

2. О муниципальной службе в Российской Федерации [Текст]: Федеральный закон от 2 марта 2007 г. №25-ФЗ // Российская газета. – 2007. – 7 марта.
3. Барциц, И.Н. Актуальные вопросы развития муниципальных образований [Текст] / Под общ.ред. проф. И.Н. Барцица, проф. В.В. Бакушева. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – С. 48.
4. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст] / Т.Ю. Базаров. – М.: Мастерство, 2002. – С. 78.
5. Астахов, Ю.В. Современная муниципальная кадровая политика и технологии ее реализации: монография [Текст] / Ю.В.Астахов, В.Н.Манько, В.И.Патрушев. – Белгород: Бел.обл.тип., 2011. – С. 208.
6. Коргова, М.А. Кадровый менеджмент [Текст] / М.А.Коргова. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – С.265.
7. Черепанов, В. Основы государственной службы и кадровой политики [Текст] / В. Черепанов; В. Иванов. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, Закон и право, 2007. – С. 458.
8. Глава местной администрации [Текст] – 2007. – № 9. – С. 1.
9. Прокофьев, В. Укroщение аппарата [Текст] / В. Прокофьев, А. Розе, Е. Соловьев / Российская газета. – 2008. – 25 ноября. С. 3.
10. Астахов Ю.В. Кадровое обеспечение устойчивого развития муниципальных образований в первом и втором десятилетиях XXI века [Текст]: монография / Ю.В. Астахов. – Белгород: ООО «Эпицентр», 2015. – С. 155.

## **НАЙМ ПЕРСОНАЛА И ЕГО ОСОБЕННОСТИ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ**

*Гуленцова Ксения Максимовна*

*Студент 3 курса кафедры социальных технологий,  
НИУ БелГУ, г. Белгород*

*Гончаров Роман Николаевич*

*Студент 3 курса кафедры социальных технологий,  
НИУ БелГУ, г. Белгород*

***Научный руководитель: Немченко Ольга Анатольевна***

*к.э.н., доцент кафедры социальных технологий  
НИУ БелГУ, г. Белгород*

Проблема улучшения управления персоналом играет одну из ключевых ролей в системе управления органов государственной власти. Управление персоналом состоит их многих составляющих, в частности, сюда входят кадровая политика, микроклимат в коллективе, социально-психологические особенности управления. По мнению Кибанова А.Я.: «Для совершенствования кадровых вопросов в области государственной гражданской службы необходимо формировать ранее не существовавшие направления, заключающиеся, прежде всего, в оптимальном наборе и отборе кадров, мотивации персонала, замены кадрового состава, приспособления молодежи, которая приходит на службу в органы государственной власти» [4, с. 32].

С этой целью необходимо создание комплексной стратегии кадрового обеспечения таможенных органов России. В таможенной деятельности основное внимание должно быть уделено профессиональной подготовке кадров, качеству их знаний и навыков, практическим аспектам управления, улучшению эффективности системы заработной платы и престижности рабочих мест.

Таможенные органы Российской Федерации – это государственные органы, непосредственно реализующие свою деятельность в таможенной сфере и являющиеся органами исполнительной власти. Исполнительные полномочия таможенных органов заключаются в каждодневном практическом решении комплекса вопросов, относящихся к

таможенному делу. В этой связи, основная составляющая полномочий таможенных органов – осуществление их деятельности в сфере организации перевозок через таможенную границу, таможенная регистрация, помещение товаров под соответствующие таможенные режимы, осуществление специальных таможенных действий, взимание таможенных пошлин [1, с. 83].

К таможенным органам относятся [5, с. 130]:

- 1) федеральный орган исполнительной власти (ФТС России);
- 2) таможенные управления в регионах (РТУ);
- 3) таможни;
- 4) таможенные посты.

Следует отметить, что деятельность таможенных органов опирается на следующие принципы:

- 1) принцип законности;
- 2) принцип равенства людей перед законом, уважения и соблюдения их прав и законных интересов;
- 3) принцип единства таможенных органов и централизованного руководства таможенными органами;
- 4) принцип профессионализма и компетентности должностных лиц таможенных органов;
- 5) принцип открытости деятельности должностных лиц таможенных органов;
- 6) принцип единообразия деятельности при проведении таможенного контроля и осуществлении таможенных операций;
- 7) принцип запрета возложения неоправданных издержек при реализации полномочий в сфере таможенного дела;
- 8) принцип систематического улучшения таможенного контроля, внедрения современных технологий [6, с. 91].

Перечисленные принципы создают необходимость более тщательного подхода к процессу найма персонала в таможенные органы.

