгая регламентация согласно правилам и предписаниям, обязательная для исполнения на государственной службе.

«Развитие системы государственной гражданской службы связано с внедрением новых принципов кадровой политики, которые будут предусматривать создание объективных механизмов отбора кандидатов на замещение должности федеральной государственной гражданской службы. Система государственной службы России представлена гражданской, военной и правоохранительной службами»².

¹ Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления : Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 19. – Ст. 2338.

² О системе государственной службы Российской Федерации : федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.

Под государственной гражданской службой следует понимать «вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов, государственных органов субъектов Российской Федерации, лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, и лиц, замещающих государственные должности субъектов Российской Федерации»¹.

Федеральным законом от 27 ноября 2010 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» «гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации»².

Выделяют следующие основные принципы функционирования системы гражданской службы: «федерализм; законность; приоритет прав и свобод человека и гражданина, их непосредственное действие, обязательность их признания, соблюдения и защиты; равный доступ граждан к государственной службе; единство правовых и организационных основ государственной службы, предполагающее законодательное закрепление единого подхода к организации государственной службы; взаимосвязь государственной службы и муниципальной службы; открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих; профессионализм и компетентность государственных служащих; защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

² Там же.

должностных лиц, так и физических и юридических лиц»¹.

«Реализация принципов построения и функционирования системы государственной службы обеспечивается федеральными законами о видах государственной службы»².

Накопленный опыт отбора кадров на гражданскую службу в таможенные органы свидетельствует о том, что проведение конкурсного отбора выступает как необходимое и обязательное условие для формирования кадрового состава. Важнейшим фактором, определяющим эффективное распределение трудовых ресурсов, является качественный подбор и расстановка кадров.

Согласно С.М. Чуковой «наем персонала не просто важен для организации, он предопределяет, какие сотрудники будут трудиться в фирме, насколько они образованы, эрудированны, подвержены стрессам, креативны – все эти характеристики зависят, в первую очередь, от цели организации. Важно не упустить хорошего специалиста, привлечь в организацию наиболее желаемого кандидата, вежливо отказать специалисту, если он не подходит для дальнейшей службы вашей фирме – эти функции возлагает на себя отбор персонала»³.

Под отбором персонала следует понимать «последовательные действия или серию мероприятий, которые осуществляются организацией для выявления из списка лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы».

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

² О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О службе в таможенных органах Российской Федерации : федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1997. – № 30. – Ст. 3586; Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления : Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 19. – Ст. 2338.

³ Чукова С.М. Проблемы отбора персонала в образовательном учреждении // Экономика и социум. 2014. № 1 (10).

Следует отметить, что найм и отбор персонала для современной организации являются важнейшим этапом для формирования качественного и высокопрофессионального кадрового состава. Найм на работу следует рассматривать как «ряд действий, направленных на привлечение кандидатов, которые обладают качествами, необходимыми для достижения целей, поставленных организацией»¹.

В настоящее время таможенные органы внедряют активные методы поиска персонала с целью привлечения кадров, удовлетворяющих установленным квалификационным требованиям. Данный факт С.М. Чукурова объясняет тем, что «...ценный, опытный, квалифицированный специалист всегда будет востребован на рынке труда»².

«Процедура подбора кадрового состава таможенных органов осуществляется исходя из потребностей единой системы таможенных органов, основной задачей которой является удовлетворение спроса в качественном и количественном отношении»³.

Следует отметить, что при этом как сами методы поиска персонала, так и сама процедура отбора продолжают совершенствоваться.

«Персонал единой системы таможенных органов следует рассматривать как личный состав таможенных органов со сложным комплексом индивидуальных качеств»⁴: социальных, психологических, профессиональных, мотивационных и др.

Личный состав единой системы таможенных органов включает должностных лиц и работников бюджетной сферы. К должностным лицам относят сотрудников, проходящих службу по контракту, и федеральных государственных гражданских служащих.

¹ Чукурова С.М. Проблемы отбора персонала в образовательном учреждении // Экономика и социум. 2014. № 1 (10).

² Там же.

³ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

⁴ Староверова К.О. Отбор и прием персонала в таможенные органы Российской Федерации // Таможенное дело. 2014. № 1.

Следует обратить внимание, что прием на службу по контракту или на работу в таможенные органы осуществляется без проведения конкурса. Под конкурсом следует понимать «процедуру, установленную только для государственных гражданских служащих и обеспечивающую конституционное право граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе, а также право государственных гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе»¹.

Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации утверждено Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», изменения и дополнения внесены Указом Президента Российской Федерации от 19 марта 2014 г. № 156 «О внесении изменений в Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110, и Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112»².

В рамках гражданской службы под конкурсом подразумевают «особую процедуру подбора кадров на вакантные должности государственной гражданской службы, основываясь на решение конкурсной комиссии».

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

² О внесении изменений в Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110, и Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112: Указ Президента Российской Федерации от 19 марта 2014 г. № 156 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 12. – Ст. 1263; О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

Квалификационные требования к должностям гражданской службы – это определенные требования к уровню и направлению подготовки (специальности) и при необходимости специализации профессионального образования, стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности, направлению подготовки, знаниям и навыкам, необходимым для замещения должностей гражданской службы. Система квалификационных требований рассматривается как уровни квалификационных требований, которая подразделяется на базовые, функциональные и специальные квалификационные требования, выстраиваемые по принципу дедукции («от общего к частному»).

Право на участие в конкурсе имеют граждане Российской Федерации, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации и соответствующие установленным законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы.

Для поступления на гражданскую службу необходимо соответствовать следующим требованиям: являться гражданином Российской Федерации; владеть государственным языком Российской Федерации; быть не моложе 18 лет, но и не старше 60 лет; иметь высшее образование (кроме должностей категории «обеспечивающие специалисты» старшей и младшей групп должностей, для замещения которых необходимо среднее профессиональное образование); иметь определенный стаж работы на государственной службе или в соответствующей профессиональной сфере; обладать профессиональными знаниями и навыками, необходимыми для исполнения должностных обязанностей.

Требования наличия гражданства Российской Федерации и владения государственным языком Российской Федерации закреплены в Конституции Российской Федерации и Федеральном законе от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹.

Квалификационные требования к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности установлены Указом Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих»², которые закрепляют, что для:

- высших должностей гражданской службы – не менее 6 лет стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или не менее 7 лет стажа работы по специальности;

- главных должностей гражданской службы – не менее 4 лет стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или не менее 5 лет стажа работы по специальности;

- ведущих должностей гражданской службы – не менее 2 лет стажа гражданской службы (государственной службы иных видов) или не менее 4 лет стажа работы по специальности;

- старших и младших должностей гражданской службы – без предъявления требований к стажу.

¹ Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 г. (с учетом поправок от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398. – 4 августа; О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

² О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных гражданских государственных гражданских служащих: Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 42.

Следует отметить, что законодательно закреплены «запреты и ограничения, связанные с поступлением на государственную гражданскую службу и ее прохождением. «Гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае:

- признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;
- осуждения его к наказанию, исключающему возможность исполнения должностных обязанностей, по приговору суда, вступившему в законную силу;
- в случае наличия не снятой или не погашенной судимости;
- отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую федеральным законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой претендует гражданин, связано с использованием таких сведений;
- наличия заболевания, препятствующего поступлению на гражданскую службу или ее прохождению и подтвержденного заключением медицинского учреждения;
- близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;
- выхода из гражданства Российской Федерации или приобретения гражданства другого государства; наличия гражданства другого государства (других государств), если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации;

- представления подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу;
- непредставления установленных законом сведений или представления заведомо ложных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера;
- утраты руководством доверия к нему в случаях несоблюдения ограничений, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнения обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации в целях противодействия коррупции»¹.

С целью проведения качественного отбора кандидатов на гражданскую службу в таможенные органы процедура подбора кандидатов осуществляется в два этапа.

«На первом этапе на официальных сайтах таможенного органа, государственной информационной системы региона и в периодических печатных изданиях размещается объявление о приеме документов для участия в конкурсе и указание квалификационных требований к уровню образования и квалификации»².

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О противодействии коррупции : федер. закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228; О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции : Указ Президента Российской Федерации от 15 июля 2015 г. № 364 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2015. – № 29 (часть II). – Ст. 4477; О некоторых вопросах противодействия коррупции : Указ Президента Российской Федерации от 8 марта 2015 г. № 120 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2015. – № 10. – Ст. 1506.

² О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О внесении изменений в Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110, и Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112: Указ Президента Российской Федерации от 19 марта 2014 г. № 156 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 12. – Ст. 1263; О конкурсе на замещение

Для допуска претендента ко второму этапу следует осуществить интервьюирование, собеседование и тестирование кандидата. Процедура отбора кандидатов на государственную гражданскую службу в таможенные органы различается в зависимости от группы и категории замещаемой должности»¹.

«Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, их соответствия квалификационным требованиям к этой должности. При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов, включая индивидуальное собеседование, анкетирование, проведение групповых дискуссий, написание реферата или тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по вакантной должности гражданской службы, на замещение которой претендуют кандидаты. При оценке профессиональных и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований к вакантной должности

вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О внесении изменений в Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110, и Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112: Указ Президента Российской Федерации от 19 марта 2014 г. № 156 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 12. – Ст. 1263; О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе»¹.

При отборе кадров следует ориентировать на следующие принципы:

- ориентироваться на сильные стороны кандидата, то есть поиск лиц, подходящих на должность;
- обеспечить соответствия индивидуальных качеств и умений претендента требованиям должности (образования, стажа, квалификации, опыта работы, степени годности к службе по состоянию здоровья, психологического состояния);
- выбрать лучших специалистов из числа соответствующих установленным требованиям.

Система отбора подразумевает под собой форму организации отбора кадров, включающая комплекс мероприятий по привлечению и оценке кандидатов на замещение вакантных должностей в таможенные органы.

Этап отбора кадров предполагает процесс изучения психологических и профессиональных качеств претендентов с целью установления их пригодности для выполнения будущих обязанностей и выдвижения наиболее подходящих на гражданскую службу.

Технология подбора персонала в таможенные органы включает поиск кандидатов, удовлетворяющих установленным требованиям. При этом необходимо учитывать, что существует два основных вида источников найма: внутренний (из должностных лиц и работников бюджетной сферы таможенных органов) и внешний (из людей, в нем не служащих/работающих)².

¹ О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

² Чукурова С.М. Проблемы отбора персонала в образовательном учреждении // Экономика и социум. 2014. № 1(10).

На основании вышеизложенного, технология проведения конкурса преследует цели, представленные на рисунке 1.

