
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ И ПОЛИТИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПОСТСОВЕТСКОЙ СИБИРИ

УДК 339.543(571.53x09)
ББК 67.401.143.1-7(253.5)г

Э.А. АЙВАЗЯН

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ИРКУТСКОЙ ТАМОЖНИ В 1990–2000-е ГОДЫ

Анализируется кадровая политика Иркутской таможни, выделяются основные направления ее работы. Рассматривается структура таможни, обеспечение кадрами, их общеобразовательный и профессиональный уровень.

Ключевые слова: таможня, Иркутская таможня, кадровая политика, должностные лица, государственные служащие.

E.A. AYVAZYAN

PERSONNEL POLICY OF THE IRKUTSK CUSTOMS THE 1990–2000s

Analyzed the personnel policy of the Irkutsk customs, outlines the main directions of this work. Analyze the structure of custom, ensure the employees, their educational and professional level.

Keywords: customs, customs Irkutsk, personnel policies, officials, public servants.

История Иркутской таможни ведет свое начало с момента основания Иркутского острога в 1661 г. «Официально таможня в Иркутске была открыта по Указу Царя и Великого Государя Федора Алексеевича от 15 апреля 1681 г. В конце XVII в. Иркутская таможня вошла в число важнейших сибирских таможен. Расцвет первой Иркутской таможни пришелся на конец XVII в. и первые десятилетия XVIII в., когда сложились условия для караванной торговли с Китаем. В 1792 г. Иркутская таможня была закрыта и ее деятельность прервалась почти на 70 лет» [1, с. 5]. Однако к 1800 г. в Иркутской губернии действовали Кяхтинская таможня и Цуруханская таможенная застава. После присоединения к России в 1858–1860 гг. Приамурья и Приморья требовалось поставить надежный заслон от контрабандного ввоза импортных товаров в Россию через Дальний Восток. «Иркутская таможня возобновила свою работу 1 октября 1861 г., после своего восстановления сразу же заняла одно из ведущих мест в России» [7]. Новая государственная власть, пришедшая к управлению страной в октябре 1917 г., отказалась от таможенной политики, проводимой в доок-

тябрьский период, и ликвидировала существовавшую в России систему таможенных органов. «В 1928 г. в связи с выносом таможенных операций на линию государственной границы, деятельность Иркутской таможни была признана нецелесообразной» [7]. Уже в начале лета 1928 г. началось постепенное свертывание работ и 1 января 1929 г. Иркутская таможня прекратила работу. 26 января 1950 г. в связи с ростом в Иркутске был открыт таможенный пост со штатной численностью 3 человека. К этому времени Иркутск становится крупным транспортным узлом, воздушными воротами в страны Восточной и Юго-Восточной Азии. С начала 1970-х гг. круг обязанностей таможенников расширяется: к оперативной работе в аэропорту, на почте, иностранных выставках добавилась работа по контракту с контейнерной площадкой на железной дороге. «На начало 1990 г. зона деятельности включала в себя Омскую, Томскую, Новосибирскую, Кемеровскую области, Красноярский и Алтайский края, Тувинскую АССР, где постепенно активизировалась внешнеэкономическая деятельность предприятий» [7]. К концу 1991 г. таможенные посты в данных городах обретают статус отдельных таможен. Весной 1995 г. в Иркутской таможне вновь происходит штатная реорганизация: Братский таможенный пост преобразован в Братскую таможню, к ней отходят Казачинско-Ленский, Усть-Илимский, Усть-Кутский, Железногорский таможенные посты. «После реорганизации Иркутской и Братской таможен со 2 февраля 2011 г. на территории Иркутской области таможенные операции осуществляет один таможенный орган — Иркутская таможня» [7]. В настоящее время в структуре таможни действуют 10 таможенных постов (в том числе Иркутский таможенный пост (Центр электронного декларирования), расположенные, практически во всех крупных городах области. Регион ответственности таможенных постов- Иркутская область, а у Центра электронного декларирования —Российская Федерация.

«По итогам работы за 2016 г. таможня по всем показателям работы заняла первое место (обогнав Алтайской и Омской таможен). По перечислению денежных средств в государственную казну таможня является безусловным лидером СТУ» [8].

В структуру Иркутской таможни входят:

1. Таможенный пост Аэропорт Иркутск.
2. Ангарский таможенный пост.
3. Братский таможенный пост.
4. Иркутский таможенный пост.
5. Иркутский таможенный пост.
6. Нижнеудинский таможенный пост.
7. Саянский таможенный пост.
8. Усольский таможенный пост.
9. Усть-Илимский таможенный пост.
10. Усть-Кутский таможенный пост.

