УДК 35.082

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ КОНКУРСА НА ЗАМЕЩЕНИЕ ВАКАНТНОЙ ДОЛЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ В ФТС РОССИИ

[1]Т.В. Добринова, [2]М.А. Чаплыгина, [2]О.Г. Кретова
[1] Юго-Западный государственный университет, Курск, email: nov-tanya@mail.ru

[2] Курский институт кооперации (филиал) «Белгородский университет кооперации, экономики и права», Курск, email: chaplyginam@mail.ru, kretova-o@mail.ru

Аннотация. *Конкурс в системе федеральной государственной гражданской службы представляет собой сложный и многогранный институт, характеризующийся определенными признаками и выполняющий важные функции в процессе формирования кадрового состава государственной службы. Четкое понимание сущности и признаков конкурса является необходимым условием для эффективного применения конкурсных процедур и достижения целей государственной кадровой политики. Цели и задачи конкурса в системе федеральной государственной гражданской службы определяют его стратегическую направленность и те результаты, которые должны быть достигнуты в ходе его проведения. Документационное обеспечение конкурса должно обеспечить прозрачность и объективность конкурсных процедур, исключая возможность принятия субъективных решений и назначения на должности лиц, не обладающих необходимыми профессиональными качествами. Процесс отбора, оценки, изучения и подготовки государственных служащих четко регламентирован законодательством. От эффективности организации конкурса, соблюдения формальных требований законодательства, и заинтересованности должностных лиц таможенных органов кадровой службы, конкурсной комиссии, руководителей структурных подразделений зависит кадровый состав государственных служащих, проходящих службу в ФТС России, его квалифицированность и компетентность.*

Ключевые слова*: кадровый потенциал, кадровый резерв, формирование кадрового резерва, таможенная служба, таможенные органы, конкурс.*

ORGANIZATION AND PROCEDURE FOR CONDUCTING A COMPETITION FOR A VACANT POSITION IN THE STATE CIVIL SERVICE OF THE FEDERAL CUSTOMS SERVICE OF RUSSIA

[1]T.V. Dobrinova, [2]M.A. Chaplygina, [2]O.G. Kretova
[1] Southwest State University, Kursk, email: nov-tanya@mail.ru

[2] Kursk Institute of Cooperation (branch) «Belgorod University of Cooperation, Economics and Law», Kursk, email: chaplyginam@mail.ru, kretova-o@mail.ru

Abstract. *Competition in the system of the federal state civil service is a complex and multifaceted institution characterized by certain characteristics and performing important functions in the process of forming the staff of the civil service. A clear understanding of the nature and features of the competition is a prerequisite for the effective application of competitive procedures and the achievement of the objectives of the state personnel policy. The goals and objectives of the competition in the system of the federal state civil service determine its strategic orientation and the results that must be achieved during its conduct. The documentation support of the competition should ensure transparency and objectivity of the competitive procedures, excluding the possibility of making subjective decisions and appointing persons who do not possess the necessary professional qualities. The process of selecting, evaluating, studying, and training civil servants is clearly regulated by law. The personnel of civil servants serving in the Federal Customs Service of Russia, their qualifications and competence depend on the effectiveness of the organization of the competition, compliance with the formal requirements of the law, and the interest of customs officials, the personnel service, the competition commission, and the heads of structural divisions.*

Keywords: *human resources, personnel reserve, formation of the personnel reserve, customs service, customs authorities, contest.*

Дата поступления статьи в редакцию: 23.09.2025
Дата принятия статьи в печать: 31.10.2025

Введение

Одной из основных задач кадровых подразделений Федеральной таможенной службы (ФТС) России является обеспечение таможенных органов высококвалифицированными кадрами, способными выпол-

нять поставленные перед ними задачи. Именно поэтому важно, чтобы на службу в ФТС России приходили кандидаты, обладающие достаточными навыками и способностями, при этом необходимо учитывать их личностные качества. Важным звеном в процессе формирования и реализации кадрового потенциала является формирование кадрового резерва государственной службы.

