

П.Пашко,

кандидат технічних наук, доцент
заступник Голови Державної
митної служби України

Б.Новосад,

начальник відділу організації професійної
підготовки персоналу Державної митної служби України



Планування кадрової кар'єри працівників митних органів як елемент забезпечення митної безпеки України

Специфіка роботи в митних органах потребує наявності високопрофесійного кадрового потенціалу. Персонал розглядається як один з основних ресурсів митної служби, необхідних для забезпечення митної безпеки держави, яка є станом захищеності національних інтересів України, забезпечення та реалізацію яких покладено на Держмитслужбу [1]. Працівники - найважливіше надбання митниці, яке треба зберігати, розвивати і використовувати для успішного виконання завдань, покладених на митні органи.

Важливим елементом розвитку персоналу в митній службі України є планування кар'єри посадових осіб митних органів, яка передбачає урахування оцінки потенціалу та індивідуального вкладу, віку працівників, виробничого стажу, кваліфікації та наявності вакантних робочих місць на кожному з етапів служби: при навчанні, прийомі на роботу, професійному зростанні, підтриманні та підтвердженні професійної здатності.

Працівник повинен знати не тільки свої перспективи на короткотерміновий і довгостроковий періоди, а й те, яких показників він повинен досягнути для того, щоб розраховувати на просування по службі. Процес планування індивідуальної кар'єри розпочинається з виявлення потреб, інтересів, потенційних можливостей працівника.

Одним із факторів, необхідних для успішної кар'єри працівника, є рівень його професійної компетентності, який досягається шляхом систематичного підвищення кваліфікації протягом усього життя, що закріплене у Болонській декларації, яку підписала Україна у 2005 році.

Для світового та загальноєвропейського освітянського простору характерна тенденція до багаторівневого безперервного навчання особи.

Для мотивації працівників митних органів до постійного вдосконалення професійної майстерності, підвищення рівня знань митного законодавства митна служба готує механізм класної кваліфікації своїх працівників, яка дасть можливість визначення ступеня придатності, підготовленості працівника до виконання своїх посадових обов'язків або функціональних обов'язків на інших посадах. Доцільно встановити такі рівні класної кваліфікації: спеціаліст 3, 2, 1 класу та майстер митної справи.

Класна кваліфікація буде присвоюватися працівникам митних органів залежно від досягнутої майстерності, професійної підготовленості, результатів роботи, рівня знань митної справи, а керівникам структурних підрозділів, митних

органів також і від рівня підготовки та результатів роботи підпорядкованих їм підрозділів. Це дозволить гнучко використовувати кадровий потенціал при виконанні планових завдань, ефективно проводити ротацію персоналу по горизонталі, позитивно впливатиме на формування кадрового резерву на керівні посади [2].

Пропонуємо виділити основні напрями роботи, за якими працівник за готовності до виконання функціональних обов'язків у повному обсязі може претендувати на отримання класної кваліфікації:

- митний контроль та митне оформлення товарів та транспортних засобів;
- митний контроль та митне оформлення пасажирів;
- нарахування та стягнення митних платежів;
- організація боротьби з контрабандою та порушенням митних правил;
- ведення митної статистики;
- ведення Української класифікації товарів зовнішньоекономічної діяльності;
- ведення фінансів та бухгалтерії в митних органах;
- визначення митної вартості товарів;
- застосування заходів митно-тарифного регулювання;
- застосування заходів нетарифного регулювання;
- сприяння захисту інтелектуальної власності учасників ЗЕД та інші.

Працівники митних органів беруть участь в атестації на присвоєння або підтвердження відповідного рівня класної кваліфікації у добровільному порядку. Але це не свідчить про безсистемність та відсутність плановості у роботі з кадрами.

Умовою успішного просування працівника по службі є постійне вдосконалення фахового рівня, підвищення кваліфікації для виконання на належному рівні посадових обов'язків, отримання більш високого рівня класності, а також високі результати в трудовій діяльності.

Відслідковування якісних показників, які характеризують діяльність конкретного працівника протягом його усього часу перебування на митній службі, здійснюється в Державній митній службі України за допомогою програми "Кадри", яка функціонує в рамках системи "Електронна митниця" [3].

Вивчення персоналу за допомогою цієї програми дозволяє:

- враховувати особисті амбіції працівника стосовно свого трудового майбутнього та його прагнення до самовираження через розширення навиків, здібностей, кваліфікаційних можливостей;
- виявляти та відбирати кращих працівників, які мають бажання та відповідний потенціал для кар'єрного зростання й планувати їх переміщення по службі.

Список використаних джерел

1. Пашко П.В., Пісной П.Я. Митна безпека України. - К.: Вісн. НАДУ. - 2006. - № 2. - С. 138-143.
2. Пашко П.В., Новосад Б.М. Класна кваліфікація як елемент мотивації працівника митних органів до постійного самовдосконалення // Проблеми вдосконалення професійної підготовки фахівців з митної справи: Матеріали Всеукр. НПК. - Д.: АМСУ, 2006. - С. 11-13.
3. Пашко П.В. Електронна митниця - головний шлях до митної безпеки держави. - К.: Транспорт и Логістика, 2007. - № 3. - С. 20-23.