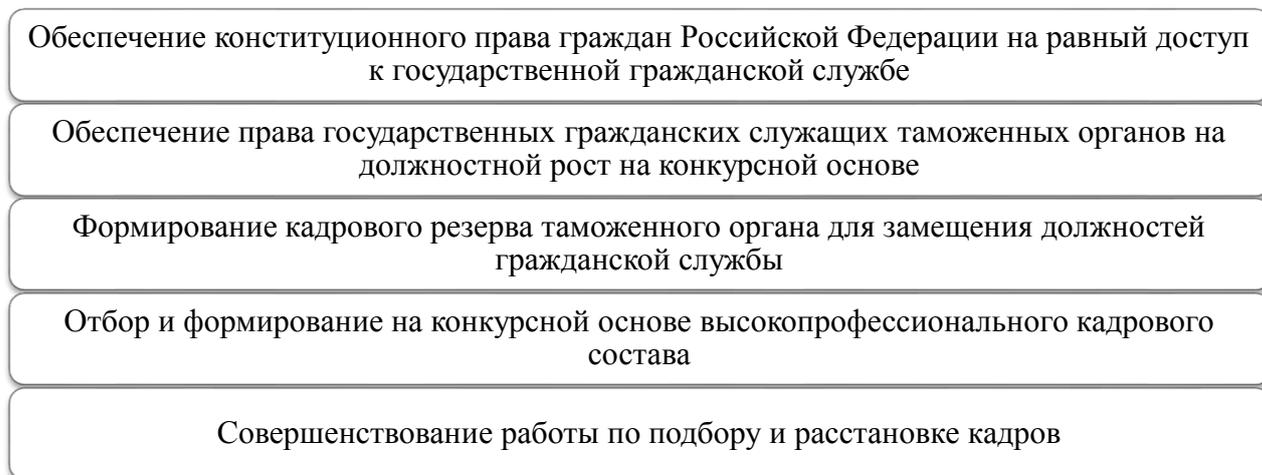


Рис.1. Основные цели проведения конкурсного отбора персонала в таможенных органах

«Конкурс в таможенном органе объявляется по решению начальника таможенного органа либо его заместителя, который является, в свою очередь, председателем конкурсной комиссии. Для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы правовым актом соответствующего государственного органа образуется конкурсная комиссия»¹.

Конкурсная комиссия является коллегиальным органом, который формируется в каждом таможенном органе для организации и проведения конкурсов. «Решение конкурсной комиссии является основанием для назначения кандидата на вакантную должность гражданской службы либо отказа в таком назначении. Конкурсная комиссия вправе также принять

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О внесении изменений в Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110, и Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112: Указ Президента Российской Федерации от 19 марта 2014 г. № 156 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 12. – Ст. 1263; О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

решение, имеющее рекомендательный характер, о включении в кадровый резерв государственного органа кандидата, который не стал победителем конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, но профессиональные и личностные качества которого получили высокую оценку»¹.

«В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, правового подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных организаций, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов – специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии. Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликта интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения»².

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

² О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 439; О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных гражданских государственных гражданских служащих: Указ Президента

«Порядок и сроки деятельности конкурсной комиссии определяются регламентом работы конкурсной комиссии таможенного органа. Состав конкурсной комиссии, а также регламент ее работы утверждаются приказом таможенного органа»¹.

В таможенном органе допускается образование нескольких конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы либо по направлениям деятельности подразделений таможенного органа, в структуре которых находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс.

Следует обратить внимание, что кандидаты на замещение вакантной должности гражданской службы в обязательном порядке проходят психологическое тестирование, а в случае объективной необходимости дополнительно осуществляется обследование с использованием компьютерного полиграфа на предмет наличия «факторов риска».

«Процедура отбора кандидатов на должность гражданской службы заканчивается заключением с победителем конкурса служебного контракта, юридически оформленного документа между представителем нанимателя и гражданином, также изданием приказа о приеме на должность гражданской службы или назначении на иную должность гражданской службы»².

Проведение конкурса не требует значительных финансовых ресурсов, вышеописанные механизмы определяют как самый эффективный и экономичный способ комплектования кадрового состава высококвалифицированными специалистами в единой системе таможенных органов, поскольку применение конкурсных процедур при отборе кадров на

Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 42.

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

² Там же.

должности государственных гражданских служащих позволяет оценивать профессиональный уровень кандидатов и способствует комплектованию наиболее квалифицированными специалистами.

«Законодательством определены случаи, когда конкурс не проводится:

– при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий «руководители» и «помощники (советники)»;

– при назначении на должности гражданской службы категории «руководители», назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации;

– при заключении срочного служебного контракта;

– при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 28, частью 1 статьи 31 и частью 9 статьи 60.1 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»¹;

– при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), включенного в кадровый резерв на гражданской службе».

Конкурс также может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому нормативным актом государственного органа.

¹ О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации»: федер. закон от 11 июля 2011 г. № 204-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2011. – № 29. – Ст. 4295; О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

По решению представителя нанимателя конкурс может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

Также допускается проведение индивидуального собеседования и иных конкурсных процедур с использованием не противоречащих федеральным законам и другим нормативным правовым актам Российской Федерации методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов (анкетирование, проведение групповых дискуссий, тестирование по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей по должности, на замещение которой претендуют кандидаты). Форма анкетирования и тестирования, количество и содержание вопросов в них, а также тема групповой дискуссии устанавливаются конкурсной комиссией таможенного органа в зависимости от возлагаемых должностных обязанностей по должности, на замещение которой проводится конкурс.

Организация проведения конкурса в таможенных органах Российской Федерации осуществляется следующим образом.

«Конкурс в таможенном органе на замещение вакантной должности гражданской службы объявляется по решению начальника таможенного органа либо его заместителя, являющегося председателем конкурсной комиссии, о чем издается соответствующее распоряжение таможенного органа»¹.

Объявление о приеме документов для участия в конкурсе и информация о конкурсе также могут публиковаться в официальных периодических печатных изданиях органов государственной власти субъекта Российской Федерации и других периодических изданиях субъекта Российской Федерации, на территории которого расположен таможенный орган.

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

В публикуемом объявлении о проведении конкурса должна содержаться информация о полном наименовании вакантной должности гражданской службы, требованиях, предъявляемых к претенденту на замещение этой должности, месте и времени приема документов, подлежащих представлению, сроках, до истечения которых принимаются документы, а также сведения об источнике подробной информации о конкурсе (телефон, факс, электронная почта, юридический адрес, электронный адрес сайта таможенного органа).

Ответственным за организацию размещения информации о проведении конкурса является председатель конкурсной комиссии. Объявление о проведении конкурса вывешивается на информационном стенде в помещении таможенного органа.

По результатам конкурса не позднее чем через две недели после его проведения издается приказ таможенного органа о назначении победителя конкурса на вакантную должность гражданской службы, на замещение которой проводился данный конкурс, и с ним заключается служебный контракт о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации.

Информация о результатах конкурса также размещается в указанный срок на официальном сайте таможенного органа в сети Интернет и вывешивается на информационном стенде в помещении таможенного органа.

Если в результате проведения конкурса не были выявлены кандидаты, отвечающие квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, на замещение которой он был объявлен, начальник таможенного органа, либо заместитель начальника таможенного органа, являющийся председателем конкурсной комиссии, может принять решение о проведении повторного конкурса.

Качественная работа по подбору и расстановке кадров, в соответствии с их квалификацией, опытом работы, в сочетании с соответствующими

морально-деловыми качествами во многом влияет на рациональное использование кадрового потенциала. Отбор кадров на конкурсной основе позволяет обеспечить штатный состав органов исполнительной власти (в том числе и таможенных органов) высокопрофессиональными специалистами.

Таким образом, при изучении теоретических основ технологии проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенные органы, целесообразно сделать следующие выводы:

1. Укрепление кадрового потенциала и формирование профессионального кадрового состава таможенных органов является основой успешного развития таможенного регулирования и администрирования, а также обеспечения предоставления качественных государственных услуг.

2. Развитие системы государственной гражданской службы связано с внедрением новых принципов кадровой политики, которые будут предусматривать создание объективных механизмов отбора кандидатов на замещение должности федеральной государственной гражданской службы.

3. Исходя из сущности функционирования системы таможенных органов, особого положения и ответственности персонала, права, обязанности и ответственность которых определены правовым статусом должностных лиц/работников бюджетной сферы, вытекают особенности проведения кадровой политики, актуальной из которых является строгая регламентация согласно правилам и предписаниям, обязательная для исполнения на государственной службе.

4. Технология проведения конкурсного отбора в единой системе таможенных органов организована в отношении должностей федеральной государственной гражданской службы и связана с профессиональной служебной деятельностью граждан по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов.

РАЗДЕЛ II. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСНОГО ОТБОРА НА ДОЛЖНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ТАМОЖЕННЫЕ ОРГАНЫ (НА ПРИМЕРЕ БЕЛГОРОДСКОЙ ТАМОЖНИ)

В настоящее время таможенные органы выполняют функцию правового и экономического регулирования международных перевозок, перемещения товаров и транспортных средств через таможенную границу, а также пополнения государственного бюджета. Это связано непосредственно с развитием внешнеторговых отношений, предпосылками которого является переход Российской Федерации к рыночной экономике. Таким образом, значение таможенных органов в жизни государства возросло, возложив на них задачи как политического, так и экономического характера.

«Под единой системой таможенных органов Российской Федерации следует понимать всю совокупность таможенных органов Российской Федерации, их взаимосвязь и взаимодействие в осуществлении таможенного дела, основывающаяся на общих системных принципах»¹.

«Становление единой системы таможенных органов Российской Федерации было сопряжено с конкретными политическими, экономическими, социальными условиями и предпосылками, которые обуславливались процессами создания российской государственности, перевода экономики страны на рыночные отношения, изменением характера и условий осуществления внешнеэкономической деятельности»².

В этой связи, становление и развитие единой системы таможенных органов Российской Федерации, а также обеспечение ее дееспособности, осуществлялось на протяжении нескольких лет. Качественно новые подходы к решению проблем становления и дееспособности единой системы таможенных органов России были связаны с решением комплекса

¹ О таможенном регулировании в Российской Федерации : федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ // Российская газета. – 2010. – № 269. – 29 ноября.

² Петрушко Е.Н., Шкилёв В.В. Основные направления организации процесса управления таможенными органами Российской Федерации // Fundamental science and technology – promising developments. 2015. С. 281 – 288.

организационных задач, таких как: расширение и укрепление системы таможенных органов Российской Федерации, совершенствование их организации и функционирования, качественное улучшение кадровой работы, развитие и обновление всей таможенной инфраструктуры в соответствии с требованиями современных технологий применения таможенных процедур и контроля и тому подобное.

«Сложившаяся в настоящее время, единая система таможенных органов Российской Федерации позволяет упорядочить построение и функционирование каждого таможенного органа, организовать эффективное управление системой в целом и отдельными ее подсистемами на всех уровнях»¹.

В таможенных в основном сосредоточен центр тяжести работ по реализации задач и функций таможенной службы в целом. Таможни и их структурные подразделения, как правило, осуществляют свою деятельность на территории подведомственного региона, которая определена ФТС России².

«Государственным таможенным комитетом Российской Федерации (ГТК России) 14 февраля 1992 года подписан приказ об образовании Белгородского таможенного поста Воронежской таможни»³. Выписка из приказа ГТК России от 14 февраля 1992 г. № 45 «О создании таможенных органов»: «В целях совершенствования системы таможенного контроля,

¹ Петрушко Е.Н., Шкилёв В.В. Основные направления организации процесса управления таможенными органами Российской Федерации // *Fundamental science and technology – promising developments*. 2015. С. 281 – 288.

² Вопросы Министерства финансов Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 15 января 2016 г. № 12 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф»; Вопросы Федеральной таможенной службы : Указ Президента Российской Федерации от 11 мая 2006 г. № 473 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. – № 20. – Ст. 2162; О Федеральной таможенной службе : Постановление Правительства Российской Федерации от 16 сентября 2013 г. № 809 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 38. – Ст. 4823; Об утверждении Регламента Федеральной таможенной службы : Приказ ФТС России от 26 декабря 2012 г. № 2656 // Российская газета. – 2013. – № 74. – 05 апреля.

³ Официальный сайт Центрального таможенного управления. URL: <http://ctu.customs.ru/> (дата обращения 11.04.2016).

повышения его эффективности и культуры – преобразовать Белгородский таможенный пост Воронежской таможни в Белгородскую таможню, определив зоной её деятельности территорию области».

