



ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ В ТАМОЖНЕ РОССИИ.

*Мухина Мария, МАКАРОВА Вера, Соколко
Екатерина, Кухарева Ольга*

Человеческий потенциал — совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом.

Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь — Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий потенциал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.





В программе Правительства РФ для развития человеческого капитала в регионах определены несколько направлений.

- 1. Переход на новые направления миграционной политики с целью активного привлечения мигрантов в экономику ряда регионов России.**
- 2. Эффективная политика в области профессионального образования с учетом особенностей региона и потребностей страны в целом.**

Качества, присущие руководителям такого рода, большинство специалистов разделяет на три группы: профессиональные, личные и деловые.

Деловые качества

- умение создать организацию, обеспечить ее деятельность всем необходимым, поставить и распределить среди исполнителей задачи, координировать и контролировать их выполнение;
- доминантность, честолюбие, стремление к власти, личной независимости, к лидерству в любых обстоятельствах а порой и любой ценой, завышенный уровень притязаний, смелость, решительность, напористость, воля, бескомпромиссность в отстаивании своих прав;
- контактность, коммуникабельность, умение расположить к себе людей, убедить в правильности своей точки зрения, повести за собой;
- инициативность, оперативность в решении проблем, умение быстро выбрать главное и сконцентрироваться на нем, и при необходимости легко перестроиться

Системы управления в таможенных органах имеют своей главной целью достижение единодействия всех сотрудников таможенных органов.

Система должна работать в одном направлении и обеспечивать решение поставленных перед ней задач. Для этого требуется четкое управление внутри нее.



Управление без специальных управленческих знаний иногда приводит в таможенных органах к существенным просчетам в оперативно-служебной деятельности, наносит определенный вред в деле обеспечения экономической безопасности Российской Федерации и защиты ее экономических интересов.

Развитие системы таможенных органов России тесно связано с решением управленческих проблем, ибо управление всегда начинается с установления четких взаимосвязей между отдельными звеньями той или другой организации, распределения между ними прав и ответственности.



Под организационной структурой управления чаще всего понимают упорядоченную совокупность элементов иерархической системы управления и их взаимоотношений друг с другом, обеспечивающих развитие этих элементов как единого целого.

К звеньям управления в системе таможенных органов относятся:

ФТС России

управления и
самостоятельные отделы
ФТС России

РТУ

таможенные посты и
отдельные специалисты

таможни

отделы РТУ


отделы таможен

Эти звенья управления находятся на соответствующих уровнях иерархии управления.

Ресурсы таможенных органов - силы и средства, необходимые для осуществления таможенными органами своих функций:


- численный состав должностных лиц таможенных органов (более 60 тысяч человек)
- уровень их профессиональной подготовленности,
- технические средства производства таможенного контроля, транспортные средства (автомобили, морские, речные, воздушные суда),
- таможенная инфраструктура (досмотровые площадки, складские помещения).





Стратегическим ресурсом повышения эффективности таможенной службы выступает человеческий капитал, поскольку специфика ее деятельности заключается в высокой доле участия квалифицированного труда в оказании таможенных услуг.

В динамично развивающейся рыночной экономике соответственно должны меняться и условия деятельности в рамках таможенной службы, являющейся ее неотъемлемой частью, что обуславливает необходимость постоянного обновления системы знаний ее персонала, инвестирования в ее человеческий капитал.



Поиск путей и условий развития человеческого капитала, а также его использования становится одной из наиболее актуальных задач, стоящих перед таможенными органами России.

В таможенной системе недопустим кадровый застой. Но согласно статистике, около трети начальников таможен состоит в этой должности и работает в одной и той же таможне пять и более лет.



Увеличивается число сообщений о неделовых связях отдельных руководителей, об угрозах в их адрес со стороны криминальных структур. Есть примеры конфликтных отношений таможенных руководителей с местными органами власти и правоохранительными органами, что крайне осложняет их работу.



Возникает необходимость регулярной смены кадров по горизонтали управления.

Сама жизнь заставляет ставить вопрос о введении системы ротации кадров один раз в пять-семь лет.

ВЫВОДЫ:

1) Дальнейшее развитие человеческого капитала в таможенных органах РФ предполагает решение двух ключевых проблем.

нужно создать условия для формирования человеческого капитала, адекватного требованиям современной экономики, для чего необходимо совершенствование системы обучения персоналом.

необходимо создание условий в самой системе таможенных органов РФ для повышения эффективности использования человеческого капитала.

2) Совершенствование системы обучения персонала в таможенных органах предполагает наличие стратегии, принципов, механизма и критериев такого развития.

В ходе исследования было установлено, что особенности функционирования человеческого капитала в современной экономике обуславливают необходимость применения инновационных технологий в процессе его формирования.

В настоящее время внедрение подобных технологий может стать основой совершенствования всей системы обучения персонала в таможенных органах РФ.



3) Повышению внутренней эффективности обучения способствуют:

- ❖ совершенствование системы оплаты и материального стимулирования труда,
- ❖ эффективное управление финансово-экономической деятельностью вуза,
- ❖ рациональное применение различных форм обучения, в том числе дистанционных, приводящих к достижению эффекта масштаба и позволяющих, таким образом, сокращать удельные затраты.

4) В сфере совершенствования управления персоналом в таможенных органах РФ необходимо повысить мотивацию сотрудников к работе в таможенных органах РФ.

Одновременно необходимо осуществление мероприятий, направленных на активизацию потенциала саморазвития человеческого капитала в организации.

Этому могут способствовать - организационное, групповое и индивидуальное обучение, а также стратегия управления знаниями.