Цель исследования

Цель исследования заключается в комплексном и всестороннем изучении документационного сопровождения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в ФТС России и определении его организации и порядка проведения.

Материал и методы исследования

Методической базой исследования являются такие общенаучные методы как анализ, синтез, научная абстракция, методы индукции и дедукции, сравнение, а также метод системного подхода, позволяющий провести исследование формирования кадрового резерва в ФТС России.

Результаты исследования и их обсуждение

Конкурсные процедуры ФТС России регулируют ведомственные акты и инструкции. Приказ ФТС России от 18.07.2024 №715 утвердил Порядок работы конкурсной комиссии и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах Российской Федерации. Установленные нормы задают единообразные требования к организации и проведению отбора [2].

Нормы приказа определяют порядок формирования конкурсной комиссии. Состав утверждает таможенный орган отдельным приказом. Комиссия функционирует на постоянной основе.

Председателем является заместитель начальника таможенного органа. Заместитель председателя – руководитель кадрового подразделения либо его заместитель. Включают секретаря и должностных лиц, которых определяет начальник таможенного органа. Независимых экспертов и представителей Общественного совета при ФТС России включают в комиссию центрального аппарата по решению руководства. Доля указанных участников должна составлять не менее одной четверти численности комиссии.

Для эффективного проведения конкурсов таможенный орган создает комиссии по категориям и группам либо по направлениям структурных подразделений. Подход обеспечивает гибкость управления конкурсными процедурами. Состав каждой комиссии формируют так, чтобы исключить конфликт интересов и пресечь влияние личной заинтересованности на объективность оценок и конкурсные решения [3].

Заседание конкурсной комиссии проводится при наличии не менее двух кандидатов.

Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа ее членов, включая независимых экспертов и представителей общественного совета. Проведение заседания конкурсной комиссии с участием только ее членов, замещающих должности государственной службы, не допускается.

Решение о проведении конкурса принимает начальник таможенного подразделения при наличии оснований, представленных на рисунке 1.

Решение о проведении конкурса оформляется в виде приказа ФТС России или распоряжения руководителя таможенного органа.

На первом этапе конкурса таможенный орган публикует объявление о приеме документов. Орган размещает сведения на сайте и во ФГИС «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы РФ». Рисунок 2 содержит дополнительные подробности.

Информацию о проведении конкурса доводят до заинтересованных лиц через официальные каналы уведомления. К ключевым каналам относится информационный стенд в помещении таможенного органа. На информационном стенде публикуют объявление о конкурсе, обеспечивая своевременное информирование посетителей и равный доступ к сведениям о порядке подачи заявлений и сроках рассмотрения.

Решение по параметрам второго этапа принимает руководитель таможенного органа. Предварительно уполномоченные проверяют сведения претендентов и при необходимости оформляют допуск к государственным и иным тайнам. К назначению даты, места и времени переходят при наличии не менее двух кандидатов.

Организатор проводит второй этап оперативно. Предельный срок равен 30 календарным дням и отсчитывается от даты завершения приема документов. Ограничение охватывает второй этап конкурсного отбора.