«В настоящее время Белгородская таможня является одной из крупнейших в Центральном регионе России. В составе таможни – 11 ТП, 8 автомобильных, 7 железнодорожных пунктов пропуска (ПП) и воздушный ПП – аэропорт международного значения Белгород. Из 8 автомобильных ПП, функционирующих в регионе деятельности Белгородской таможни, 4 являются многосторонними – Грайворон, Ровеньки, Шебекино, Нехотеевка»¹ (см. Приложение 1).

«Общее руководство Белгородской таможне осуществляет начальник, назначаемый на должность и освобождаемый от неё руководителем ФТС России по согласованию с Минфином России. В компетенцию начальника таможни входит: организация работы таможенных органов; контроль и координация деятельности заместителей начальника таможни по основным направлениям служебной деятельности; организация взаимодействия с администрацией области; организация работы по технике безопасности, охране труда; иные»².

Кроме того, «начальник таможни осуществляет непосредственный контроль и координацию деятельности отдельных структурных подразделений (правовой отдел, отделение защиты государственной тайны и специальной документальной связи, отдел документационного обеспечения, отдел таможенного контроля после выпуска товаров, отдел бухгалтерского учета и финансового мониторинга, организационно-аналитический отдел»³.

¹ Официальный сайт Центрального таможенного управления. URL: <http://ctu.customs.ru/> (дата обращения 11.04.2016).

² Об утверждении Общего положения о региональном таможенном управлении и Общего положения о таможне : Приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1700 // Российская газета. – 2015. – № 3. – 14 января.

³ Об утверждении Общего положения о таможенном poste : Приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1701 // Российская газета. – 2014. – № 266. – 21 ноября.

Отдел государственной службы и кадров (ОГСМК) был образован 26 декабря 2012 г. путем слияния отдела кадров, отдела подготовки кадров и отделения психологической работы. В настоящее время осуществляет свои функциональные задачи в соответствии с положением, утвержденном начальником таможни 26 декабря 2012 г. Организационное, методическое руководство и контроль деятельности ОГСМК осуществляет кадровая служба ЦТУ, а в части выполнения задач и функций, возложенных на отдел – заместитель начальника таможни по работе с кадрами.

Работа отдела строится на основе планов работы таможни и отдела, сочетания принципа единоначалия при решении вопросов служебной деятельности и персональной ответственности каждого федерального государственного служащего отдела за состояние дел на порученном участке и за выполнение отдельных поручений. План работы отдела утверждается заместителем начальника таможни по работе с кадрами.

Организационно-штатная структура ОГСМК представлена на рисунке 2.

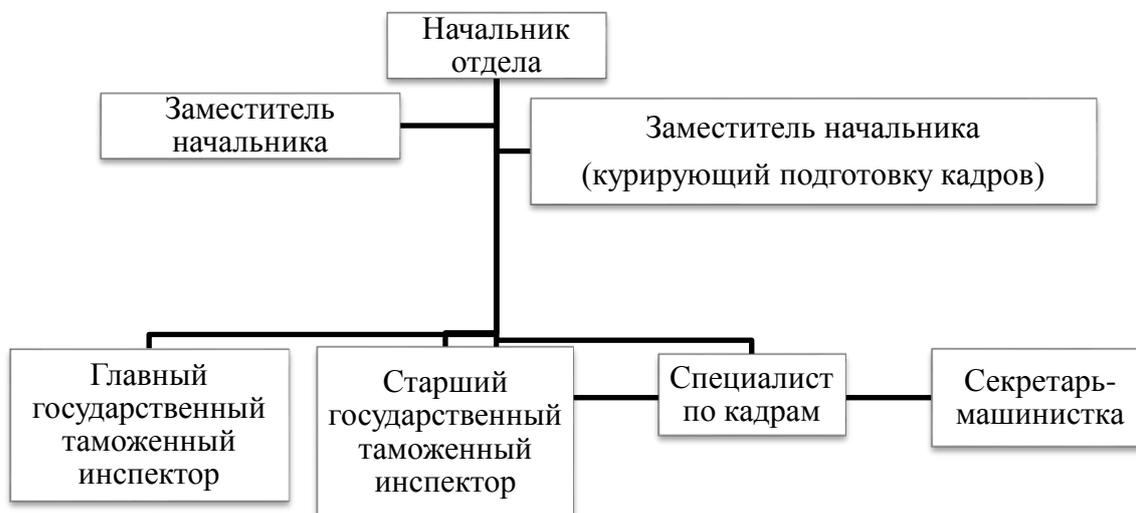


Рис. 2. Организационная структура отдела государственной службы и кадров

ОГСМК возглавляет начальник, которому подчиняются: заместители начальника отдела, главные государственные таможенные инспекторы (ГГТИ) и старшие государственные таможенные инспекторы (СГТИ) (федеральных государственных гражданских служащих); специалист по кадрам и секретарь-машинистка (работники бюджетной сферы).

Должностные лица¹ и работники бюджетной сферы² осуществляют свои обязанности в соответствии с утвержденными должностными регламентами (для федеральных государственных гражданских служащих) и инструкциями (для сотрудника, проходящего службу по контракту (начальника отдела) и работников бюджетной сферы)³.

Отдел решает возложенные на него задачи как непосредственно, так и во взаимодействии с другими структурными подразделениями таможни.

В соответствии с утвержденным положением, основными задачами ОГСиК являются:

- подбор и расстановка кадров, обеспечение укомплектованности кадрами структурных подразделений таможни и ТП;
- осуществление контроля за прохождением службы федеральными государственными служащими и работниками бюджетной сферы таможни и ТП;
- осуществление контроля за исполнением в таможне требований законодательства, регламентирующего работы с кадрами;
- планирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров таможни;

¹ О внесении изменений в Положение о порядке разработки и утверждения должностной инструкции сотрудника таможенного органа Российской Федерации и должностного регламента государственного гражданского служащего таможенного органа Российской Федерации, утвержденное приказом ФТС России от 11 августа 2009 г. № 1458 : Приказ ФТС России от 18 ноября 2013 г. № 2171 // Таможенные ведомости. – 2014. – № 1. – январь; Об утверждении Положения о порядке разработки и утверждения должностной инструкции сотрудника таможенного органа Российской Федерации и должностного регламента государственного гражданского служащего таможенного органа Российской Федерации : Приказ ФТС России от 11 августа 2009 г. № 1458 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

² Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч.1). – Ст. 3.

³ Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации : Приказ ФТС России от 14 августа 2007 г. № 977 / Федеральная таможенная служба URL: http://www.customs.ru/index.php?id=14209&option=com_content&view=article (дата обращения: 08.01.2016); О соблюдении принципов служебного поведения : Письмо ФТС России от 26 октября 2010 г. № 01-11/51938 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

- организация профессиональной подготовки кадров таможи по следующим видам обучения: первоначальная профессиональная подготовка, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировка, краткосрочные целевые семинары, постоянно действующие тематические семинары, сборы и конференции.

- психологическое обеспечение кадровой работы в таможе;
- психологическое обеспечение профессиональной деятельности должностных лиц и работников бюджетной сферы таможи и ТП;
- разработка предложений по совершенствованию психологической работы в таможе;
- психологическая и психолого-педагогическая подготовка должностных лиц и работников бюджетной сферы таможи и ТП;
- психологическая работа по оптимизации социально-психологических процессов в структурных подразделениях таможи и ТП;
- оказание психологической помощи должностным лицам и работникам бюджетной сферы таможи и ТП.

Однако, делопроизводство и мероприятия по обеспечению режима секретности в отделе осуществляются согласно порядку, установленному законодательству Российской Федерации.

Кроме того, ОГСиК выполняет следующие функции:

- оформляет кадровые решения начальника таможи, связанные с поступлением на службу (работу) в таможенную и ТП, ее прохождением, заключением контракта о службе в таможенных органах, служебного контракта, трудового договора, назначением на должность, освобождением от занимаемой должности и увольнением со службы, работы.
- подготавливает контракты о службе в таможенных органах, служебные контракты, трудовые договоры, заключаемые с федеральными государственными служащими и работниками бюджетной сферы;

- организует и обеспечивает проведение конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы в таможне и на ТП¹;
- проводит работу по формированию и подготовке кадрового резерва в таможне и на ТП, организует работу с кадровым резервом;
- подготавливает требования по оперативно-справочным учетам и мотивированным запросам в правоохранительные органы, а также ведет учет и обработку полученных материалов, поступающих из правоохранительных органов, ведомств и организаций, подготавливает и ведет учет итоговых справок по результатам проверок;
- ведет (организует) работу по формированию, учету и хранению дел проверки сведений о кандидатах на государственную гражданскую службу в таможенные органы и дел специальной проверки кандидата на службу в таможенные органы;
- взаимодействует с подразделениями отдела по противодействию коррупции и защиты государственной тайны и специальной документальной связи по вопросам специальной проверки;
- проводит аналитическую работу по компрометирующим материалам, полученным из правоохранительных органов в ходе проведения

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 439; О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроки и порядок работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации, утвержденную приказом ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 : Приказ ФТС России от 27 августа 2015 г. № 1746 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф»; Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроков и порядка работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации : Приказ ФТС России от 16 марта 2006 г. № 441 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – № 37. – 14 сентября.

проверки сведений о кандидатах на государственную гражданскую службу в таможенные органы и специальной проверки кандидатов на службу;

– оказывает консультативную, методическую и правовую помощь начальникам структурных подразделений таможни, аттестационной¹, конкурсной комиссиям таможни в применении нормативных и иных правовых актов, регламентирующих работу с кадрами, вносит предложения для рассмотрения на комиссии по конфликту интересов²;

– готовит материалы для ежемесячного информирования Управления государственной службы и кадров ФТС России о лицах, зачисленных на службу в таможенные органы, уволенных, переведенных в другие таможенные органы и изменивших анкетные данные;

– осуществляет контроль соблюдения ограничений, установленных законодательством Российской Федерации, при приеме граждан на службу в

¹ О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 437.

² О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов : Указ Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 27. – Ст. 3446; Об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Федеральной таможенной службы, представительств (представителей) таможенной службы Российской Федерации в иностранных государствах и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной таможенной службой, и урегулированию конфликта интересов : Приказ ФТС России от 8 июня 2015 г. № 1107 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – № 41. – 12 октября; Об утверждении Порядка уведомления должностными лицами таможенных органов начальников таможенных органов о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и организации проверок поступающих уведомлений : Приказ ФТС России от 18 января 2010 г. № 57 // Российская газета. – 2010. – № 46. – 5 марта; О методических рекомендациях (вместе с Письмом Минздравсоцразвития России от 20 сентября 2010 г. № 7666-17 «О методических рекомендациях о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающих перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка регистрации уведомлений») : Приказ ФТС России от 11 октября 2010 г. № 10-96/49399 / Документ опубликован не был // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

таможню и на ТП, а также федеральными государственными служащими таможни¹;

- подготавливает предложения о численности таможни в пределах фонда оплаты труда федеральных государственных служащих и работников бюджетной сферы таможни;

- обеспечивает соблюдение организационно-штатной дисциплины;

- формирует штатное расписание таможни;

- подготавливает предложения руководству таможни и организационно-штатному подразделению ЦТУ о внесении изменений в штатное расписание таможни с надлежащим обоснованием;

- взаимодействует со структурными подразделениями таможни, ТП, а также с государственными органами в целях решения кадровых вопросов в пределах компетенции²;

- рассматривает письма, жалобы, заявления организаций и граждан, связанные с кадровыми вопросами в пределах компетенции;

- ведет личные дела, трудовые книжки сотрудников, федеральных государственных служащих, работников таможни и таможенных постов, осуществляет учет численности кадров;

- подготавливает график отпусков сотрудников, федеральных государственных служащих и работников таможни и ТП, а также документы, связанные с предоставлением отпусков, ведет учет предоставления отпусков;

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О противодействии коррупции : федер. закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228; О службе в таможенных органах Российской Федерации : федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1997. – № 30. – Ст. 3586.

