

АНАЛИЗ ТРЕБОВАНИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ТАМОЖЕННОГО ДЕЛА

20.12.2017

Башарова Эльвира Иншаровна

Российская таможенная академия, г. Люберцы;

Веселова Мария Павлиновна

Российская таможенная академия, г. Люберцы;

Макрусев Виктор Владимирович (Доктор физико-математических наук, Профессор)

Российская таможенная академия, г. Люберцы

Ключевые слова: ИСО; ФГОС; ПИКАРД; РУКОВОДИТЕЛИ СРЕДНЕГО И ВЫСШЕГО ЗВЕНА; ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ; ISO; GEF; PICARD; MIDDLE AND TOP MANAGERS; PROFESSIONAL STANDARDS.

Аннотация: В статье анализируются требования, предъявляемые к руководителям среднего и высшего звена, проводится сравнительный анализ ПИКАРДа с национальными профессиональными и отраслевыми стандартами.

Развитие таможенного администрирования является одним из основных направлений развития таможенных органов. Эффективное администрирование невозможно без повышения кадрового потенциала должностных лиц таможенных органов, в первую очередь руководителей. Поэтому необходимо сформировать единые квалификационные требования к руководителям высшего и среднего звена ФТС России, которые должны удовлетворять требованиям как международных, так и национальных профессиональных стандартов.

Разработка методов управления качеством и улучшение их реализации привели к созданию системы межгосударственных стандартов ИСО серии 9000 «Системы менеджмента качества» [1]. Широкое распространение данной системы коснулось и работы руководства таможенных органов во всем мире.

В соответствии с ИСО 9000 под высшим руководством (top management) понимается лицо или группа работников, осуществляющих руководство и управление организацией на высшем уровне.

Следующие восемь принципов менеджмента качества, отраженных в межгосударственном стандарте, были определены для того, чтобы высшее руководство могло применять их для улучшения деятельности организации:

1. Ориентация на потребителя. Организации должны понимать желания своих потребителей и ориентироваться на их потребности, а также стремиться превзойти их ожидания;
2. Лидерство руководителя. Руководитель должен уметь скооперировать работу своей организации для успешной реализации намеченных целей и задач. Ему необходимо создать атмосферу, где каждый из работников будет настроен на максимальный результат;
3. Вовлечение работников. Работники всех уровней являются основой деятельности организации, поэтому их полное вовлечение в решение задач предоставляет организации с выгодой использовать их способности;
4. Процессный подход. Необходимый результат достигается эффективнее, если руководитель управляет деятельностью и соответствующими ресурсами или инструментами как процессом;
5. Системный подход к менеджменту. При достижении целей организации необходимо выявление, понимание и менеджмент взаимосвязанных процессов как системы;

6. Постоянное улучшение. Неизменной целью организации должно оставаться улучшение её деятельности в целом;

7. Принятие решений, основанное на фактах. Высокоэффективные решения должны базироваться на анализе данных и информации;

8. Взаимовыгодные отношения с поставщиками. Сотрудничество организации с ее поставщиками взаимозависимы, поэтому отношения взаимной выгоды способствуют созданию новых ценностей.

Данные принципы менеджмента качества могут использоваться высшим руководством как основа для выполнения своей роли в процессе управления, при:

1. Разработке и поддержании политики и целей организации в области качества;
2. Популяризации политики и целей в области качества во всей организации для повышения осознания, мотивации и вовлечения персонала;
3. Ориентации всего персонала организации на требования потребителей;
4. Внедрении соответствующих процессов, позволяющих выполнять требования потребителей и других заинтересованных сторон и достигать цели в области качества;
5. Разработке, внедрении и поддержании в рабочем состоянии результативной и эффективной системы менеджмента качества для достижения поставленных целей в области качества;
6. Обеспечении необходимыми ресурсами;
7. Проведении периодического анализа системы менеджмента качества;
8. Принятии решений в отношении политики и целей в области качества;
9. Принятии решений по мерам улучшения системы менеджмента качества.