В состав Иркутской таможни 38 структурных подразделений (отделов и отделений).

Успешная работа Иркутской таможни во многом зависит от кадровой политики. «В настоящее время штатная численность Иркутской таможни состоит из 555 должностных лиц» [6]. «В таможне с 2015 г. введена должность полиграфолога, который в настоящее время осуществляет обследование кандидатов при назначении на вакантные должности, а также должностных лиц таможни с использованием детектора лжи» [6]. Одной из наиболее важных направлений является профилактика коррупции среди личного состава. Мероприятия антикоррупционного характера проводятся на постоянной плановой основе, в том числе, с участием представителей прокуратуры и общественных организаций [15, с. 109]. Большое внимание в таможне уделяется профилактике правонарушений. В таможне работает отдел собственной безопасности. «Богатый опыт по борьбе с контрабандой в течение многих лет работы был накоплен сотрудниками Иркутской таможни (в настоящее время являющимися ветеранами таможенной службы Иркутской таможни) П.А. Матешик, Г.Н. Просовецкой, Г.Г. Жилиным, В.Г. Фалалеевым, И.С. Перельгиной, А.М. Кравченко др.» [7].

«Государственные служащие (инспекторы) осуществляют таможенный контроль и оформляют весь грузопоток. В штате таможни имеется и такая категория как сотрудники — 130 человек — это прежде всего руководители структурных подразделений и те, кто осуществляет правоохранительную функцию (дознание, расследование, ведет оперативно-розыскную работу и проч.)» [9]. Есть в таможне и такая категория, как вспомогательных служб — 60 человек, это водители служебного автотранспорта, делопроизводители, рабочие. Качественный состав должностных лиц Иркутской таможни в 2015 г. по сравнению с тем же периодом 2016 г. существенно не изменился. В своей основе это специалисты с большим опытом работы. На данный момент в Иркутской таможне работают сотрудники в основном с высшим образованием доля которых составляет 95 %, остальные со средним образованием, либо со средним профессиональным образованием [14, с. 65].

Работа в таможне во все времена считалась престижной. Одной из важнейших составляющих работы ведомства была определенная стабильность, соблюдение всех трудовых гарантий, предоставленных государством: своевременная выплата заработной платы, оплата и предоставление отпусков (по графику), оплата больничных листов и т.п. Поэтому таможня никогда не испытывала «кадрового голода». «В отделе кадров годами лежали заявления сотен желающих устроиться на работу, а вакансий, как правило, не было. Сейчас желающих не меньше, но заявления не залеживаются» [2, с. 45–47]. Правда, отбор кандидатур на местном уровне очень скрупулезный, а требования, предъявляемые к кандидатам тамо-

женными органами, очень жесткие. Начиная с сентября 2006 г. отбор кандидатов на должности государственных таможенных инспекторов проводится только на конкурсной основе. Впервые за все время существования таможня стала объявлять о приеме на вакантные должности через региональные средства массовой информации. «Так, за 2007 г. было объявлено 12 конкурсов по 38 должностям государственных служащих. В итоге было завершено 8 конкурсов по 29 должностям (т.е. трудоустроены), участие в которых приняли 95 человек» [9]. На данный момент имеются вакансии по различным инспекторским должностям на Ангарском, Усольском, Иркутском таможенных постах, в структурных отделах и отделениях таможни. «Это специалисты по досмотру, информационно-технической службе, документационному обеспечению и т.д. Так, к примеру, в связи с выделением дополнительных ставок таможне требуются сразу 7 кинологов. Нуждается таможня и в водительском составе» [12, с. 5–6].

К претендентам на замещения вакантных должностей предъявляются высокие требования. Они выглядят следующим образом, «к примеру для начальника отделения и главного государственного таможенного инспектора: высшее профессиональное образование, не менее двух лет стажа государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или не менее четырех лет стажа работы по специальности, соответствие требованиям к профессиональным знаниям и навыкам, определенным должностным регламентом» [11, с. 180–182]. Для государственного таможенного инспектора и старшего государственного таможенного инспектора: высшее профессиональное образование, не менее трех лет стажа работы по специальности, соответствие требованиям к профессиональным знаниям и навыкам, определенным должностным регламентом [3, с. 114–115].