² О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 440; О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня) : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 111 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 438.

– ведет (организовывает) работу по проверке достоверности и полноты сведений, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы и выполнению специальных проверок в отношении кандидатов на службу (по контракту).

– обеспечивает проверку достоверности и полноты представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы в таможене и ТП, персональных данных, а также осуществляет оформление допуска установленной формы к сведениям, составляющим государственную тайну;

– обеспечивает проверку достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, предусмотренных перечнем должностей федеральной государственной службы, при назначении на которые и при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей;

– обеспечивает проверку достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых федеральными государственными служащими, замещающими должности федеральной государственной службы в таможене и ТП в пределах установленных компетенций;

– готовит и передает на хранение в архив Управления государственной службы и кадров ФТС России личные дела уволенных сотрудников таможен, готовит для архивного хранения дела уволенных государственных гражданских служащих и работников бюджетной сферы таможен;

- подготавливает документы, связанные с назначением пенсий, оформлением допуска к работе с секретными документами сотрудников, федеральных государственных служащих и работников бюджетной сферы таможни и ТП;
- оформляет и выдает служебные удостоверения сотрудникам, федеральным государственным служащим и работникам таможни и ТП;
- проводит профессионально-психологический отбор кандидатов на службу (работу) в структурных подразделениях таможни и ТП, в том числе с использованием полиграфа;
- оказывает психологическую помощь должностным лицам таможни и таможенных постов в адаптации к службе, а также проводит психологическую работу с кадровым резервом таможни;
- взаимодействует с руководителями структурных подразделений таможни, учебных заведений в регионе деятельности таможни по вопросам профессионального обучения кадров и привлечения специалистов к преподавательской деятельности; участвует в разработке проектов договоров с преподавателями на осуществление педагогической деятельности;
- изучает, анализирует, прогнозирует социально-психологические процессы в структурных подразделениях таможни и ТП, вырабатывает предложения и рекомендации руководству таможни для их оптимизации¹;
- организует и проводит занятия по психологической и психолого-педагогической подготовке должностных лиц таможни и ТП с целью повышения их психологической компетентности;
- осуществляет сбор, анализ, обобщение информации и подготовку отчетных материалов о состоянии психологической работы в таможне и на ТП, а также формирует и ведет психологическую базу данных должностных лиц таможни и ТП.

¹ Об утверждении Положения о системе показателей работы таможенных органов Российской Федерации, порядке и методике их мониторинга : Постановление Правительства Российской Федерации от 29 сентября 2012 г. № 994 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 41. – Ст. 5616.

При осуществлении своей деятельности отдел соблюдает требования правовых актов ФТС России по вопросам обеспечения информационной безопасности.

Порядок проведения конкурсного отбора на должности федеральной гражданской службы в Белгородскую таможню также входит в компетенцию ОГСиК, который руководствуется следующими нормативными положениями: статья 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации», приказ ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, порядке и сроках работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации»¹.

Руководствуясь приказом ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 «Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, порядке и сроках работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации», «конкурсная комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В число членов комиссии включаются

¹ О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215; О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 439; О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроки и порядок работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации, утвержденную приказом ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 : Приказ ФТС России от 27 августа 2015 г. № 1746 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф»; Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроков и порядка работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации : Приказ ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – № 37. – 14 сентября.

наиболее квалифицированные представители кадрового и правового подразделений таможенного органа, а также подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности»¹.

«Состав конкурсной комиссии формируется на срок, определяемый начальником таможенного органа. Количество членов конкурсной комиссии с учетом независимых экспертов должно составлять не менее 5 человек.

Председателем конкурсной комиссии является один из заместителей начальника таможенного органа, определяемый начальником таможенного органа. Председатель конкурсной комиссии осуществляет руководство деятельностью конкурсной комиссии, а также является ответственным за организацию проведения конкурсов в таможенном органе. В период временного отсутствия председателя конкурсной комиссии (временная нетрудоспособность, командировка, отпуске) руководство конкурсной комиссией осуществляет заместитель председателя конкурсной комиссии»².

Для обеспечения работы конкурсной комиссии (регистрация и прием заявлений, формирование дел, ведение журнала учета участников конкурса, ведение протокола заседания комиссии) назначается секретарь конкурсной комиссии (должностное лицо кадрового подразделения таможенного органа). Секретарь конкурсной комиссии не участвует в оценке кандидатов и не обладает правом голоса при принятии решений конкурсной комиссией.

После создания в установленном порядке федерального государственного органа по управлению государственной службой

¹ О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроки и порядок работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации, утвержденную приказом ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 : Приказ ФТС России от 27 августа 2015 г. № 1746 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф»; Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроков и порядка работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации : Приказ ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – № 37. – 14 сентября.

² Там же.

представители этих органов также включаются в состав конкурсной комиссии таможенного органа.

«В качестве независимых экспертов привлекаются представители научных и образовательных учреждений. Данные эксперты приглашаются соответствующим органом по управлению государственной службой по запросу таможенного органа (до создания такого органа эксперты приглашаются непосредственно самим таможенным органом), при этом в запросе указывается только профессиональная специфика и необходимая специализация, которыми должны обладать эксперты. Число независимых экспертов должно составлять не менее 1/4 от общего числа членов конкурсной комиссии»¹.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Порядок и сроки деятельности конкурсной комиссии определяются регламентом работы конкурсной комиссии таможенного органа.

Состав конкурсной комиссии таможенного органа и регламент ее работы утверждается приказом таможенного органа.

В таможенном органе допускается образование нескольких конкурсных комиссий для различных категорий и групп должностей гражданской службы либо по направлениям деятельности подразделений таможенного органа, в

¹ О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроки и порядок работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации, утвержденную приказом ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 : Приказ ФТС России от 27 августа 2015 г. № 1746 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф»; Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроков и порядка работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации : Приказ ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – № 37. – 14 сентября.

структуре которых находится вакантная должность гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс.

При проведении конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в Белгородскую таможенную службу должны быть достигнуты следующие цели:

- обеспечение прав граждан региона на равный доступ к государственной гражданской службе в соответствии с их способностями и профессиональной подготовкой;
- отбор кандидатов, наиболее подходящих для замещения вакантных должностей гражданской службы, из общего числа кандидатов, соответствующих требованиям, установленным федеральными законами и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, региона, и допущенных к участию в конкурсе;
- формирование кадрового резерва в таможенном органе.

Для достижения поставленных целей необходимо достигнуть задачи, которые должны быть решены при проведении конкурсного отбора:

- оценить способности и навыки кандидатов на основании объективных, профессионально значимых критериев;
- определить лучших кандидатов путем сравнения объективных и обоснованных показателей, полученных в ходе конкурсных мероприятий;
- обеспечить прозрачность всех административных действий и процедур для граждан, участвующих в конкурсном отборе на должности федеральной государственной гражданской службы, обеспечение равных условий для всех кандидатов при выполнении ими конкурсных заданий и процедур.

Работа с кандидатами на 1 этапе начинается с приема и изучения их документов, психологического тестирования, проведения специальной проверки в отношении сведений, представленных кандидатами, изучения кандидатов руководителями подразделений.

На 2 этапе проверяются теоретические знания и профессиональные навыки путем компьютерного тестирования и проведения устного экзамена на заседании конкурсной комиссии.

«По итогам конкурсного отбора кандидат, показавший высокий уровень знаний зачисляется приказом по таможне на вакантную должность, а кандидаты (должностные лица и работники таможни) показавшие хороший уровень знаний, но не победившие в конкурсе, зачисляются в кадровый резерв для замещения вакантных должностей»¹.

В ходе процедуры заседания конкурсной комиссии Белгородской таможни с кандидатами на вакантную должность ведется беседа по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью на вакантной должности гражданской службы, уточняется информация, полученная по результатам конкурсных процедур, и оцениваются профессиональные и личностные качества кандидатов, при этом конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований, предъявляемых к вакантной должности, и положений должностного регламента этой должности, а также иных положений, установленных федеральным законодательством о государственной гражданской службе.

После всестороннего и объективного изучения профессиональных, деловых и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия таможни выносит решение по кандидатам, выдержавшим конкурс.

Эффективность деятельности любого государственного органа напрямую зависит от правильности подбора, расстановки и рационального

¹ О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроки и порядок работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации, утвержденную приказом ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 : Приказ ФТС России от 27 августа 2015 г. № 1746 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф»; Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроков и порядка работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации : Приказ ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – № 37. – 14 сентября.

использования кадров, их профессиональной подготовки, квалификации и опыта работы. При таком положении необходимо качественное обновление кадрового потенциала органов государственной власти, приток на государственную гражданскую службу высококвалифицированных кадров. В значительной степени этому может способствовать аттестация, к основным задачам которой относятся: определение уровня профессиональной подготовки и соответствия государственных служащих замещаемой государственной должности государственной службы, стимулирование профессионального роста государственных служащих, выявление перспективы применения профессиональных способностей государственных служащих (продвижение по службе, зачисление в резерв, установление надбавок), определение необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки государственных служащих. Она направлена на улучшение качественного состава кадров таможенных органов и эффективную их организацию, рост служебной активности, повышение ответственности должностных лиц всех уровней за порученное дело.

Качественная работа по подбору и расстановке кадров, в соответствии с их квалификацией, опытом работы, в сочетании с соответствующими морально-деловыми качествами во многом влияет на рациональное использование кадрового потенциала.

Работа по конкурсному отбору кандидатов на вакантные должности государственной гражданской службы в таможне проводилась в соответствии с требованиями Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 1 февраля 2006 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» и на основании Регламента проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, порядке и сроках работы конкурсной комиссии Белгородской таможни.

Информация о проводимых конкурсах публикуется в газете «Белгородская правда», размещается на Федеральном портале управленческих кадров Минздравсоцразвития, информационном сайте Белгородской области и г. Белгорода «Bel.ru».

В таможене создана конкурсная комиссия с привлечением независимых экспертов. Работа с кандидатами на замещение вакантных должностей на I этапе начинается с приема и изучения их документов, психологического тестирования, проведения специальной проверки в отношении сведений, представленных кандидатами, изучения кандидатов руководителями подразделений. На II этапе проверяются теоретические знания и профессиональные навыки путем компьютерного тестирования и проведения устного экзамена на заседании конкурсной комиссии. По итогам конкурса кандидат, показавший высокий уровень знаний зачисляется приказом по таможене на вакантную должность, а кандидаты (должностные лица и работники бюджетной сферы таможни) показавшие хороший уровень знаний, но не победившие в конкурсе зачисляются в кадровый резерв для замещения вакантных должностей.

В 2013 году было объявлено в конкурс 79 вакантных должностей (в 2012 году – 49). По 6-ти должностям конкурс был отменен, в связи с приемом в порядке перевода в отдел применения инспекционно-досмотровых комплексов должностных лиц из другой таможни, освобожденных от должностей в результате проведения организационно-штатных мероприятий. Проведено заседаний комиссии – 26 (2012 – 33), замещено по конкурсу 35 должностей (в 2012 - 46). По одной должности (в информационно-техническое подразделение) в результате конкурса победитель был не выявлен, в связи с низкой теоретической подготовкой кандидатов и должность повторно объявлена в конкурс.