Одной из важнейших задач высшего руководства является проведение регулярного систематического оценивания пригодности, адекватности, результативности и эффективности системы менеджмента качества с учетом политики и целей в области качества.

В РФ в рамках Стратегии 2020 [2] определяются основные направления развития кадрового потенциала, направленного на выполнение ряда поставленных задач, а также совершенствованию антикоррупционной деятельности должностных лиц таможенных органов. Основой качественного предоставления государственных услуг является формирование профессионального кадрового состава таможенных органов.

Необходимо выделить основные задачи:

1. Совершенствование системы подбора кадров;
2. Обеспечение высокого уровня профессионализма;
3. Организация возможности повышения квалификации и переподготовки кадров управляющего состава;
4. Осуществление мер, направленных на предупреждение и пресечение преступлений с коррупционной составляющей.

С целью оценки результатов, проведенной деятельности были выдвинуты следующие целевые индикаторы:

1. Доля уголовных дел коррупционной направленности, возбужденных по материалам подразделений по противодействию коррупции в таможенных органах, в общем количестве коррупционных уголовных дел, возбужденных всеми правоохранительными органами Российской Федерации в отношении должностных лиц таможенных органов (с 55 процентов в 2012 году до 80 процентов к 2020 году);
2. Доля должностных лиц таможенных органов, прошедших различные формы обучения, в общей фактической численности должностных лиц таможенных органов (с 20 процентов в 2012 году до 33,6 процента к 2020 году).

Требования, предъявляемые к кандидатам на получение должности управляющего состава в таможенных органах РФ, основывается на национальном стандарте России ГОСТ– Р ИСО 9001 – 2015

«Системы менеджмента качества – требования». [3] Данный стандарт основан на принципах менеджмента качества, изложенных в ИСО 9000.

Настоящий стандарт основан на принципах менеджмента качества, описанных в ИСО 9000. Описание содержит формулировку каждого принципа, а также указание причин важности данного принципа для организаций, отдельные примеры преимуществ, связанных с принципом, и примеры типичных действий по улучшению результатов деятельности организации при применении принципа.

Общие требования, предъявляемые к кандидатам:

1. Возраст – не моложе 18 лет;
2. Наличие гражданства Российской Федерации;
3. Владение государственным языком Российской Федерации.

Рассмотрим квалификационные требования к уровню профессионального образования кандидатов, претендующих на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы:

1. Категория специалисты, ведущая группа должностей – необходимо наличие высшего образования по соответствующему направлению деятельности, не менее 2 лет стажа государственной службы либо не менее 4 лет стажа работы по специальности;
2. Категория специалисты, старшая группа должностей – высшее образование по соответствующему направлению деятельности.

Квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимы для профессионального решения поставленных задач, умения выделить главное, исполнения в срок и в полном объеме должностных обязанностей.

Так же одним из обязательных условий является знание Конституции РФ, федеральные конституционные законы РФ, таможенное законодательство ЕАЭС, законодательство РФ о таможенном деле, ФЗ РФ, а также иные нормативные правовые акты в установленной сфере деятельности ФТС РФ.

Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации; основы управления, делопроизводства, организации труда и прохождения государственной гражданской службы; правила и нормы охраны труда и противопожарной безопасности; правила служебного распорядка; порядок работы со служебной информацией; аппаратное и программное обеспечение; возможности и особенности применения современных информационно– коммуникационных технологий в ФТС России и иных таможенных органах Российской Федерации, включая использование возможностей межведомственного документооборота; общие вопросы в области обеспечения информационной безопасности.

