

## Анализ кадрового резерва в таможенных органах

Пищик Т.В.

Белорусский национальный технический университет

Формирование резерва, дальнейшая профессиональная подготовка должностных лиц указанной категории осуществляются целевым порядком, на конкретные должности на основании плана движения руководящих кадров таможенного органа под персональным контролем начальника таможенного органа. Численность и должностной состав кадрового резерва определяется с учетом факторов, влияющих на потребность структурных подразделений в кадрах.

Основными задачами анализа резерва кадров в таможенных органах являются: изучение отбора сотрудников таможенных органов, обладающих необходимыми личными деловыми качествами для назначения на руководящие должности в таможенных органах, изучение их личных деловых качеств; анализ и оценка профессиональной подготовки кандидатов на выдвижение; обоснование предложений по использованию сотрудников, включенных в состав резерва.

В процессе анализа резерва изучают динамику данного показателя за ряд лет, как правило, за три-пять лет, изучают и обобщают влияние факторов на данный показатель и выявляют неиспользованные возможности в части эффективного формирования резерва кадров в таможенных органах.

Динамику изучаемого показателя анализируют по следующим направлениям:

1. Изучают резерв кадров по назначению: Председателя Государственного таможенного комитета Республики Беларусь (ГТК); начальника регионального таможенного управления, по согласованию с ГТК; входящих в номенклатуру назначения начальника таможни.

2. В разрезе возрастных групп сотрудников: для среднего начальствующего состава – 35 лет; для старшего начальствующего состава – 40 лет; для высшего начальствующего состава – 50 лет.

3. По стажу работы в таможенных органах: до одного года; от года до пяти лет; от пяти до десяти лет; от десяти до пятнадцати лет; свыше пятнадцати лет.

Показатели отражают в аналитических таблицах с расчетом отклонений и темпов их изменений. Далее изучают влияние факторов внешней и внутренней среды при формировании кадровой политики таможенных органов на изучаемый показатель. В завершение изучают неиспользованные возможности использованию сотрудников, включенных в состав резерва.