В результате конкурсного отбора было зачислено в кадровый резерв 25 должностных лиц (работников бюджетной сферы) таможни (в 2012 году – 18), из них 24 человека (2012 – 16 человек) были назначены на вакантные

вышестоящие должности или приняты из резерва на постоянное место службы (проходили службу по срочным служебным контрактам).

С начала 2013 года в таможене зарегистрировано более 600-сот заявлений (2012 – 770) об участии в конкурсе на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы. На одну должность регистрируется в среднем от 10-ти до 35-ти заявлений.

В 2014 году было объявлено в конкурс 24 вакантные должности (в 2013 году – 79). В связи с проведением подготовительных мероприятий по сокращению штатной численности федеральных государственных гражданских служащих были отменены 2-ые этапы конкурсов по 7-ми вакантным должностям и отменены конкурсы по 10 должностям, вторые этапы по которым еще не были назначены. Все граждане и должностные лица, принимавшие участие в конкурсах на вышеуказанные должности были письменно уведомлены об их отмене. До настоящего времени по имеющимся вакантным должностям конкурсы не проводятся, в связи с проведением организационно-штатных мероприятий связанных с сокращением штатной численности.

В отчетном периоде проведено заседаний комиссии – 12 (2013 – 26), замещено по конкурсу 29 должностей (в 2013 - 35). В результате конкурсного отбора было зачислено в кадровый резерв 17 должностных лиц (работников) таможен (в 2013 году – 25), из них 12 человек (2013 – 24 человека) были назначены на вакантные вышестоящие должности или приняты из резерва на постоянное место службы (проходили службу по срочным служебным контрактам).

В связи с формированием новой организационно-штатной структуры единой системы таможенных органов Российской Федерации в 2015 году конкурс на замещение вакантных должностей федеральной государственной гражданской службы в Белгородской таможене не проводился.

Психологическое обследование в таможене является обязательным элементом конкурсной процедуры и проводится в установленные сроки. Лиц, участвующих в конкурсе и не прошедших психологическое обследование не выявлено. Каждый участник конкурса подписывает согласие на добровольное прохождение обследования с указанием работоспособности и состояния здоровья, о чем имеются подтверждения в каждом протоколе обследования.

Психологическое изучение и оценка участника конкурса всегда проводится после представления гражданином (должностным лицом) всех необходимых и подтверждающих право кандидата на участие в конкурсе документов в отдел государственной службы и кадров таможни.

При проведении конкурсных процедур психологом использовались методы коллективной беседы, независимых характеристик, индивидуальных психологических исследований, анализа продуктов деятельности, решение практических задач и ситуаций. Психологическое сопровождение конкурсных комиссий осуществлялось различными психологическими формами и методами, которые способствовали объективности в оценке профессионально-важных качеств личности сотрудника: анализ личных наблюдений; участие в фронтальной беседе; психологическое собеседование; психологическое тестирование должностных лиц, участвующих в конкурсе; установление психологических контактов с членами конкурсных комиссий в вопросах этики, предупреждение конфликтных ситуаций на межличностной основе; индивидуальные беседы с членами комиссии.

В 2013 и 2014 годах году полностью соответствующих предъявляемым психологическим требованиям и имеющих высокий уровень развития деловых и личностных качеств, необходимых для замещения вакантной должности в соответствии с 1 категорией профессионально-психологической пригодности – нет. В 2014 году: в основном соответствующих психологическим требованиям, предъявляемым к должностным лицам

таможенных органов и имеющих достаточный личностный потенциал для овладения вакантной должностью в соответствии со 2 категорией профессионально-психологической пригодности – 224 (в 2013 году – 84); имеющих минимальный уровень развития деловых и личностных качеств и минимально соответствующих требованиям, предъявляемых к должностным лицам таможенных органов в соответствии с 3 категорией профессионально психологической пригодности – 80 (в 2013 г. – 49). В 2013 и 2014 годах полностью не соответствующих психологическим требованиям, предъявляемых к должностным лицам таможенных органов и имеющих крайне низкий уровень развития деловых и личностных качеств в соответствии с 4 категорией профессионально психологической пригодности – 6. Случаев победы в конкурсе кандидатов с 4 категорией нет, с 3 категорией – 5 (в 2014 году) и 11 (в 2014 году). Причины победы кандидатов заключаются в преимуществе их опыта работы и результата арифметического подсчета баллов.

По наблюдениям, сохраняется тенденция, когда определенная часть вновь поступающих конкурсантов, демонстрирует невысокий уровень имеющихся знаний ТК ТС, Конституции Российской Федерации, федеральных законов от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ «О таможенном регулировании в Российской Федерации», нередко имеют смутное представление о специфике деятельности вакантной должности, о содержании должностных регламентов по вакантным должностям, имеют далекий от таможенной службы профиль образования и одновременно участвуют в 5-7 конкурсах, тем самым перегружая работу конкурсной комиссии и работу служб, обеспечивающих проверочные мероприятия и проводящих тестирование.

Из проявившихся положительных тенденций конкурсного отбора необходимо отметить следующее:

- сохраняется тенденция повышения уровня вероятной объективности в оценке кандидатов конкурса;
- сохраняются достаточно объективные требования к кандидату на вакантную должность;
- существенно снижается вероятность победы в конкурсе случайных людей, процедуры конкурса носят устойчивый характер;
- обсуждение профессиональных, деловых и личностных качеств конкурсантов проводится объективно, принципиально, требовательно и доброжелательно, на принципах разумной гласности, законности и коллегиальности. Участники заседаний конкурсных комиссий демонстрируют искреннее желание выявить наиболее подготовленного кандидата. Каждый член комиссии имеет реальную возможность выставить свой мотивированный балл оценки качеств конкурсанта;
- у победителей конкурса более успешно проходит адаптация к новой служебной деятельности.

Таким образом, при рассмотрении организации и практики конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах (на примере Белгородской таможни), целесообразно сделать следующие выводы:

1. Становление единой системы таможенных органов связано с решением следующих задач: расширение и укрепление системы таможенных органов, совершенствование их организации и функционирования, качественное улучшение кадровой работы, развитие и обновление всей таможенной инфраструктуры в соответствии с требованиями современных технологий применения таможенных процедур и контроля и тому подобное.

2. Белгородская таможня, образованная приказом ГТК России от 14 февраля 1992 г. № 45 «О создании таможенных органов» находится в непосредственном подчинении ЦТУ.

3. ОГСиК, образованный 26 декабря 2012 г., осуществляет свои функциональные задачи в соответствии с положением, утвержденном начальником таможни 26 декабря 2012 г. Организационно-методическое руководство ОГСиК осуществляет заместитель начальника таможни по работе с кадрами.

4. Работа отдела строится на основе планов работы таможни и отдела, сочетания принципа единоначалия при решении вопросов служебной деятельности и персональной ответственности каждого федерального государственного служащего отдела за состояние дел на порученном участке и за выполнение отдельных поручений. План работы отдела утверждается заместителем начальника таможни по работе с кадрами.

5. Несмотря на положительные тенденции конкурсного отбора на должности федеральной гражданской службы в таможенных органах, в ходе анализа и тщательного изучения организации и практики конкурсного отбора, были выявлены следующие проблемные вопросы, которые требуют своего решения: отсутствие единой методики оценки кандидатов поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы; длительность процедуры конкурсного отбора, в связи с большим объемом работы в процессе проведения специальных проверок; не предусмотрен механизм, в соответствии с которым можно было бы предлагать сокращаемым сотрудникам должности федеральной государственной гражданской службы и принимать сокращаемых должностных лиц на гражданскую службу без конкурса; не узаконено нормативными документами проведение психологического тестирования.

РАЗДЕЛ III. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ КОНКУРСНОГО ОТБОРА НА ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ТАМОЖЕННЫЕ ОРГАНЫ

Таможенная служба является одной из важнейших государственных институтов, который обеспечивает защиту экономического суверенитета и экономической безопасности страны, а также пополнение Федерального бюджета.

На современном этапе развития таможенная служба Российской Федерации должна соответствовать современным моделям таможен мира XXI века и быть конкурентоспособной и перспективной¹.

Успешное функционирование таможенной системы предполагает реструктуризацию, внедрение в практику деятельности таможенной системы технологий, а также реализацию кадровой политики, направленной на обеспечение таможенной службы высококвалифицированными специалистами с глубоким знанием экономических и правовых основ таможенного дела, иностранных языков, психологии и этики взаимоотношений.

«Результативная деятельность управленческой системы, включающей, как фактор производства, человеческий труд в виде отдельных исполнителей или объединение по категориям людей, выполнимо лишь при существовании определенного организующего или формирующего начала, направляющего и регулирующего активность определенного компонента системы»².

¹ О внесении изменений в Стратегию развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2575-р : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 612-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 18 – Ст. 2220; О Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2575-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 2. – Ст. 109.

² Москаленко О.А., Петрушко Е.Н., Шкилёв В.В. Управление таможенными органами как важнейшим регулятором внешнеэкономической деятельности в целях обеспечения экономической безопасности государства. Белгород, 2016. С. 35.

«Основная цель системы управления в таможенных органах направлена на достижение согласованных и слаженных действий должностных лиц и работников бюджетной сферы. Управленческая система должна работать в строго регламентированном направлении и обеспечивать решение поставленных задач. Для этого необходимо качественно и оперативное управление внутри нее. Практика показывает, что управление таможенными органами без специальных теоретико-методологических знаний не может привести к эффективному её функционированию, а целенаправленно приведет к осложнениям во внешнеторговой сфере деятельности, возникновению опасностей при обеспечении не только национальной, но и экономической безопасности Российской Федерации»¹.

«Приоритетными направлениями формирования кадрового состава гражданской службы должны являться:

- профессиональная подготовка гражданских служащих, их переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами профессионального развития гражданских служащих;
- содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе; ротация гражданских служащих;
- формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование;
- оценка результатов профессиональной служебной деятельности гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена;
- применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении»².

¹ Москаленко О.А., Петрушко Е.Н., Шкилёв В.В. Управление таможенными органами как важнейшим регулятором внешнеэкономической деятельности в целях обеспечения экономической безопасности государства. Белгород, 2016. С. 35.

² Иващенко С.А. Особенности проведения конкурсного отбора на должности государственной гражданской службы в таможенные органы // Международный научный журнал «Молодой ученый». 2016. № 10.1. (114.1). С. 23.

В ходе анализа, при котором была тщательно изучена организация и практика конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах (на примере Белгородской таможни), были выявлены следующие проблемы:

1. Отсутствие единой методики оценки кандидатов поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы.

Необходимость оценки возникает: при приеме человека на работу, после окончания им испытательного срока, при формировании резерва на выдвижение, при отборе работника из резерва для назначения на должность. Разница в содержании оценки применительно к названным целям состоит в том, что в одних случаях приходится ориентироваться в основном на учет личных качеств работника, а в других на оценку и результаты деятельности работника. Наиболее сложной представляется оценка кандидатов поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы.

Отличительная ее особенность в том, что предстоит изучить личные качества человека и, исходя, из этого оценить потенциальные его возможности как работника. Теоретической посылкой здесь служит то, что имеется весьма тесная связь между физиологическими и психическими чертами человека и результатами его деятельности. Оценка деловых качеств кандидата при приеме его на работу затруднена и по существу также сводится к изучению его потенциала. Для этих целей используются: изучение документов с прежнего места работы, участие претендента в разборе производственных ситуаций, оценка ситуационного поведения при собеседовании, в необходимых случаях привлекаются результаты работы на протяжении испытательного срока. Поэтому при подборе кадров чаще всего приходится иметь дело с оценкой личных качеств человека на соответствие требованиям должности.

