

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/90505>

**Тип работы:** Дипломная работа

**Предмет:** Таможенное дело

Оглавление

Введение 3

Глава 1. Теоретические основы управления кадрами в таможенной службе 5

1.1. Понятие и сущность кадрового потенциала 5

1.2. Сущность механизма управления кадровым потенциалом таможенной службы 7

1.3. Система служебно-профессионального продвижения кадров 13

Глава 2. Анализ кадрового потенциала Центрального таможенного управления 16

2.1. История становления и развития Центрального таможенного управления 16

2.2 Анализ структуры и численности кадрового состава Центрального таможенного управления 18

2.3 Анализ источников привлечения персонала в Центральном таможенном управлении 23

Глава 3. Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением кадров в таможенной службе 26

3.1 Актуальные аспекты управления персоналом в таможенных органах России 26

3.2. Особенности и тенденции формирования кадрового потенциала в таможенном органе 29

3.3. Рекомендации по совершенствованию управления служебно- профессиональным продвижением кадров в таможенной службе 32

Список использованных источников 39

Введение

Профессиональное развитие - одно из основных направлений деятельности каждой организации по обеспечению повышения эффективности деятельности работников посредством обучения, повышения квалификации, формирования навыков, опыта. В таможенной сфере требования к персоналу очень высокие, что обусловлено особенностями профессиональных задач, обязанностей, ответственности. В связи с этим, выполнять трудовые задачи на высоком уровне специалист может только постоянно развиваясь и совершенствуя свои профессиональные знания и навыки.

В то же время в системе таможенных органов действует ограниченный спектр методов развития персонала, которые, в свою очередь, используются не в полной мере, в то время как современная ситуация требует более активной позиции и способности сотрудников соответствовать требованиям времени.

Именно поэтому исследования в области управления профессионального развития сотрудников таможенных органов и совершенствования этого процесса особенно актуальны.

Целью данного исследования является – анализ совершенствования управления профессиональным развитием должностных лиц таможенных органов Российской Федерации.

Задачи исследования:

- рассмотреть понятие и сущность кадрового потенциала;
- изучить сущность механизма управления кадровым потенциалом таможенной службы;
- исследовать систему служебно-профессионального продвижения кадров;
- изучить историю становления и развития Центрального таможенного управления;
- осуществить анализ структуры и численности кадрового состава Центрального таможенного управления;
- анализ источников привлечения персонала в Центральном таможенном управлении;
- актуальные аспекты управления персоналом в таможенных органах России;
- выявить особенности и тенденции формирования кадрового потенциала в таможенном органе;
- разработать рекомендации по совершенствованию управления служебно-профессиональным продвижением кадров в таможенной службе.

Предмет исследования – управление профессиональным развитием персонала таможенных органов.

Объект исследования – система управления персоналом Центрального таможенного управления.

Для решения поставленной цели в данном исследовании использованы следующие методы: анализа и

синтеза, исторического, сравнительного и комплексного анализа, метод анализа нормативно-правовых источников и научно-периодической литературы, контент-анализа СМИ.

Структура исследования обусловлена его сложностью и представлена тремя главами, девятью параграфами, заключением и списком использованных источников

## Глава 1. Теоретические основы управления кадрами в таможенной службе

### 1.1. Понятие и сущность кадрового потенциала

Термин «потенциал» в своем этимологическом значении происходит от латинского слова «potentia», что означает степень мощности в каком-нибудь отношении, совокупность средств, необходимых для чего-нибудь. Понятие «кадровый потенциал» отражает ресурсный аспект социально-экономического развития. Кадровый потенциал можно определить как совокупность способностей всех людей, которые заняты в данной организации и решают определенные задачи.

Трудовой потенциал - это органическая составная часть экономического потенциала общества, т.е. совокупная способность народного хозяйства производить материальный продукт и услуги определенного объема, структуры и ассортимента.

Изучение составляющих кадрового потенциала можно сделать вывод об эволюции данной экономической и социальной категории, отражающей изменения в восприятии роли работника как ресурса развития организации. В последнее время данное понятие обретает смысл главной производительной силы. Экономический аспект в свою очередь означает результативность, эффективность деятельности и соответствующий подход с этих позиций ко всем качествам работника. Следовательно, он относится к выбору наиболее адекватных целей развития и достижению их с наименьшими затратами труда и ресурсов. Первичные аксиоматические составляющие «кадрового потенциала» - это потребности и труд, результаты и затраты. Представления об их соизмерении, т.е. понятие эффективности, изначально заложено в самой основе рассматриваемой экономической категории.