Отбор кадров в таможенные органы – это процесс исследования психологических и профессиональных качеств кандидатов из резерва для установления их компетентности при выполнении должностных обязанностей и выявления наиболее подходящих на сотрудников на соответствующую должность. В качестве важнейших критериев отбора выступают: образование, деловые качества, опыт, физические характеристики, профессионализм, соответствие требованиям будущей должности, тип личности. При этом следует учитывать тот факт, что при найме в таможенные органы критериев отбора должно быть минимальное количество, иначе это может затруднить процесс отбора кандидатов.

При отборе кандидатов на соответствующие должности необходимо руководствоваться следующими принципами [7, с. 86]:

- особое внимание необходимо уделять сильным сторонам претендента, поскольку нужно найти подходящее на конкретную должность лицо;
- соответствие индивидуальных качеств претендентов на должность ее требованиям;
- отбор наилучших кадров из тех, кто соответствует требованиям должности.

При отборе кадров в таможенные органы необходимо избегать следующих ошибок:

- отсутствие четкого перечня качеств претендентов;
- поспешные выводы о человеке;
- игнорирование профессиональных и личностных недостатков кандидата или, наоборот, нетерпимость к ним;
- учет формальных заслуг кандидата;
- найм сотрудников без необходимости.

Существует определенный порядок отбора персонала в таможенные органы, который базируется на следующих критериях [8, с. 19]: предварительный отбор, интервьюирование, прохождение теста, наведение справок о кандидате; предложение занять вакантную должность, адаптация на рабочем месте.

Основными методами оценки кандидатов, применяемыми в таможенных органах являются:

1) оценка по рефератам – заключается в предоставлении перечня необходимых целевых и личностных качеств работника и список кандидатов в виде таблицы-матрицы;

2) метод групповой дискуссии – его сущность состоит в открытой беседе с претендентами на тему их будущей работы и выявления среди них наиболее эрудированных, ответственных и информированных;

3) деловые игры–представление различных ситуаций в игровой форме, где участники выполняют определенные роли, проявляя при этом свои умственные способности и деловые качества;

4) моделирование ситуации – состоит в ознакомлении с личными качествами кандидата, так как в условиях инсценировки различных ситуаций он демонстрирует приближенное к требуемому профессиональное поведение.

Отбор и найм кандидатов в таможенные органы осуществляется в процессе конкурса. Конкурс на замещение вакантной должности объявляется при решении начальника таможенного органа либо его заместителя, который является председателем конкурсной комиссии в течение трех дней со дня появления вакансии. Об открытии вакансии издается распоряжение таможенного органа.

Право участвовать в конкурсе имеют лица, соответствующие следующим критериям:

- наличие гражданства Российской Федерации;
- достижение возраста 18 лет;
- владение государственным языком Российской Федерации;
- соответствие установленным квалификационным требованиям к данной должности.

Конкурс на замещение вакантной должности в таможенные органы проводится в два этапа.

1 этап. Таможенный орган публикует объявление о приеме документов для участия в конкурсе в официальных периодических изданиях органов государственной власти субъекта Российской Федерации и иных периодических изданиях субъекта Российской Федерации, на территории которого он расположен, размещает информацию на своем сайте в информационно-телекоммуникационной сети общего пользования (если такой создан в данном органе). Объявление о проведении конкурса размещается на информационном стенде в здании таможенного органа. В опубликовываемом объявлении о проведении конкурса на замещение вакантной должности должна содержаться следующая информация:

- наименование вакантной должности гражданской службы;
- требования, которым должен соответствовать претендент;
- место и время приема документов, предоставляемых претендентом;
- сроки приема документов;
- сведения об источнике полной информации о конкурсе (факс, юридический адрес, телефон, электронная почта, электронный адрес сайта таможенного органа).

Лицо, которое хочет участвовать в конкурсе, представляет в кадровый отдел таможенного органа такие документы как:

- 1) личное заявление, регистрируемое в журнале учета участников конкурса;
- 2) заполненную, подписанную собственноручно анкету, фотографию;
- 3) копию паспорта или документа, его заменяющего, который также лично предъявляется претендентом на замещение вакантной должности;

4) документы, которые подтверждают соответствующее образование, рабочий стаж, квалификацию:

- копия трудовой книжки;
- копия документов об основном образовании, при желании – о дополнительном образовании, о присвоении степеней, званий и т.д.;

5) справку об отсутствии у претендента на замещение должности заболевания, которое препятствует поступлению на гражданскую службу или ее осуществлению;

6) документы, которые могут быть предусмотрены законами [2, с. 79].

Когда гражданин предоставил все необходимые документы, кадровый отдел начинает проверку подлинности сведений, которые содержатся в данных документах.