Каждое РТУ по-своему решает данную проблему. Белгородская таможня проводит конкурсы в несколько этапов, что позволяет достаточно

объективно оценить кандидатов, поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы.

Таким образом, целесообразным будет предложить разработать (развить) единую методику оценки кандидатов поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы, что позволит решить данный вопрос в обеспечении конкурсного отбора.

Единый подход создания методики подразумевает под собой оценку кандидатов на все вакансии (не только конкурс); единую систему оценочных процедур; единые критерии оценки кандидатов в разных процедурах.

Система оценочных процедур, состоящая из двух этапов, будет включать в себя следующее:

1. Первый этап:

- оценка профессионального опыта;
- оценка базовых компетенций;
- оценка специальных компетенций.

2. Второй этап:

- оценка личностных качеств;
- проведение собеседования.

Оценка профессионального опыта, другими словами анкетных данных, в основном подразумевает под собой оценку анкеты, резюме, а также иных документов кандидатов поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы. Оценка анкетных данных позволит провести анализ следующих данных поступающих кандидатов: образование (уровень/профиль), стаж (государственной службы) или опыт работы по специальности (направлению подготовки), повышение квалификации, знаки профессионального отличия.

Оценка базовых компетенций может проводиться в форме тестирования или практического задания. Данная оценка показывает уровень владения навыками, повышающими общую эффективность

профессиональной деятельности (владение компьютером, общая грамотность, владение иностранными языками и т.п.).

Оценка специальных компетенций позволит показать уровень специальных профессиональных знаний в соответствующей сфере у кандидатов, который позволит им эффективно выполнять должностные обязанности, а также их готовность к саморазвитию, постоянное стремление совершенствовать свои знания, умения и навыки, приобретать знания и опыт в смежных профессиональных областях. Данная оценка может проводиться в следующих формах:

- тестирование;
- написание реферата (эссе);
- решение практических заданий;
- интервью (собеседование) и др.

Оценка личностных качеств позволит оценить аналитические способности, коммуникативную компетентность, ответственность и организаторские способности кандидатов поступающих на государственную гражданскую службу.

При собеседовании источником информации выступает сам кандидат. Наиболее важными качествами, оцениваемыми в ходе собеседования, являются: профессиональный опыт и умения кандидата, его долгосрочные цели и намерения, адекватность представлений о будущей деятельности.

В ходе собеседования проясняется реалистичность и профессиональная направленность целей, которые ставит перед собой кандидат, его собственная оценка достижений и неудач, ориентированность на профессиональный рост и продвижение по службе, поэтому необходимо заранее продумать вопросы, которые будут заданы кандидату при собеседовании. Результаты собеседования должны дополнить (а не изменить или подтвердить) данные письменных источников.

Проведение собеседования с кандидатом на поступающую государственную гражданскую должность позволит решить ряд следующих задач:

- оценить, насколько кандидат подходит для предполагаемой должности (профессиональная пригодность);
- определить, насколько данный кандидат выделяется из всех заявивших свои кандидатуры поступающих на государственную гражданскую должность (какие качества и навыки преобладают, а какие наоборот нуждаются в дальнейшем развитии);
- установить, достоверна ли представляемая кандидатом информация (первичная оценка достоверности информации).

Собеседование можно проводить в следующих формах:

- стандартизированное интервью (проведение опроса по четко разработанной схеме, одинаковой для всех кандидатов, с использованием единого набора вопросов);
- полустандартизированное интервью (два вида вопросов: обязательные, то есть единые для всех кандидатов, и уточняющие, содержание которых зависит от ответов на основные вопросы и индивидуальных особенностей кандидатов);
- свободное собеседование (предполагает различные вопросы к разным кандидатам в режиме беседы).

Следует сказать, что создание единой методики оценки кандидатов позволит также решить ряд следующих задач:

- позволит повысить качество отбора кандидатов на занимаемую федеральную должность при поступлении на государственную гражданскую службу, а также на службу в таможенные органы;
- позволит повысить прозрачность и объективность оценочных процедур, проводимых при конкурсном отборе;

- позволит создать эффективную систему оценки кандидатов, поступающих на государственную гражданскую службу;
- позволит обеспечить равный доступ граждан к замещению вакантных должностей гражданской службы.

Руководствуясь статьей 60 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» такой подход обеспечит реализацию принципа применения современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и сделает данный процесс единым для всех РТУ. Впоследствии использование единых методик станет отличной информационной базой для корректировки квалификационных требований к должностям гражданской службы и учебных программ высших учебных заведений (ВУЗ) и колледжей.

Таким образом, для решения проблемы с отсутствием единой методики оценки кандидатов поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы, целесообразно будет предложить разработать и издать приказ ФТС России об утверждении единой методики оценки кандидатов поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы.

2. Длительность процедуры конкурсного отбора, в связи с большим объемом работы в процессе проведения специальных проверок, которые включают в себя направление огромного количества запросов в различные инстанции, в том числе и проверка достоверности сведений о доходах и имуществе участников конкурса и членов их семей.

Проведение специальных проверок, в том числе проверка достоверности сведений, представляемых кандидатом при поступлении на государственную гражданскую службу в таможенные органы, является обязательным мероприятием конкурсного отбора.

Оценка и анализ достоверности сведений позволяет минимизировать риск и неопределенность в отношении отобранных кандидатов,

поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы.

Для проведения специальных проверок отдел государственной службы и кадров отправляет запрос по специальным каналам в различные учреждения, организации и инстанции, не зависящим от кандидата, использует открытые источники информации, либо пользуется рекомендациями круга лиц, к которым посоветовал обратиться сам кандидат. В обоих случаях принято информировать кандидата о решении проверить достоверность предоставленных сведений.

Проверка сведений подразумевает следующее:

- проверку достоверности информации, которую сообщил о себе кандидат;
- проверку подлинности представленных им документов и записей в них;
- выявление в биографии кандидата фактов, препятствующих его оформлению на работу и др.

При проведении подобных мероприятий должностные лица отдела государственной службы и кадров руководствуются как этическими нормами, так и правовыми аспектами, связанными с защитой прав человека и гарантией конфиденциальности сведений о кандидате при приеме на федеральную государственную гражданскую службу в таможенные органы.

Тщательная проверка всех документов и сведений кандидатов, а также сведений о доходах, об имуществе и об обязательствах имущественного характера, которые представляют все должностные лица таможенных органов на себя и членов своих семей, позволяет предотвратить возможные коррупционные деяния.

Однако, большой объем работы, связанный с проведениями специальных проверок, является основной причиной длительности процедуры конкурсного отбора при поступлении на государственную гражданскую службу в таможенные органы.

Таким образом, для решения проблемы с длительностью процедуры конкурсного отбора, связанной с большим объемом работы в процессе проведения специальных проверок достоверности сведений в рамках борьбы с коррупцией, целесообразно будет предложить увеличить штатную численность отдела государственной службы и кадров, что позволит качественно перераспределить большой объем специальных проверок достоверности сведений и другой информации, представленной кандидатом.

3. В условиях реформирования системы таможенных органов Российской Федерации и сокращения должностей сотрудников, проходящих службу по контракту, не предусмотрен механизм, в соответствии с которым можно было бы предлагать сокращаемым сотрудникам должности федеральной государственной гражданской службы и принимать сокращаемых должностных лиц на гражданскую службу без конкурса.

Во многих случаях внутренние источники привлечения персонала являются более предпочтительными, так как руководитель заранее осведомлен о своих сотрудниках, в том числе об их возможных недостатках и знает, как их устранить. Данный источник привлечения персонала является менее рискованным, поскольку его можно рассматривать как надежное средство определения соответствия требований работы и возможностей кандидата, умения и возможности которого хорошо узнали во время работы.

Также следует отметить, что внутренний источник привлечения персонала позволяет решить проблему в относительно короткие сроки, особенно если заранее планирует карьерный рост своих сотрудников и их перемещение по карьерной лестнице в таможенных органах.

В связи с формированием новой организационно-штатной структуры единой системы таможенных органов Российской Федерации, происходит сокращение должностей сотрудников, которым в дальнейшем необходимо

будет повторно проходить конкурсный отбор, чтобы поступить на федеральную государственную гражданскую службу.

Следовательно, для решения проблемы, связанной с реформированием таможенных органов Российской Федерации и сокращением должностей сотрудников, целесообразно будет разработать и предложить механизм, в соответствии с которым можно было бы предлагать сокращаемым сотрудникам должности федеральной государственной гражданской службы и принимать сокращаемых должностных лиц на гражданскую службу без конкурса.

Предложенный механизм позволит единой системе таможенных органов Российской Федерации показать заботу о продвижении и карьерном росте сотрудников и сокращаемых должностных лиц, что увеличит их удовлетворенность и лояльность к руководству таможенных органов. Более того, данный механизм будет способствовать формированию у сотрудников и должностных лиц таможенных органов принципов антикоррупционного поведения и законопослушания, а также профилактике административных правонарушений и дисциплинарных проступков.

4. Не узаконено нормативными документами проведение психологического тестирования (имеются кандидаты не прошедшие тестирование, получившие в ходе тестирования 3-4 категорию).

Следует отметить, что кандидаты, поступающие на федеральную государственную гражданскую службу, проходят обязательное психологическое тестирование, организуются обследования с использованием компьютерного полиграфа на предмет наличия «факторов риска». Так, перед поступлением на службу на должность сотрудника таможенного органа необходимо пройти медицинское освидетельствование военно-врачебной комиссии и получить заключение о годности к таможенной службе.

Психологическое обследование кандидата на службу является обязательным и проводится до медицинского освидетельствования по

направлению отдела государственной службы и кадров с указанием предполагаемой должности. Профессионально-психологический отбор позволяет оценить уровень психофизиологических качеств и свойств кандидата согласно требованиям профессиональной деятельности.

Основными задачами психологического обследования являются:

- определение профессиональной пригодности к определенным видам деятельности кандидатов на службу в таможенные органы;
- изучение деловых и личных качеств;
- выявление уровня профессиональной адаптации стажеров по результатам прохождения испытания;
- выявление лиц, относящихся к «группе риска» по тем или иным показателям;
- определение индивидуально-психологических особенностей.

При профессиональном психологическом отборе кандидатов на службу в таможенные органы уделяется внимание таким характеристикам, как:

- нервно-психическая устойчивость;
- морально-этические принципы (предрасположенность к снижению морально-нравственного контроля);
- характеристики психических процессов (память, внимание, мышление, особенности восприятия);
- адаптивные возможности личности в целом;
- мотивация поступления на службу.

С целью получения дополнительной (скрываемой) информации, имеющей значение для общей оценки обследуемого, при поступлении на службу может проводиться психофизиологическое исследование с использованием полиграфа (ОИП), основными задачами которого является получение информации по следующим темам:

- выявление отрицательных мотивов при поступлении на службу в таможенные органы, назначениях на должность;

- выявление расстройств поведения, связанных с употреблением психоактивных веществ;
- уточнение анкетных данных;
- выявление возможных внеслужебных деловых (личных) связей с криминальными элементами;
- выявление наличия вредных наклонностей и некоторых особенностей поведения (злоупотребление алкоголем; употребление наркотических и психотропных средств в немедицинских целях; систематическое участие в азартных играх и т.п.);
- выявление противопоказаний к службе медицинского характера;
- выявление фактов, препятствующих продолжению службы в таможенных органах (коррупция, злоупотребление служебным положением).