Кадровый потенциал можно оценивать как с использованием качественных, так и количественных показателей, что позволяет не только объективно оценивать уровень его развития, но и разрабатывать планы и программы оптимизации с четко определенными показателями.

Анализ кадрового потенциала следует проводить, учитывая экономические предпосылки, в тесной взаимосвязи с научно-техническим, трудовым, производственным потенциалом, которые оказывают непосредственное влияние на количественные и качественные параметры кадрового потенциала, закономерности его развития и эффективного использования.

Вопросы наращивания кадрового потенциала актуальны абсолютно для любой организации и составляют часть ее стратегии развития и целевой ориентир работы специализированного структурного подразделения, такого как Служба кадров.

В системе таможенной службы вопросы кадрового обеспечения стоят достаточно остро, что обусловлено сложностью выполняемых задач и длительным периодом малоэффективной работы по развитию собственных кадровых ресурсов, а также ограниченностью кадровых технологий. В современных условиях время работа по оптимизации кадрового потенциала в данной системе особенно необходима.

Кадровый потенциал имеет ярко выраженную стратегическую направленность и его формирование и устойчивость определяют перспективные возможности компании решать свои цели и задачи в долгосрочном периоде, реализовывать стратегию. Именно поэтому основные аспекты развития кадрового потенциала всегда представляются в стратегии развития предприятия.

Кадровый потенциал в органах государственной и гражданской службы заслуживает особого внимания, так как именно он обеспечивает эффективность ее деятельности. Так как данные организации призваны служить народу и выполнять значимые государственные функции, то персонал является представителем государства, носителем его полномочий и отражает эффективность действующего аппарата управления и власти в стране.

### 1.2. Сущность механизма управления кадровым потенциалом таможенной службы

Служба в таможенных органах построена в соответствии с общими принципами организации

государственной службы в Российской Федерации, закрепленными в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральными законами №58-ФЗ от 27 мая «О системе государственной службы Российской Федерации» в ред. от 01.12.2007 г., №114-ФЗ от 21.07.1997 г. «О службе в таможенных органах РФ» и №79-ФЗ от 27 июля 2004 года «О государственной гражданской службе Российской Федерации (в ред. 29.03.2008 г.), а также указами Президента Российской Федерации.

Согласно Федеральному закону от 27.05.2003 №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» в Федеральной таможенной службе существуют два вида государственной службы: служба в таможенных органах по контракту и государственная гражданская служба.

Поступление на службу по контракту в таможенные органы осуществляется на основании Федерального закона от 21.07.1997 №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 114-ФЗ).

Прохождение службы государственными гражданскими служащими регулируется Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 79-ФЗ).

Общими условиями для поступления на государственную службу являются:

- гражданство Российской Федерации;
- достижение гражданином возраста 18 лет.

Перечень документов, необходимых для приема в таможенные органы установлен статьей 6 Федерального закона № 114-ФЗ и пунктом 16 Приложения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела (Указ Президента Российской Федерации от 30.05.2005 № 609 «Об утверждении Положения о персональных данных государственного гражданского служащего Российской Федерации и ведении его личного дела»).

Условия приема и ограничения в приеме на службу в таможенные органы установлены Главой II Федерального закона № 114-ФЗ.

Прием на государственную гражданскую службу в ФТС России осуществляется на конкурсной основе (статья 22 Федерального закона № 79-ФЗ), квалификационные требования установлены Указом Президента РФ от 27.09.2005 № 1131 «О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу работы по специальности для федеральных государственных гражданских служащих».

Механизм управления кадровым потенциалом таможенной службы также определен Федеральным законом № 79-ФЗ и представлен, прежде всего, кадровым аппаратом, осуществляющим данную функцию.

Кадровый аппарат призван осуществлять работу по кадровому обеспечению органов таможенной службы, а также постоянно повышать качество кадров в соответствии с требованиями, предъявляемыми действующим законодательством.