Необходимо иметь навыки: работы в сфере, соответствующей направлению деятельности структурного подразделения; обеспечения выполнения поставленных руководством задач; квалифицированного и эффективного планирования служебного времени; систематизации информации, работы со служебными документами; подготовки деловой корреспонденции; анализа и прогнозирования деятельности в установленной сфере; работы: с внутренними и периферийными устройствами компьютера, информационно– телекоммуникационными сетями, в операционной системе, с базами данных; осуществление контроля за соблюдением, единообразным применением и исполнением таможенными постами, их структурными подразделениями установленных порядка и правил осуществления таможенных операций, связанных с таможенным декларированием, выпуском товаров в соответствии с таможенной процедурой таможенного транзита и завершением таможенной процедуры таможенного транзита, а также проведением таможенного контроля в отношении товаров, помещаемых под таможенную процедуру таможенного транзита, с электронными таблицами, в текстовом редакторе; организации работы по взаимодействию с другими государственными органами и организациями.

Программой ПИКАРД [4], во взаимодействии с Международной сетью таможенных вузов (INCUI) были разработаны профессиональные стандарты для подготовки управленческих кадров среднего и старшего звена для таможенных служб.

Тенденции быстрого развития международной торговли, а также увеличение организованной преступности и возложили еще большую ответственность на таможенные органы, которые должны осуществлять эффективный и результативный таможенный контроль, с целью обеспечения экономической безопасности своих государств. Это в свою очередь обусловило необходимость совершенствования управленческих кадров для таможенных служб, которые бы осознавали роль таможенных служб в защите экономических интересов, социальной защите, сборе экономических статистических данных и таможенных платежей.

Для достижения поставленных задач необходимо наличие единообразных требований, предъявляемых к руководителям среднего и высшего звена. В рамках ПИКАРДа были разработаны различные национальные профессиональные и отраслевые стандарты. В таблице 1 указаны профессиональные стандарты, анализ которых приведен в данной работе, а также количество сравниваемых показателей в каждом из них.

Таблица 1.

Методика сравнительного анализа профессиональных стандартов

	ПИКАРД	ФГОС ВО 38.04.02	ФГОС ВО 38.03.02	ФТС
Бакалавриат (оперативный уровень)	41	7		
Магистратура (стратегический уровень)	42	15		25

Кроме того, для эффективного анализа существующих требований, включенных в профессиональные стандарты, был разработан «эталон», то есть наиболее полный перечень требований международных и профессиональных стандартов (рис.1.). При разработке эталона, учитывались требования профессиональных стандартов, пересекающихся на одном уровне.

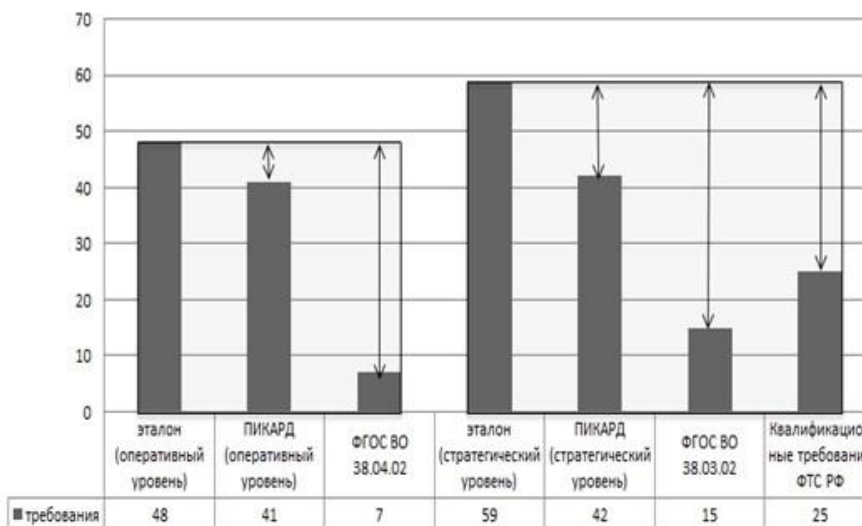


Рис.1. Сравнение требований профессиональных стандартов с «эталонном»

В результате проведенного сравнительного анализа положений ФГОС ВО 38.03.02 [5], ФГОС ВО 38.04.02 [6] и Приказа ФТС [7] необходимо отметить несоответствие национальных профессиональных стандартов международному стандарту ПИКАРД, разработанному в соответствии с программой Всемирной таможенной организации. Однако ПИКАРД так же не включает в себя отдельные требования ФГОСов и Квалификационных требований ФТС России, поэтому возникает необходимость во внесении недостающих требований либо в ПИКАРД, либо в национальные стандарты (ФГОСы и Квалификационные требования). Например, на стратегическом уровне, требования к знаниям не отражены во ФГОСе ВО 38.03.02. Однако данные требования сравнимы на уровне ПИКАРДа и ФТС. На стратегическом уровне ПИКАРДа нет пересечений с требованиями к знаниям ФТС по пунктам, представленным на рис. 2.



