

Ірина Гакало

студентка гр. ФМСм-22,

Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль

Науковий керівник: к.е.н., доцент Андрій Кізіма

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В МИТНІ СФЕРІ

На сучасному етапі розвитку кадрового менеджменту в Україні основоположну та фундаментальну роль відіграє національне законодавство України. Якість і результативність правового регулювання, на нашу думку, безпосередньо впливає на розвиток менеджменту персоналу в нашій державі. Встановлюючи норми та рамки правового регулювання законодавець тим самим визначає пріоритетні напрямки розвитку персоналу.

Розглянемо нормативно – правове забезпечення системи кадрового менеджменту митних органів, яке складається із сукупності документів організаційного, методичного, розпорядчого, економічного характеру, що використовують при вирішенні завдань організації праці службовців і затверджені в установленому порядку компетентним відповідним органом чи керівництвом ДМС України.

На сучасному етапі розвитку кадрового менеджменту в Україні основоположну та фундаментальну роль відіграє національне законодавство України. Якість і результативність правового регулювання на нашу думку безпосередньо впливає на розвиток менеджменту персоналу в нашій державі.

Нормативно-правове забезпечення кадрового менеджменту митних органів закріплено на трьох основних рівнях:

– конституційному – основні засади, фундамент правового забезпечення закладено в основний закон нашої держави. Саме тут закріплено обов'язок держави реалізовувати програми професійного навчання кадрів відповідно до суспільних потреб. На основі даного положення в Україні приймається і діє низка законів, що формують собою другий рівень правового забезпечення;

– законодавчому – правові норми закріплено в ряді законів України, котрі вже більш детально регулюють відносини з приводу підвищення кваліфікації персоналу;

– підзаконному – на основі законів України приймаються нормативні документи, котрі покликані вже за окремими напрямками та галузями врегулювати дані відносини.

Одним із основних завдань ДМСУ є забезпечення надходження доходів до Державного бюджету України.

Оскільки процеси, що відбуваються в зовнішньоекономічній діяльності, є швидкоплинними, очікувані надходження митних платежів прогнозуються лише на один (наступний) місяць. Недосягнення окремими митними органами очікуваних показників, на жаль, в першу чергу пов'язано із недостатньою

організацією роботи їх керівників щодо оподаткування товарів, боротьби із порушеннями митних правил.

Зазначені проблемні питання постійно розглядаються на колегіях Держмитслужби, селекторних та інших нарадах із керівниками митних органів. За підсумками таких розглядів Держмитслужбою даються конкретні доручення митним органам щодо усунення проблем, що виникають, а також надається методологічна допомога, у тому числі фахівцями центрального апарату Держмитслужби.

Причиною виникнення зазначених вище проблемних питань видається недостатня організація діяльності керівного особового складу митних органів.

І тому центральному апарату Державної митної служби потрібно звернути увагу на кадрове планування. Тому що ефективно кадрове планування, як правило, дієво впливає на роботу митних органів.

Результатом «кадрового планування є не тільки залучення в потрібній кількості й потрібної якості персоналу, зниження плинності кадрів, але й прогнозування, і передбачення в майбутньому положення на ринку праці й своєчасне реагування на виникаючі зміни» [1].

Зауважимо, що застосування в Державній митній службі систематичного кадрового планування очевидно сприятиме підвищенню кадрового добору на рівні територіальних підрозділів митної служби, дозволить забезпечити якісним людським ресурсом проблемні ділянки роботи митних інституцій.

Аналіз кадрової роботи з особовим складом митних органів показав, що не зважаючи на важкі місяці після початку війни з російською федерацією керівництвом митної служби впродовж 2022 року робились кроки у сфері підвищення якості освітнього процесу щодо первинної підготовки митників так і щодо підвищення кваліфікації діючих працівників митної служби. При чому ця робота носила комплексний характер і на кінець звітної періоду мала позитивні результати.

Важкі умови роботи в 2022 році були викликані тим, що велика частині митних постів та митниць в східних, північних і частково південних областях України були закриті або переведені на простій. Саме тому перед керівництвом постало питання збереження кадрового потенціалу усієї митної служби. Кадровий орієнтир в 2022 році був спрямований на удосконалення і нормалізацію роботи наступних підрозділів:

- Підрозділ внутрішньої безпеки;
- Підрозділ адміністрування митних платежів;
- Підрозділ фінансово-господарської діяльності та планування.

Такий кадровий менеджмент загалом охопив в 2022 році близько 35 відсотків штатного складу митних органів держави. Крім цього, активно велась робота щодо локалізації цілих підрозділів на західні митні кордони та удосконалення інструктивного забезпечення посадових осіб територіальних підрозділів митних органів.

З метою протидії корупції та недопущення протиправних діянь працівникам митних органів заборонено користування мобільними телефонами в зонах

митного контролю, перебування особистого автотранспорту працівників митного органу в цих зонах, а також, обмежено суму готівки, яку може мати працівник митного органу під час виконання ним службових обов'язків

З метою подолання корупції уряд передбачає вжиття заходів:

– «притягнення до відповідальності корумпованих державних службовців та звільнення їх у зв'язку з цим із займаних посад;

– призначення в органи державної виконавчої влади порядних та чесних професіоналів;

– створення державним службовцям належних умов праці та забезпечення їх гідною заробітною платою;

– прийняття Кодексу честі державного службовця, забезпечення його неухильного дотримання» [2].

Таким чином, вивчення організаційно-правових аспектів кадрового менеджменту митної служби показало необхідність визначення та вдосконалення функцій та технологій управління персоналом митної служби.

Список використаних джерел:

1. Олесич Д. А., Шкода М. С. Кадрове планування в системі управління персоналом. Освітньо-інноваційна інтерактивна платформа «Підприємницькі ініціативи»: матер. II Всеукр. наук. Інт.-конф. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/9946/1/oiip2017_p326-332.pdf
2. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII (з наступними змінами і доповненнями). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>