При использовании тестирования оцениваются как профессиональные знания, так и личностные качества кандидатов. Для определения уровня профессиональных знаний чаще всего используют опросники по профессиональной деятельности. Отвечая на пункты опросника, кандидат проявляет свою компетентность, знание различных профессиональных вопросов, способность ориентироваться в специальной области, ставить проблемы и предлагать варианты их решения.

В органах государственной власти необходимо также использовать тесты на знание Конституции Российской Федерации, законов о государственной службе и других федеральных и региональных законов, касающихся будущей деятельности кандидатов.

Для оценки личностных качеств кандидатов необходимо использовать психодиагностические тесты (методики). С их помощью можно получить информацию о качествах, существенно влияющих на поведение человека в организации, но с трудом поддающихся непосредственному наблюдению, например, готовности к обучению, интеллектуальных способностей, самооценки, внутренней конфликтности и т.д. Выявление латентных

характеристик личности существенно для объективной комплексной оценки кандидатов. Психодиагностика не заменяет оценку действий человека, а дополняет ее, так как позволяет определить актуальный уровень развития его способностей и потенциал.

При отборе кандидатов на федеральную государственную гражданскую службу можно использовать устные психологические тесты: цветовой тест М. Люшера¹, кейсы (ситуативные задачи).

Цветовой тест М. Люшера довольно прост и позволяет определить общее настроение кандидата, желаемые цели и средства эмоционального поведения. На основании выбранных цветов можно определить и потенциальную работоспособность кандидата. Однако, следует отметить, что тест М. Люшера нельзя интерпретировать однозначно, поэтому его результаты подкрепляются другими тестами.

Кейсы, или ситуативные задачи, помогают определить степень «шаблонности» мышления кандидата на вакантную должность в таможенные органы, аналитические способности и его способность творчески подходить к решению поставленных как текущих, так и стратегических задач. Ситуативные задачи необходимо использовать при отборе кандидатов на важные ответственные должности, для которых необходима способность быстро принимать эффективное решение в любой ситуации.

Таким образом, для решения данной проблемы целесообразно внести в Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 «О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации» и иные нормативные документы дополнения об обязательной процедуре психологического тестирования.

¹ Официальный сайт цветового теста М. Люшера. URL: <http://www.luscher-color.com> (дата обращения 03.05.2016).

Соблюдение требований законодательства позволит обеспечить объективную и справедливую оценку претендентов на должности, но при этом необходимо усилить контроль за соблюдением правовых норм, так как на практике очень часто еще имеют место случаи устройства на службу «своих людей», которые не отвечают требованиям должности. Остается актуальным вопрос подготовки специалистов, которые могли бы профессионально заниматься проблемами кадрового обеспечения и в этой связи производится обучение управленческих кадров в различных высших учебных заведениях.

Данные изменения в нормативных документах законодательно закрепят обязательное прохождение кандидатами при поступлении на федеральную государственную гражданскую службу в таможенных органах психологического тестирования.

Вышеперечисленные мероприятия позволят не только решить выявленные проблемные вопросы, связанные с проведением конкурсного отбора на федеральную государственную гражданскую должность, но и будут способствовать совершенствованию процедуры конкурсного отбора.

Таким образом, при разработке направлений совершенствования технологии проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенные органы, целесообразным будет сделать следующие выводы:

1. В ряду важнейших задач, обусловленных современными реалиями российской экономики, особое место принадлежит комплексу мер, направленных на развитие и совершенствование систем управления организациями и учреждениями. Эти вопросы одинаково актуальны как для действующих производственно-хозяйственных систем, так и для государственных структур, вновь создаваемых организаций, темпы роста которых обусловлены спецификой современной экономики.

Совершенствование систем управления является действенным рычагом повышения эффективности производства и предлагает комплекс

мер, связанных с рационализацией функционально-иерархического разделения труда и организационных структур управления, рационализацией и типизацией управленческих процедур, оптимизацией численности управленческого персонала.

2. В ходе анализа, при котором была тщательно изучена организация и практика конкурсного отбора на должности федеральной гражданской службы в таможенных органах (на примере Белгородской таможни), были выявлены следующие проблемные вопросы в обеспечении конкурсного отбора:

- отсутствие единой методики оценки кандидатов поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы;

- длительность процедуры конкурсного отбора, в связи с большим объемом работы в процессе проведения специальных проверок, которые включают в себя направление огромного количества запросов в различные инстанции;

- в условиях реформирования таможенных органов Российской Федерации и сокращения должностей сотрудников не предусмотрен механизм, в соответствии с которым можно было бы предлагать сокращаемым сотрудникам должности федеральной государственной гражданской службы и принимать сокращаемых должностных лиц на гражданскую службу без конкурса;

- не узаконено нормативными документами проведение психологического тестирования.

3. С целью совершенствования технологии конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах было предложено:

- Разработать (или развить) единую методику оценки кандидатов и издание приказа ФТС России об утверждении указанной методики;

– увеличить штатную численность отдела государственной службы и кадров, в связи со значительным увеличением объемов специальных проверок в рамках борьбы с коррупцией;

– внести в законодательные акты и нормативно-правовые документы, регламентирующие технологию проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы, дополнения об обязательной процедуре психологического тестирования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

От качества отобранных кадров зависит эффективность работы организации и использование всех ее остальных ресурсов, поэтому ошибки в подборе кадров могут дорого обойтись организации. Выбор критериев отбора определяется в каждой конкретной ситуации характером вакантной должности, ее важностью для организации, традициями и финансовым состоянием, а также квалификацией сотрудников, занятых процессом подбора. Успех отбора в равной степени зависит от эффективности работы в реализации каждого его этапа в отдельности и способности управлять им как единым процессом.

Теоретический анализ технологии проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенные органы позволяет сделать следующие выводы:

Государственная служба Российской Федерации – это профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации по обеспечению исполнения полномочий Российской Федерации, федеральных государственных органов.

Федеральная государственная гражданская служба Российской Федерации – профессиональная служебная деятельность граждан на должностях федеральной государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

Укрепление кадрового потенциала и формирование профессионального кадрового состава таможенных органов является основой успешного развития таможенного регулирования и администрирования, а также обеспечения предоставления качественных государственных услуг.

Проведенный анализ организации и практики конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в

таможенных органах (на примере Белгородской таможни) позволяет сделать следующие выводы по дипломной работе:

Становление единой системы таможенных органов связано с решением следующих задач: расширение и укрепление системы таможенных органов, совершенствование их организации и функционирования, качественное улучшение кадровой работы, развитие и обновление всей таможенной инфраструктуры в соответствии с требованиями современных технологий применения таможенных процедур и контроля и тому подобное.

Белгородская таможня, образованная приказом ГТК России от 14 февраля 1992 г. № 45 «О создании таможенных органов» находится в непосредственном подчинении ЦТУ.

ОГСиК, образованный 26 декабря 2012 г., осуществляет свои функциональные задачи в соответствии с положением, утвержденном начальником таможни 26 декабря 2012 г. Организационно-методическое руководство ОГСиК осуществляет заместитель начальника таможни по работе с кадрами.

Работа отдела строится на основе планов работы таможни и отдела, сочетания принципа единоначалия при решении вопросов служебной деятельности и персональной ответственности каждого федерального государственного служащего отдела за состояние дел на порученном участке и за выполнение отдельных поручений. План работы отдела утверждается заместителем начальника таможни по работе с кадрами.

Несмотря на положительные тенденции конкурсного отбора на должности федеральной гражданской службы в таможенных органах, в ходе анализа и тщательного изучения организации и практики конкурсного отбора, были выявлены следующие проблемные вопросы, которые требуют своего решения: отсутствие единой методики оценки кандидатов поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы; длительность процедуры конкурсного отбора, в связи с большим объемом работы в процессе проведения специальных проверок; не

предусмотрен механизм, в соответствии с которым можно было бы предлагать сокращаемым сотрудникам должности федеральной государственной гражданской службы и принимать сокращаемых должностных лиц на гражданскую службу без конкурса; не узаконено нормативными документами проведение психологического тестирования.

Результаты проведенного анализа позволяют сформулировать ряд практических рекомендаций, внедрение которых в практику Белгородской таможни повысит эффективность профессиональной деятельности, занятых в таможенной деятельности на территории Белгородской области. При разработке направлений совершенствования технологии проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы в таможенные органы, были сделаны следующие выводы:

В ряду важнейших задач, обусловленных современными реалиями российской экономики, особое место принадлежит комплексу мер, направленных на развитие и совершенствование систем управления организациями и учреждениями. Эти вопросы одинаково актуальны как для действующих производственно-хозяйственных систем, так и для государственных структур, вновь создаваемых организаций, темпы роста которых обусловлены спецификой современной экономики. Совершенствование систем управления является действенным рычагом повышения эффективности производства и предлагает комплекс мер, связанных с рационализацией функционально-иерархического разделения труда и организационных структур управления, рационализацией и типизацией управленческих процедур, оптимизацией численности управленческого персонала.

В ходе анализа, при котором была тщательно изучена организация и практика конкурсного отбора на должности федеральной гражданской службы в таможенных органах (на примере Белгородской таможни), были выявлены следующие проблемные вопросы в обеспечении конкурсного

отбора: отсутствие единой методики оценки кандидатов поступающих на государственную гражданскую службу в таможенные органы; длительность процедуры конкурсного отбора, в связи с большим объемом работы в процессе проведения специальных проверок, которые включают в себя направление огромного количества запросов в различные инстанции; в условиях реформирования таможенных органов Российской Федерации и сокращения должностей сотрудников не предусмотрен механизм, в соответствии с которым можно было бы предлагать сокращаемым сотрудникам должности федеральной государственной гражданской службы и принимать сокращаемых должностных лиц на гражданскую службу без конкурса; не узаконено нормативными документами проведение психологического тестирования.

С целью устранения выявленных недостатков, выявленных вследствие анализа проведения конкурсного отбора в Белгородской таможне, были предложены следующие пути их решения: разработка единой методики оценки кандидатов и издание приказа ФТС России об утверждении указанной методики; увеличение штатной численности отдела кадров, в связи со значительным увеличением объемов специальных проверок в рамках борьбы с коррупцией; внесение в законодательные акты и нормативно-правовые документы, регламентирующие процедуру проведения конкурсного отбора на должности федеральной государственной гражданской службы дополнений об обязательной процедуре психологического тестирования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Договор о Евразийском экономическом союзе (в ред. от 08.05.2015) [Текст] : подписан в г. Астане 29 мая 2014 г. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2015. – № 8. – Ст. 1107.
2. Таможенный кодекс Таможенного союза (приложение к Договору о Таможенном кодексе Таможенного союза, принятому Решением Межгосударственного Совета Евразийского экономического сообщества на уровне глав государств от 27 ноября 2009 г. № 17) (ред. от 08.05.2015) [Текст] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 50. – Ст. 6615.
3. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 г. (с учетом поправок от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Текст] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398. – 4 августа.
4. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Текст] : федер. закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 05.10.2015, с изм. от 14.12.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.
5. О противодействии коррупции [Текст] : федер. закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 28.11.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2008. – № 52 (ч. 1). – Ст. 6228.
6. О ратификации Договора о Таможенном кодексе Таможенного союза [Текст] : федер. закон от 2 июня 2010 г. № 114-ФЗ (ред. от 02.06.2010) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 23. – Ст. 2796.
7. О системе государственной службы Российской Федерации [Текст] : федер. закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ (в ред. от 02.07.2013) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2003. – № 22. – Ст. 2063.
8. О службе в таможенных органах Российской Федерации [Текст] : федер. закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ (ред. от 22.12.2014) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1997. – № 30. – Ст. 3586.