Участвовать в конкурсе может также любой гражданский служащий. В данном случае он направляет заявление на имя начальника таможенного органа, где проводится конкурс. Необходимые для участия в конкурсе документы предоставляются в кадровый отдел таможенного органа в течение 30 дней. Конкурсная комиссия принимает решение о допуске к участию в конкурсе того или иного кандидата на основании представленных ими документов. Несвоевременная подача документов, частичное их представление или предоставление с нарушением правил оформления без уважительной причины – это основания для отказа в их приеме.

С согласия гражданского служащего, поступающего на службу в таможенные органы, проводится процедура оформления его допуска к сведениям, которые составляют государственную и другую охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по вакантной должности, на замещение которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений.

При отказе гражданина от оформления допуска к сведениям, которые составляют государственную и иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по должности гражданской службы, на замещение которой проводится конкурс, связано с использованием таких сведений, он не допускается к участию в конкурсе.

Гражданин может быть не допущен к участию в конкурсе по решению конкурсной комиссии по причине несоответствия квалификационным требованиям к вакантной должности, на замещение которой проводится конкурс, а также в связи с ограничениями, которые установлены законодательством РФ о государственной гражданской службе для поступления на гражданскую службу и ее прохождения, о чем он уведомляется в письменной форме с объяснением причин принятия такого решения либо под подпись в журнале учета участников конкурса в графе «Отметка об ознакомлении с результатами конкурса». Уведомление оформляется в свободной форме с присвоением регистрационного номера и подписывается председателем конкурсной комиссии. Дата и регистрационный номер уведомления также заносятся в журнал учета участников конкурса.

Претендент на замещение вакантной должности гражданской службы в таможенных органах, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с законодательством РФ.

2 этап. Решение о дате, месте и времени проведения второго этапа конкурса принимает председатель конкурсной комиссии таможенного органа после проверки достоверности сведений, представленных гражданами на замещение вакантной должности гражданской службы, при наличии не менее двух кандидатов, а также после оформления в случае необходимости допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну.

Не позднее чем за 15 дней до начала второго этапа конкурса секретарь конкурсной комиссии таможенного органа, в котором проводится конкурс, информирует граждан (гражданских служащих), допущенных к участию в конкурсе (далее – кандидаты), о дате, месте, времени и условиях его проведения под подпись. Уведомление может



осуществляться как в письменной форме, так и под подпись в журнале учета участников конкурса.

В своих трудах Иванова С.В. отмечала: «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» [3, с. 142].

Таким образом, можно сделать следующие выводы.

К таможенным органам в РФ относятся: федеральный орган исполнительной власти, таможенные управления в регионах, таможни; таможенные посты. Отбор кадров в данные органы – это процесс исследования психологических и профессиональных качеств кандидатов из резерва для установления их компетентности при выполнении должностных обязанностей и выявления наиболее подходящих на сотрудников на соответствующую должность. Отбор кандидатов в таможенные органы осуществляется в процессе конкурса. Конкурс на замещение вакантной должности в таможенные органы проводится в два этапа: размещение информации об открытии вакантной должности и, непосредственно, конкурс.

#### **Список литературы:**

1. Брагина, З.В. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / З.В. Брагина. – М.: КНОРУС, 2008. – 128 с.
2. Еремина, Б.Л. Управление персоналом [Текст] / Б.Л. Еремина. – М.: Менеджмент, 2005. – 286 с.
3. Иванова, С.В. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час [Текст] / С.В. Иванова. – М.: Бизнес Букс, 2007. – 160 с.
4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Текст] / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 301 с.
5. Карякин, А.М. Управление персоналом [Текст] / А.М. Карякин. – Иваново, 2005. – 166 с.
6. Климковецкий, Е.Д. Управление персоналом государственной службы [Текст] / Е.Д. Климковецкий. – М.: РАГС, 2004. – 284 с.
7. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия [Текст]: учебное пособие / Е.В. Маслов. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 412с.
8. Магура, М. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб и менеджеров [Текст] / М. Магура. – М.: ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 2004. – 162 с.

## **ПРОФСОЮЗНАЯ МОЛОДЕЖНАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Денищик Алина Юрьевна  
аспирант кафедры социальных технологий  
НИУ «БелГУ», г. Белгород*

Профсоюзным организациям отводится роль защитника и независимого представителя работников учреждений и предприятий [1, с. 58].

Одной из крупнейших профсоюзных организаций в России является Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР). Она образована в 1990 году. ФНПР включает в себя 41 профсоюз на правах членских организаций и 6 профсоюзов, которые взаимодействуют с ФНПР на договорной основе. На территории России действуют