«Для таможенной системы, как и для других сфер деятельности, важно сбалансировать рабочие места с имеющимися трудовыми ресурсами, как по количеству, так и по профессиональному составу» [5, с. 55–57]. Источниками пополнения кадров для таможенной службы являются Российская таможенная академия и ее филиалы, другие высшие учебные заведения страны, правоохранительные органы, вооруженные силы. Совершенствование качественного состава кадров в таможенном деле проявляется в повышении доли специалистов, имеющих высшее образование и получивших подготовку в специальных высших учебных заведениях системы Федеральной таможенной службы (далее — ФТС) России. «Одновременно снижается доля лиц со средним профессиональным и общим средним образованием. Проявляется тенденция увеличения доли должностных лиц, имеющих профильное для деятельности таможенных органов образование» [4, с. 200–201].

Стремление рационализировать структуру расходов федерального бюджета повышает значимость эффективного использования трудовых

ресурсов в таможенном деле, как и во всей сфере государственной исполнительной власти. Главная составляющая экономической эффективности затрат живого труда — его производительность. «Под производительностью труда в деятельности таможни понимают количество оказанных услуг или выполненных работ одним среднесписочным штатным должностным лицом в единицу времени (смену, месяц, год)» [18, с. 15–17].

Большое внимание в таможне нацелено на работе с персоналом, так как именно в этом заложены большие потенциальные возможности повышения эффективности работы служащего таможни, а значит достижениями высокого профессионального мастерства и, как следствие, более высокого уровня на служебной лестнице. Но директивы по всем направлениям деятельности таможни поступают из ФТС России, трудно говорить о совершенствовании работы с персоналом в отдельно взятой таможне. Этот процесс находится в прямой зависимости от совершенствования кадровой политики в таможенной системе в целом.

Самой важной задачей таможенных служб, требующей скорейшего решения, особенно в условиях постоянного дефицита государственного бюджета, является коренная реструктуризация таможенных органов и, соответственно, изменение организационно-штатной политики. Метод формирования организационно-штатной структуры таможенных органов по принципу «новое направление — новое управление» для управленческого звена и «новое направление — новый отдел» для таможен себя исчерпал. Хотя надо отметить, что на этапе становления этот путь реструктуризации таможенной системы позволил добиться главного — в кратчайшие сроки организовать таможенный контроль по всем видам таможенных режимов. Однако в нынешних условиях такой подход играет уже тормозящую роль. «Последующее развитие таможенного дела реально может происходить только за счет внедрения научных форм организации труда и совершенствования таможенных технологий» [13, с. 300].

Структура таможенной системы, в том числе и таможни, чрезвычайно разветвлена. При наличии в таможне 30–40 подразделений (отделов, групп и служб) система становится трудноуправляемой, разобщенной, она подвержена параллелизму и взаимодублированию. В этих условиях начальнику таможни довольно сложно обеспечить реализацию принципа единоначалия в управлении и реализации единой таможенной политики сверху донизу. Следствием этого является нерациональная расстановка кадров. Так как таможенная система — это «система многоуровневая, значит в ней множество начальников и их заместителей, кроме них есть еще руководители групп и главные инспекторы, которые зачастую исполняют роль заместителей начальников отделов» [10, с. 183]. Как показывает практика штатной численности таможни, должна соответствовать нагрузке персонала с учетом зоны обслуживания, объема оформляемых грузовых таможенных деклараций и начисляемых таможенных платежей

на одного работника. «Но изучение нагрузки конкретного служащего затруднено ввиду отсутствия методических разработок и четких критериев по данному вопросу» [15, с. 87–88]. Поэтому объективное обоснование штатной численности таможи или ее подразделений пока невозможно.

Другое направление реструктуризации — это введение в таможенные органы с установлением соответствующего уровня нормативов штатного подразделения, материального, финансового обеспечения, в том числе и планки специальных званий. «Необходимо выработать такой норматив, который точно отражал бы ранжирование таможенных органов в зависимости от их практических задач, зоны обслуживания, сложности осуществления таможенного контроля и так далее» [18, с. 25]. На этой основе следует определить типовую структуру и типовое штатное расписание таможен и таможенных постов.

Таким образом, кадровая политика Иркутской таможни имеет как положительные, так и отрицательные, моменты, которые присущи всем таможенным органам России. Служащих с большим практическим опытом работы не устраивают условия приема на службу и самой службы в таможне, как и сам карьерный рост от момента вступления на должность и возможности претендовать на руководящие должности. Следует отметить, что новые служащие, как правило, минимум полгода занимают низшую должность, а заработная плата очень низкая для объема работ, который предстоит выполнить инспектору.