Рис.2. Не совпадающие требования ПИКАРДа с требованиями к знаниям ФТС на стратегическом уровне

Данное несоответствие является одной из ключевых проблем формирования кадрового потенциала высшего руководства таможенных органов.

В международной практике оценки таможенного персонала сложилось определение «деловая оценка персонала» – целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций и свойств) требованиям должности или рабочего места. [8]

Все требования, указанные в профессиональных стандартах можно разделить на три группы:

1. Общие требования к знаниям;
2. Общие требования к умениям;
3. Общие требования к поведению.

Всего на оперативном уровне управления было проанализировано 48 требований, при этом было включено в ПИКАРД, но не включено во ФГОС ВО 25 требований (52,08%), аналогично было включено во ФГОС ВО, но не включено в ПИКАРД – 1 требование (2,08%).

Аналогично, на стратегическом уровне было проанализировано 82 требования, при этом было включено в ПИКАРД, но не включено во ФГОС ВО – 6 (7,32%), включено во ФГОС ВО, но не включено в ПИКАРД – 3 (3,66%), включено в ПИКАРД, но не включено в квалификационные требования – 24 (29,27%), включено в квалификационные требования, но не включено в ПИКАРД – 14 (17,07%), включено во ФГОС ВО, но не включено в квалификационные требования – 10(12,2%), включено в квалификационные требования, но не включенные во ФГОС ВО – 7(8,54%).

Расхождение требований в процентном соотношении сведено в таблицу 2.

Таблица 2

Несоответствие требований профессиональных стандартов

	ПИКАРД	ФГОС ВО 38.04.02	ФГОС ВО 38.03.02	ФТС
Бакалавриат				
Магистратура				

Подводя итог вышесказанному необходимо отметить, что для решения проблем связанных с несоответствием требований профессиональных стандартов, предъявляемых к руководителям среднего и высшего уровней, следует дополнить международный стандарт, а также обновить и расширить национальные стандарты в соответствии с эталоном, отвечающим реалиям современного мира.

Список литературы

1. «ГОСТ Р ИСО 9000-2015. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь» (утв. Приказом Росстандарта от 28.09.2015 N 1390-ст).
2. «ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Требования» (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 28.09.2015 N 1391-ст).
3. Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 N 2575-р (ред. от 07.08.2017) «О Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2020 года».
4. Профессиональные стандарты ПИКАРД, (дата обращения 11.11.2017), URL: http://incu.org/docs/WCO_PICARD_Professional_Standards_%28Russian%29.pdf.

5. Приказ Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7 (ред. от 13.07.2017) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03. Менеджмент (уровень бакалавриата)» (Зарегистрировано в Минюсте России 09.02.2016 № 41028).
6. Приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 № 322 (ред. от 13.07.2017) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры)» (Зарегистрировано в Минюсте России 15.04.2015 № 36854).
7. Приказ ФТС России от 31.07.2012 № 1535 (ред. от 27.08.2015) «Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей по должностям федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате ФТС России, в представительствах таможенной службы Российской Федерации за рубежом и таможенных органах Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте России 10.08.2012 № 25172).
8. Макрусев, В.В., Любкина, Е.О. Управление компетентностным потенциалом должностных лиц таможенных органов: монография / В.В. Макрусев, Е.О. Любкина. – М.: Изд-во Российской таможенной академии, 2013. — С. 20-35.

© Башарова Э.И.; Веселова М.П.; Макрусев В.В., 2017.