Следует отметить, что организационная структура управления кадровых подразделений таможенной службы различна, что обусловлено спектром задачи и масштабами деятельности (рис.1.1., 1.2., 1.3).

Рисунок 1.1 - Организационная структура управления Кадровой службы ФТС

Рисунок 1.2 - Организационная структура управления Кадровой службы РТУ

Следует отметить, что на таможенных постах кадровая служба формируется на основании распоряжения начальника поста и, чаще всего, представлена одним специалистом, имеющим специальное профильное образование.

Работа с личным составом является основным видом деятельности кадровых аппаратов таможенных служб и включает в себя полный спектр задач и функций по обеспечению высокого уровня профессиональной, морально-психологической и физической подготовки служащих. Основу данной работы составляет обширный перечень нормативных-правовых положений и различных регламентов, в которых сформированы ключевые аспекты кадровой политики в таможенной службе, принципы, методы и технологии их реализации.

На принятие кадровых решений в таможенной службе оказывают влияние следующие аспекты: государственная политика в области таможенно-тарифного регулирования, государственная кадровая политика. В определенных условиях они действительно могут оказывать значительное влияние на сущность и результативность процесса принятия кадровых решений и эффективность их право применения.

Таким образом, правоприменительная деятельность в обеспечении кадровой работы таможенной службы является системным процессом, характеризующимся совокупностью взаимосвязанными процессами и наличием обратной связи (рис.1.3):

Рисунок 1.3 – Системы правоприменительной деятельности в органах таможенной службы

Таким образом, процесс правоприменительной деятельности включает в себя совокупность следующих направлений работы с нормативно-правовыми актами (рис.1.4):

Рисунок 1.4 – Процесс правоприменительной деятельности кадрового аппарата таможенной службы

Важным аспектом кадровой работы является разработка эффективной системы мотивации сотрудников. Максимального эффекта мотивация сотрудников может дать при системном действии. Корпоративная культура должна включать идеально работающую систему нематериальной мотивации персонала. Идеальная система – система, позволяющая сотрудникам четко видеть объем поддержки лояльного персонала. На современном этапе система мотивации регламентируется только внутренними положениями структурных подразделений, что не является правильным и требует совершенствования. Именно мотивация является базисом для обеспечения удовлетворенности служащих работой в организации и достижения высокого уровня заинтересованности работать в системе органов внутренних дел. Однако, именно в данном аспекте отмечается множество сложных проблем .

Таким образом, процесс совершенствования правоприменительной деятельности кадровых аппаратов органов таможенной службы по основным направлениям работы с личным составом заключается в разработке системы дополнительных локальных нормативно-правовых актов и методических указаний, в которых освещаются вопросы кадровой работы и кадровых процессов в системе органов внутренних дел. Основу данного процесса является анализ текущего состояния кадровой работы и соответствия уровня качества кадровых технологий и методов работы с персоналом современным реалиям и потребностям развития системы органов таможенной службы.

Создание правовых основ и механизмов развития кадрового потенциала является необходимым основанием для создания эффективной системы управления персоналом и залогом удовлетворения организации квалифицированными кадрами на длительный период времени.

Именно механизм управления кадровым потенциалом должен стать платформой для реализации всех кадровых процедур и создавать каркас для внедрения эффективных инноваций в данной области деятельности организации. В таможенных органах данный механизм еще не до конца сформирован и нуждается в корректировке и доработке, дополнении более современными элементами и взаимосвязями.

### 1.3. Система служебно-профессионального продвижения кадров

Список использованных источников

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации. Официальный текст. М.: ИНФРА-М, 2019.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации. – М.: Юркнига, 2019. – 224 с.
3. Указ Президента РФ от 31.12.2010 № 1657 Об оптимизации численности федеральных государственных гражданских служащих и работников федеральных государственных органов. // Собрание законодательства РФ. 03.01.2011. № 1. ст. 195.
4. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ О государственной гражданской службе Российской Федерации. // Собрание законодательства РФ. 02.08.2004. № 31. ст. 3215.
5. Федерального закона от 21.07.1997 №114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» // Консультант Плюс
6. Постановление Правительства РФ от 30.12.2017 № 1724 О предельной численности и фонде оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, центральных аппаратов и территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, а также о признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации// Собрание законодательства РФ. 15.01.2018. № 3. ст. 559.

