

НАПРЯМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Олександра Олегівна КОЛОБИЛІНА,

*аспірантка Харківського національного
університету внутрішніх справ
<https://orcid.org/0009-0007-3589-6651>*

Кадрове забезпечення Державної митної служби України є складною та багатоаспектною діяльністю, яка реалізується за певними напрямками. Слово «напрямок» тлумачиться в таких значеннях як: шлях діяльності, розвитку кого-, чого-небудь; спрямованість якоїсь дії, явища [1, с.268]. О. М. Попов, А. Г. Беліченко та В. Г. Воронкова наголошують на необхідності віднесення до напрямів кадрового забезпечення: по-перше, планування потреби в кадрах; по-друге, навчання і підвищення кваліфікації кадрів; по-третє, організацію оплати праці тощо [2]. С.В. Венедіктов до напрямів кадрового забезпечення відносить: створення нових якісних критеріїв прийняття на роботу; вдосконалення роботи кадрового механізму в цілому та кадрових органів зокрема; забезпечення належного матеріального та соціального забезпечення працівників тощо [3].

Безперечно, кожна наукова точка зору має право на життя, проте, в своїх концепціях вчені допускають помилкове ототожнення напрямів із іншими складовими сутності кадрового забезпечення, такими як функції, мета або завдання. В свою чергу напрями є більш широкою категорією, а саме визначеними об'єктивними властивостями, особливостями та завданнями кадрового забезпечення Держмитслужби і характеризують вектори виконання функцій представленої процедурно-організаційної діяльності. Зважаючи на це, до напрямів кадрового забезпечення Державної митної служби України відноситься:

1) освітньо-наукова співпраця. Зазначений напрямок пов'язано із вихованням та навчанням нових фахівців для органів та підрозділів Держмитслужби за рахунок провадження освітньо-наукових заходів та взаємодії із закладами вищої освіти. Так, з метою залучення на роботу до Державної митної служби України мотивованих молодих осіб існує інститут спеціального стажування. Відповідно до Наказу Міністерства фінансів України «Про затвердження Порядку проведення стажування громадян з числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби, в апараті Державної митної служби України та її територіальних органах» від 23.02.2022 №90 «метою стажування громадян з числа молоді в митних органах є ознайомлення з функціонуванням державної служби, набуття ними практичного досвіду виконання завдань та обов'язків державного службовця, а також ознайомлення їх зі специфікою діяльності митного органу. Стажування проводиться із громадянами з числа молоді, які не перебувають на посаді державної служби та виявили бажання пройти стажування у митному органі» [4]. «Стажування здійснюється строком від одного до шести місяців у

вільний від навчання (роботи) стажиста час за режимом, який має враховувати правила внутрішнього службового розпорядку митного органу, а також режим роботи керівника стажування. Стажування проходить на безоплатній основі. Держмитслужба не несе зобов'язань щодо відшкодування стажистам витрат, пов'язаних із проходженням стажування, зокрема: на оплату проїзду до місця стажування й у зворотному напрямку, добових за час перебування в дорозі, найму житла тощо» [4].

Цей же напрям передбачає співпрацю із закладами вищої освіти, які готують майбутні кадри для органів та підрозділів Державної митної служби України, надаючи їм фундаментальні знання та відповідні практичні навички згідно із завданнями та напрямками роботи органу. Одним з таких закладів є Університет митної справи та фінансів – багатопрофільний університет який структурно складається з: Навчально-наукового інституту права та міжнародно-правових відносин, 4 факультетів (інноваційних технологій; фінансового; економіки, бізнесу та міжнародних відносин; управління (6000 студентів), 24 кафедри, 16 структурних підрозділів (468 співробітників) військової кафедри (200 курсантів), ліцей міжнародних відносин (230 учнів 8-11 класів, на самоокупності). Всі освітні програми адаптовані під вимоги роботодавців серед яких крім Державної митної служби України також є Бюро економічної безпеки, Агенство з розшуку та менеджменту активів, інші державні та приватні установи, організації. Університет митної справи та фінансів є провідним центром міжнародного співробітництва в сфері митної освіти. На його базі створені та функціонують 7 міжнародних центрів: (корейський, італійський, польський, азербайджанський, бразильський, арабський, Почесного Консульства Кот-д'Івуару) [5];

2) підтримка та вдосконалення організаційно-управлінської системи Державної митної служби. Так, ефективне, системне та комплексне провадження кадрового забезпечення зазначеного органу державної влади сприяє формуванню якісного кадрового резерву, за рахунок якого можливо: по-перше, оперативно ліквідувати кадровий дефіцит; по-друге, у разі необхідності швидко створити нові підрозділи або органи в системі Державної митної служби, а також створити умови для початку їх роботи. Окрім того, наявність таких широких можливостей управління персоналом дозволяє оперативно реагувати на відхилення в роботі Держмитслужби в цілому та кожній її окремій складовій, зокрема, а також вчиняти відповідні заходи із удосконалення;

3) стимулювання кадрів Державної митної служби України. З точки зору психології, стимулювання – це засіб впливу на свідомість та психіку людини, що пов'язаний з реалізацією суб'єктивного права або з отриманням особами винагород за свою соціально-активну правомірну поведінку. Стимулюючий вплив сприяє інтересу до здійснення визначених справ, одержання матеріального, морального схвалення [6, с.8]. Стимулювання в управлінському розумінні – це вплив суб'єктів (посадової особи, органу) на потреби, інтереси, на свідомість, волю, практичну поведінку службовця, а відповідно, на результати його управлінської праці, державно-службової діяльності [7, с.17].

Стимулювання, як напрям кадрового забезпечення Державної митної служби України розкривається у декількох аспектах, а саме: а) поєднанні мотиваційних (заохочувальних) та дисциплінарних заходів впливу на працівників Державної митної служби України з метою впливу на їх свідомість та забезпечення плідного та ефективного виконання своїх функцій; б) визначенні об'єктивної необхідності застосування заохочень та стягнень з огляду на перспективу активізації робочого процесу, а також суб'єктивної користі та ефективності останніх виходячи із персональних характеристик кожного окремого службовця; в) формуванні пропозицій та концепцій удосконалення мотиваційно-стимулятивного механізму діяльності персоналу Державної митної служби України.

Тож, саме наведені вище напрями, як вбачається, найбільш повно та змістовно характеризують діяльність, спрямовану на кадрове забезпечення Державної митної служби України, а також відображають її призначення, а також важливу суспільну роль.

Список використаних джерел:

1. Івченко А.О. Тлумачний словник української мови. Х.: Фоліо, 2002. 540 с.
2. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади [Текст] : навч. посібник для внз. В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов та ін. ; ред. В. Г. Воронкова ; ЗДА. К. : Професіонал, 2006. 567 с.
3. Іваниця А.В. Завдання, напрями та принципи кадрової політики в органах поліції України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2018. №2. С.47 – 52.
4. Про затвердження Порядку проведення стажування громадян з числа молоді, які не перебувають на посадах державної служби, в апараті Державної митної служби України та її територіальних органах: наказ від 23.02.2022 №90. *Офіційний вісник України*. 2022. №22. Ст.86.
5. Університет митної справи та фінансів: стаття. Офіційний веб-портал Університету митної справи та фінансів. URL: <http://umsf.dp.ua/about/istoriia>.
6. Стрельченко О.Г. Заохочення як метод управління у сфері охорони здоров'я: дисертація. Київ: Київський національний університет внутрішніх справ. 2008. 19 с.
7. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України: теоретичний аспект: дисертація. Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2004. 186 с.