

# Формирование кадрового резерва таможенных органов Российской Федерации

А.А. Мироненко

Самарский государственный технический университет, Самара, Россия

**Обоснование.** В условиях современных экономических и социальных изменений, происходящих в России, эффективная деятельность таможенных органов способствует обеспечению экономической безопасности страны, созданию благоприятной среды для развития внешнеэкономической деятельности и бизнеса, пополнению государственного бюджета [3, 4]. В связи с этим одним из стратегических векторов кадровой политики является технология формирования кадрового потенциала, способного профессионально решать профессиональные задачи в процессе таможенной службы [5].

**Цель** — сформировать рекомендации по совершенствованию технологии формирования кадрового резерва таможенных органов РФ.

**Методы.** Сравнительный анализ литературы по проблематике формирования кадрового резерва таможенных органов. Экспертный опрос, метод анализа иерархий (МАИ), методы математического моделирования.

**Результаты.** Совершенствование кадровых мероприятий системы формирования кадрового резерва следует осуществлять на основе учета инновационных процессов цифровизации и использования инструментов и механизмов «интеллектуальной» таможни [1]. Важными задачами в процессе формирования кадрового резерва являются: повышение уровня профессиональной компетентности должностных лиц (руководителей) в вопросах социологии и психологии управления человеческими ресурсами; совершенствование выполнения трудовых функций на основе применения инструментов цифровых технологий и искусственного интеллекта [2].

Для выбора рекомендаций, обеспечивающих эффективность технологии формирования кадрового резерва таможенных органов, были проведены экспертные опросы среди должностных лиц таможенного органа. В экспертных опросах участвовали две группы экспертов: действующие должностные лица таможенного органа и должностные лица в отставке (январь–февраль 2024 года).

Наиболее значимыми рекомендациями с точки зрения двух групп экспертов являются:

- «принятие решения о трудоустройстве выпускников вузов (специальность «Таможенное дело») в таможенные органы с учетом результатов их деятельности в учебной, научно-исследовательской деятельности» — средняя оценка 9,25 баллов;
- «совершенствование технологии подбора новых сотрудников, способных эффективно выполнять трудовые функции на основе применения инструментов цифровых технологий и искусственного интеллекта» — средняя оценка 9 баллов.

Определение эффективных рекомендаций по совершенствованию системы формирования кадрового резерва проведено на основе применения метода анализа иерархий (МАИ). В табл. 1 представлен фрагмент расчетов МАИ по первой группе экспертов

Таблица 1. Синтез глобальных приоритетов по первой группе

| Рекомендация | Значение приоритетов критериев |       |       |       | Глобальные приоритеты |
|--------------|--------------------------------|-------|-------|-------|-----------------------|
|              | Э 1                            | Э 2   | Э 3   | Э 4   |                       |
|              | 0,55                           | 0,24  | 0,16  | 0,05  |                       |
| Р 1          | 0,471                          | 0,483 | 0,486 | 0,486 | 0,477                 |
| Р 2          | 0,333                          | 0,323 | 0,264 | 0,343 | 0,320                 |
| Р 3          | 0,089                          | 0,143 | 0,108 | 0,077 | 0,104                 |
| Р 4          | 0,114                          | 0,051 | 0,096 | 0,093 | 0,095                 |

В табл. 2 представлен синтез глобальных приоритетов по второй группе экспертов.

Таблица 2. Синтез глобальных приоритетов по второй группе

| Рекомендация | Значение приоритетов критериев |       |       |       | Глобальные приоритеты |
|--------------|--------------------------------|-------|-------|-------|-----------------------|
|              | Э 1                            | Э 2   | Э 3   | Э 4   |                       |
|              | 0,51                           | 0,3   | 0,14  | 0,05  |                       |
| P 1          | 0,506                          | 0,473 | 0,394 | 0,522 | 0,481                 |
| P 2          | 0,291                          | 0,331 | 0,358 | 0,326 | 0,314                 |
| P 3          | 0,111                          | 0,151 | 0,158 | 0,090 | 0,129                 |
| P 4          | 0,091                          | 0,045 | 0,091 | 0,061 | 0,076                 |

Далее по результатам двух групп рассчитали среднее арифметическое для выявления самой эффективной рекомендации (табл. 3).

Таблица 3. Расчет средней оценки глобальных приоритетов по двум группам

| Рекомендация | Значение глобальных приоритетов |          | Средняя оценка |
|--------------|---------------------------------|----------|----------------|
|              | Группа 1                        | Группа 2 |                |
| P1           | 0,477                           | 0,481    | 0,479          |
| P2           | 0,320                           | 0,314    | 0,317          |
| P3           | 0,104                           | 0,129    | 0,117          |
| P4           | 0,095                           | 0,076    | 0,086          |

**Выводы.** Наиболее значимой рекомендацией по результатам двух групп экспертов является «Принятие итогового решения о трудоустройстве выпускников вузов (специальность «Таможенное дело») в таможенные органы с учетом результатов их деятельности в учебной, научно-исследовательской деятельности» — средняя оценка 0,479.

**Ключевые слова:** кадровая политика; кадровый резерв; экспертный опрос; кадровый потенциал; управление персоналом; таможенные органы.

## Список литературы

1. Рожкова А.Ю. Кадровый резерв таможенных органов РФ: концептуальные основы и вектор трансформации в условиях цифровизации // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. 2022. № 3. С. 14–20. EDN: CPTZDP
2. Семенова Н.К. Об оценке эффективности деятельности кадровых подразделений таможенных органов // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. 2023. № 1. С. 95–102. EDN: BWICUF doi: 10.24412/1815-0683-2023-1-95-102
3. Сердюков Э.В. Использование метода экспертных оценок при выявлении профессионально значимых качеств у будущих специалистов государственной службы // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. Т. 8, № 4. С. 23. EDN: CHSVQN
4. Староверова К.О. Управление персоналом в таможенных органах: Учебник и практикум. 1-е изд. Москва: Юрайт, 2018. 240 с. EDN: ZODCNR
5. Юрманова Е.А., Медведева Н.С. Цифровизация кадровой политики в таможенных органах. В кн.: сборник научных трудов: «Современные векторы развития таможенного дела и внешнеэкономической деятельности». Саратов: ООО «Амирит», 2022. С. 46–51. EDN: LUGEGU

*Сведения об авторе:*

**Алина Артемовна Мироненко** — студентка, группа 5-ТЭФ-10, теплоэнергетический факультет; Самарский государственный технический университет, Самара, Россия. E-mail: alina.mironenko.2013@mail.ru

*Сведения о научном руководителе:*

**Ольга Юрьевна Калмыкова** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры «УСАТСК»; Самарский государственный технический университет, Самара, Россия. E-mail: oukalmiykova@mail.ru