7. Приказ ФТС России от 26.09.2012 № 1926 Об утверждении перечня типовых структурных подразделений таможенных органов Российской Федерации. // Таможенные ведомости. 2012. № 12.
  8. Приказ ГТК России от 15.08.1994 № 414 О совершенствовании системы первоначальной подготовки и воспитания кадров таможенных органов // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/9008811> (дата обращения: 08.01.2020).
- Научная литература, статьи, электронные источники:
9. Волгина Г.Е. Спицына Е.А. Проблемы комплектования органов внутренних дел в современных условиях: лекция / Г.Е. Волгина, Е.А. Спицына. – Домодедово: ВИПК МВД России. – 2017.
  10. Галенко В.П. и др. Управление персоналом и эффективность предприятий. – СПб.: СПбУЭФ, 2017.-366 с.
  11. Игнаток М.В. Формирование кадрового потенциала в сфере таможенного дела для решения задач цифровой экономики // Вестник экспертного совета. 2019. №1 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kadrovogo-potentsiala-v-sfere-tamozhennogo-dela-dlya-resheniya-zadach-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 14.01.2020).
  12. Исаева О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО - Люберцы: Издательство Юрайт, 2016. - 244 с.
  13. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2016 – С. 133.
  14. Каранец С.М. Совершенствование кадровой работы таможенных органов // ПСЭ. 2018. №2 (66). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-kadrovoy-raboty-tamozhennyh-organov> (дата обращения: 14.02.2020).
  15. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. - 4 изд. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 695 с.
  16. Королёва Д.Ю., Питилимов А.В., Синева Н.Л., Яшкова Е.В. Инновации в сфере управления персоналом // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. №1 (35). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-v-sfere-upravleniya-personalom> (дата обращения: 14.01.2020)
  17. Кушнарева И.В., Бугаева М.В. Повышение эффективности управления персоналом с применением современных методов // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 2-1. – С. 100-107; URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=299> (дата обращения: 11.01.2020).
  18. Нестеренко Н.А., Занозина А.А. Современный рекрутинг в России: проблемы и направления совершенствования его использования // Профессиональная ориентация. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyy-rekruting-v-rossii-problemy-i-napravleniya-sovershenstvovaniya-ego-ispolzovaniya> (дата обращения: 14.01.2020).
  19. Нестеренко Н.А. Рекрутинг как инновационный метод: сложности использования и пути совершенствования // Гуманитарный научный журнал. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rekruting-kak-innovatsionnyy-metod-slozhnosti-ispolzovaniya-i-puti-sovershenstvovaniya> (дата обращения: 14.01.2020).  
<https://cyberleninka.ru/article/n/rekruting-kak-innovatsionnyy-metod-slozhnosti-ispolzovaniya-i-puti-sovershenstvovaniya> (дата обращения: 14.01.2020).
  20. Официальный сайт Центрального таможенного управления [Электронный источник] // <http://ctu.customs.ru/press/prensa-o-nas> (дата обращения: 10.02.2020).
  21. Попова П.В. Пути совершенствования кадрового обеспечения таможенных органов Российской Федерации // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. XLII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5(42). URL: [https://sibac.info/archive/economy/5\(42\).pdf](https://sibac.info/archive/economy/5(42).pdf) (дата обращения: 14.02.2020).
  22. Соловых Н.Н. Цифровая экономика диктует необходимость квалифицированных кадров с новыми компетенциями [Электронный ресурс] // Российский следователь. 2018. № 5. С. 64-68. URL: <http://elib.fa.ru/art2018/bv1498.pdf>. (дата обращения: 19.01.2020).
  23. Таможенная служба Российской Федерации в 2017 году. — М.: ФТС, 2018.
  24. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер.— М.: КНОРУС, 2016. — 360 с.
  25. Управление персоналом организации: Учебник; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с.
  26. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2: Монография; Под ред. Кибанов А.Я. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 283 с.
  27. Фурсов А.Л. Проблема отбора персонала в юридической сфере / Г.А. Вердиян, А.Л. Фурсов // Парадигма. - 2016. - № 2. - С. 294-297.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/90505>