9. О таможенном регулировании в Российской Федерации [Текст]: федер. закон от 27 ноября 2010 г. № 311-ФЗ (ред. от 13.07.2015, с изм. и доп. вступ. в силу с 19.10.2015) // Российская газета. – 2010. – № 269. – 29 ноября.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30.12.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (ч.1). – Ст. 3.

11. Вопросы Министерства финансов Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента Российской Федерации от 15 января 2016 г. № 12 (ред. от 15.01.2016) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

12. Вопросы Федеральной таможенной службы [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 11 мая 2006 г. № 473 (ред. от 24.09.2007) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2006. – № 20. – Ст. 2162.

13. О внесении изменений в Положение о проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110, и Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 19 марта 2014 г. № 156 (ред. от 19.03.2014) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 12. – Ст. 1263.

14. О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных гражданских государственных гражданских служащих [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2005 г. № 1131 (ред. от 15.11.2013) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 42.

15. О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 (ред. от 08.03.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2010. – № 27. – Ст. 3446.

16. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 112 (ред. от 19.03.2014) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 439.

17. О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 15 июля 2015 г. № 364 (ред. от 15.07.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2015. – № 29 (часть II). – Ст. 4477.

18. О некоторых вопросах противодействия коррупции [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 8 марта 2015 г. № 120 (ред. от 15.07.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2015. – № 10. – Ст. 1506.

19. О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 113 (ред. от 30.09.2013) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 440.

20. О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня) [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 111 (ред. от 01.07.2014) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 438.

21. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 1 февраля 2005 г. № 110 (ред. от 19.03.2014) // Собр. законодательства Рос.

Федерации. – 2005. – № 6. – Ст. 437.

22. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления [Текст] : Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 601 (ред. от 07.05.2012) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 19. – Ст. 2338.

23. О Федеральной таможенной службе [Текст] : Постановление Правительства Российской Федерации от 16 сентября 2013 г. № 809 (ред. от 11.11.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 38. – Ст. 4823.

24. Об утверждении Положения о системе показателей работы таможенных органов Российской Федерации, порядке и методике их мониторинга [Текст] : Постановление Правительства Российской Федерации от 29 сентября 2012 г. № 994 (ред. от 29.09.2012) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2012. – № 41. – Ст. 5616.

25. О внесении изменений в Стратегию развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2575-р [Текст] : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. № 612-р (ред. от 15.04.2014) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 18 – Ст. 2220.

26. О Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года [Текст] : Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2575-р (ред. от 15.04.2014) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2013. – № 2. – Ст. 109.

27. О создании таможенных органов : Приказ Государственного таможенного комитета Российской Федерации от 14 февраля 1992 г. № 45 (ред. от 14.02.1992) / Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/9006606> (дата обращения: 11.04.2016).

28. Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц

таможенных органов Российской Федерации : Приказ ФТС России от 14 августа 2007 г. № 977 (ред. от 14.08.2007) / Федеральная таможенная служба [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.customs.ru/index.php?id=14209&option=com_content&view=article (дата обращения: 08.01.2016).

29. О внесении изменений в Методику проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроки и порядок работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации, утвержденную приказом ФТС России от 16 марта 2015 г. № 441 [Электронный ресурс] : Приказ ФТС России от 27 августа 2015 г. № 1746 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

30. О внесении изменений в Положение о порядке разработки и утверждения должностной инструкции сотрудника таможенного органа Российской Федерации и должностного регламента государственного гражданского служащего таможенного органа Российской Федерации, утвержденное приказом ФТС России от 11 августа 2009 г. № 1458 [Текст] : Приказ ФТС России от 18 ноября 2013 г. № 2171 (ред. от 18.11.2013) // Таможенные ведомости. – 2014. – № 1. – январь (извлечение).

31. Об утверждении Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы, сроков и порядка работы конкурсных комиссий в таможенных органах Российской Федерации [Текст] : Приказ ФТС России от 16 марта 2006 г. № 441 (ред. от 27.08.2015) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – № 37. – 14 сентября.

32. Об утверждении Общего положения о региональном таможенном управлении и Общего положения о таможне [Текст] : Приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1700 (ред. от 04.09.2014) // Российская газета. – 2015. – № 3. – 14 января.

33. Об утверждении Общего положения о таможенном poste [Текст] : Приказ ФТС России от 4 сентября 2014 г. № 1701 (ред. от 04.09.2014) // Российская газета. – 2014. – № 266. – 21 ноября.

34. Об утверждении Положения о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных гражданских служащих центрального аппарата Федеральной таможенной службы, представительств (представителей) таможенной службы Российской Федерации в иностранных государствах и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной таможенной службой, и урегулированию конфликта интересов [Текст] : Приказ ФТС России от 8 июня 2015 г. № 1107 (ред. от 08.06.2015) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2015. – № 41. – 12 октября.

35. Об утверждении Положения о порядке разработки и утверждения должностной инструкции сотрудника таможенного органа Российской Федерации и должностного регламента государственного гражданского служащего таможенного органа Российской Федерации» [Электронный ресурс] : Приказ ФТС России от 11 августа 2009 г. № 1458 (ред. от 18.11.2013) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

36. Об утверждении Порядка уведомления должностными лицами таможенных органов начальников таможенных органов о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений и организации проверок поступающих уведомлений [Текст] : Приказ ФТС России от 18 января 2010 г. № 57 (ред. от 17.04.2012) // Российская газета. – 2010. – № 46. – 5 марта.

37. Об утверждении Регламента Федеральной таможенной службы [Текст] : Приказ ФТС России от 26 декабря 2012 г. № 2656 (ред. от 05.08.2015) // Российская газета. – 2013. – № 74. – 05 апреля.

38. О методических рекомендациях (вместе с Письмом Минздравсоцразвития России от 20 сентября 2010 г. № 7666-17 «О методических рекомендациях о порядке уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения государственного или муниципального служащего к совершению коррупционных правонарушений, включающих перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, вопросы организации проверки этих сведений и порядка регистрации уведомлений») [Электронный ресурс] : Приказ ФТС России от 11 октября 2010 г. № 10-96/49399 (ред. от 11.10.2010) / Документ опубликован не был // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

39. О соблюдении принципов служебного поведения [Электронный ресурс] : Письмо ФТС России от 26 октября 2010 г. № 01-11/51938 (ред. от 17.05.2011) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». Разд. «Законодательство». Информ. банк «Версия Проф».

40. Андреев, А. Ф. Аналитическое обеспечение принятия управленческих решений в таможенных органах Российской Федерации [Текст] : монография / А. Ф. Андреев, В. В. Макрусев. – М. : Издательство РТА, 2014. – 170 с.

41. Антипов, А. А. Подготовка госслужащих в России : социально-исторические истоки современных проблем и образовательные пути их разрешения [Текст] / А. А. Антипов // Вестник Российской таможенной академии. – 2015. – № 1. – С. 11–17.

42. Бекасов, О. Б. Конкурсный отбор кадрового состава государственной гражданской службы: механизмы, принципы и процедуры [Текст] / О. Б. Бекасов, И. А. Войташ, В. С. Пономарева, В. В. Ратников. – М. : Гендальф, 2014. – 63 с.

43. Гришко, И. Г. Формирование вариантов организации кадрового обеспечения таможенных органов в современных социально-

экономических условиях [Текст] / И. Г. Гришко // Вестник Российской таможенной академии. – 2012. – № 3. – С. 53–59.

44. Иващенко, С.А. Особенности проведения конкурсного отбора на должности государственной гражданской службы в таможенные органы [Текст] / С.А. Иващенко // Международный научный журнал «Молодой ученый» – 2016. – № 10.1. (114.1) – С. 22–24.

45. Исаенко, А.И. Оценка и отбор персонала [Текст] / А.И. Исаенко // Кадры. – 2012. – №8. – С. 23 – 25.

46. Магура, М.И. Современные персонал-технологии [Текст] / М.И. Магура, М.Б. Курбатов. – М. : Интел-Синтез, 2011. – 200 с.

47. Макрусев, В. В. Современные подходы к управлению деятельностью таможенных органов [Текст] : монография / В. В. Макрусев, Д. Г. Зеркин, М. А. Месяц. – М. : Издательство РТА, 2012. – 170 с.

48. Макрусев, В. В. Управление развитием таможенных органов [Текст] : монография / В. В. Макрусев, Н. В. Пчелинцев. – М. : Издательство РТА, 2013. – 144 с.

49. Москаленко, О. А. Управление таможенными органами как важнейшим регулятором внешнеэкономической деятельности в целях обеспечения экономической безопасности государства [Текст] : монография / О. А. Москаленко, Е. Н. Петрушко, В. В. Шкилёв. – Белгород : ООО «Эпицентр», 2016. – 160 с.

50. Москаленко, О. А. Таможенная служба как важнейший регулятор внешнеэкономической деятельности в целях обеспечения экономической безопасности государства. [Текст] / О. А. Москаленко, Е. Н. Петрушко, В. В. Шкилёв // Научный рецензируемый журнал «Научные ведомости Белгородского государственного университета». Серия: Экономика. Информатика. ISSN 2411-3808. – Белгород: НИУ «БелГУ» Издательский дом «Белгород», 2016. – № 2 (223), выпуск 37. – С. 51 – 56.

51. Паршин, М. В. Современные кадровые технологии в системе государственной службы: сборник «Реформа государственного управления в

России: взгляд изнутри» [Текст] / М.В. Паршин, М.В. Кирсанов. – М., ГУВШЭ, 2010. – 580 с.

52. Петрушко, Е. Н. Актуальные направления повышения эффективности профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов Российской Федерации. [Текст] / Е. Н. Петрушко, В. В. Шкилёв // Academic science – problems and achievements VII: Proceedings of the Conference. North Charleston, 28-29.09.2015, Vol. 2 – North Charleston, SC, USA: Create Space, 2015, P. 273-297.

53. Петрушко, Е. Н. Основные направления организации процесса управления таможенными органами Российской Федерации. [Текст] / Е. Н. Петрушко, В. В. Шкилёв // Fundamental science and technology – promising developments VI: Proceedings of the Conference. North Charleston, 3-4.08.2015, – North Charleston, SC, USA: CreateSpace, 2015, P. 281-288.

54. Петрушко, Е. Н. Основные направления совершенствования экономической безопасности Российской Федерации на современном этапе развития таможенной службы. [Текст] / Е. Н. Петрушко, В. В. Шкилёв // Научный рецензируемый журнал «Научные ведомости Белгородского государственного университета». Серия: Экономика. Информатика. ISSN 2411-3808. – Белгород: НИУ «БелГУ» Издательский дом «Белгород», 2015. – № 19 (216), выпуск 36/1. – С. 91 – 95.

55. Староверова, К.О. Отбор и прием персонала в таможенные органы Российской Федерации [Текст] / Таможенное дело. – 2014. – № 1.

56. Ткаченко, И. Е. Компетентностный подход как условие повышения качества кадрового потенциала таможенных органов [Текст] / И. Е. Ткаченко, А. В. Баранова // Вестник Российской таможенной академии. – 2012. – № 1. – С. 17–21.

57. Чукурова, С. М. Проблемы отбора персонала в образовательном учреждении [Текст] / Экономика и социум. – 2014. – № 1(10). – С. 161-164.

ПРИЛОЖЕНИЯ