Многие оставляющие службу в таможне не выдерживают жесткости системы со всеми ее служебными предписаниями, ограничениями и регламентацией всех сфер профессиональной деятельности. Сюда относятся множество факторов, из них можно выделить: обязательное ношение форменной одежды, занятия физической подготовкой, мероприятия по недопущению профессионального и интеллектуального застоя (обучение, аттестация, квалификационные экзамены, тестирование). Но не смотря на все проблемы и явные минусы в системе, коллектив таможни настроен работать на основе высокой ответственности за порученное дело, с честью выполнять задачи, поставленные перед таможней ФТС России.

Список использованной литературы и источников

1. Андрейчук Е. Л. Экономика таможенного дела / Е. Л. Андрейчук. — М. : ВФ РТА, 2006. — 170 с.
2. Богданова Е. Л. Мониторинг кадрового потенциала таможенной службы Российской Федерации / Е. Л. Богданова. — М. : РИО РТА, 2007. — 70 с.
3. Вобликов А. Б. Таможенное право / А.Б. Вобликов, — Тверь. : Твер. гос. ун-т, 2011. — 180 с.
4. Габричидзе Б. Н. Таможенное право / Б. Н. Габричидзе. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Данилов и К, 2009. — 250 с.
5. Игнатюк А. З. Таможенное право Таможенного союза / А. З. Игнатюк. — Минск : Амалфея, 2010. — 250 с.

6. Итоги работы с кадрами в Иркутской таможне [Электронный ресурс]. — Сибирское таможенное управление. — Режим доступа : <http://stu.customs.ru>.
7. История создания и развития Иркутской таможни [Электронный ресурс]. — Сибирское таможенное управление. — Режим доступа : <http://stu.customs.ru>.
8. Иркутская таможня подвела итоги работы за первое полугодие 2016 года [Электронный ресурс]. — Сибирское таможенное управление. — Режим доступа : <http://stu.customs.ru>.
9. Кадровая политика Иркутской таможни [Электронный ресурс]. — Сибирское таможенное управление. — Режим доступа : <http://stu.customs.ru>.
10. Кузнецов С. И. Из истории Иркутской таможни / С. И. Кузнецов, И. В. Наумов // Иркутская таможня. — Иркутск : Издание ОАО «Иркутская областная типография № 1», 2002. — 220 с.
11. Карамзин С. В. Управление качеством таможенной деятельности / С. В. Карамзин. — М. : Книга и бизнес, 2001. — 304 с.
12. Князев С. Н. Системная актуализация вопросов государственной кадровой политики / С. Н. Князев, М. В. Ильин, А. М. Разумовский // Проблемы управления. — 2004. — № 3. — С. 3–8.
13. Макрусев В. В. Основы системного анализа и управления в таможенном деле / В. В. Макрусев. — М. : РИО РТА, 2009. — 332 с.
14. Погодина Г. В. Двойной эффект: управление персоналом в социальном и экономическом аспектах / Г. В. Погодина. — М. : РИО РТА, 2006. — 103 с.
15. Лойта Х. Х. Правовые основы государственной службы Российской Федерации / под ред. Х. Х. Лойта. — СПб. : ВФ РТА, 2007. — 110 с.
16. Погодина Г. В. Управление персоналом в таможенных органах региона / Г. В. Погодина. — Новосибирск : Состояние и пути повышения эффективности таможенной службы, 2006. — 244 с.
17. Халипов С. В. Таможенное право (Таможенное регулирование внешнеэкономической деятельности) / С. В. Халипов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИКД Зерцало, 2008. — 75 с.

Информация об авторе

Айвазян Эрнест Айвазович — аспирант, кафедра истории и международных отношений, Байкальский государственный университет, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: erik93-93@mail.ru.

Author

Ernest I. Ayvazyan — PhD Student, Department of History and International Relations, Baikal State University, 11 Lenin St., Irkutsk, 664003, e-mail: erik93-93@mail.ru.

УДК 94 (470); 656.71
ББК 63.3(2)6-2; 65.04

Е.Н. ВОЛОСОВ

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ИРКУТСКОГО АЭРОПОРТА: ПЛАНЫ И РЕАЛЬНОСТЬ

Анализируется экономическая и политическая ситуация, сложившаяся вокруг АО «Международный аэропорт Иркутск», рассматриваются благоприятные и негативные факторы, влияющие на выработку и реализацию стратегии развития авиационного предприятия.