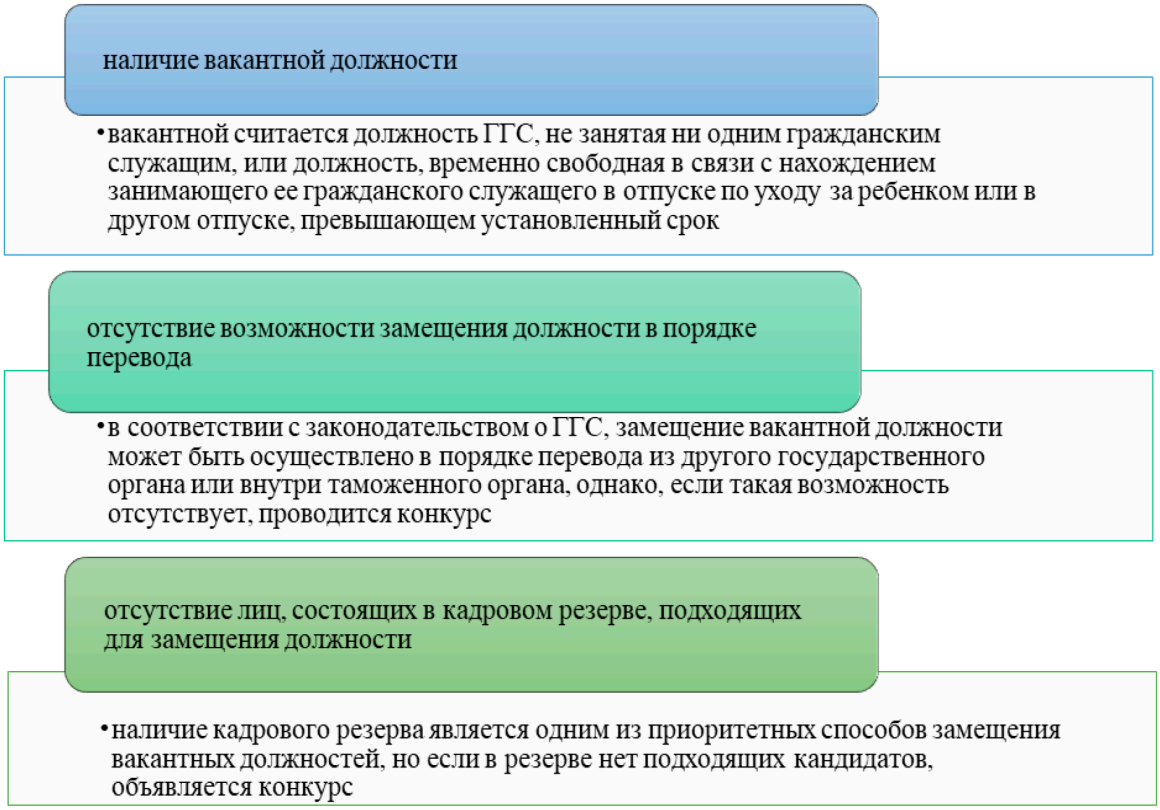

Рис. 1. *Основания для объявления конкурса*

При оформлении допуска к государственной и иной охраняемой законом тайне действует исключение. Срок назначает начальник таможенного органа. Порядок относится ко второму этапу конкурса.

Предварительный тест охватывает блоки компетенций. Комиссия оценивает владение претендентов государственным языком РФ, знание Конституции и законодательства о госслужбе и противодействии коррупции. Экзаменаторы проверяют компетенции в сфере ИКТ [4].

Организатор публикует предварительный тест на официальном сайте. Организатор предоставляет всем претендентам безвозмездный доступ к прохождению теста. Конкурсная комиссия не учитывает результаты прохождения предварительного теста и не вправе отказывать в приеме документов со ссылкой на результаты тестирования.

Для участия подают конкурсные документы. Заявитель подает документы в таможенный орган. Срок – 21 день со дня публикации:

1) личное заявление на имя начальника таможенного органа, которое регистрируется в журнале учета участников конкурса на замещение вакантной должности ФГГС РФ;

2) анкету для поступления на государственную службу РФ и муниципальную службу в РФ;

2) заполненную и подписанную анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.05. 2005 г. № 667–р, с фотографией;

3) копию паспорта или заменяющего его документа;

4) документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, квалификацию и стаж работы: копию трудовой книжки, заверенную нотариально или кадровой службой по месту службы (работы), и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 ТК РФ, либо иные документы, подтверждающие служебную (трудовую) деятельность гражданина; копии документов об образовании и (или) о квалификации, а также по желанию гражданина копии документов о присвоении ученой степени, ученого звания, заверенные нотариально или кадровой службой по месту службы (работы);

5) заключение медицинского учреждения о наличии (отсутствии) заболевания, препятствующего поступлению на государственную гражданскую службу РФ и муниципальную службу или ее прохождению;

6) иные документы, предусмотренные Федеральным законом от 27.07.2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», другими федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства Российской Федерации [1].

условия прохождения гражданской службы

наименование вакантной должности гражданской службы, на замещение которой объявляется конкурс, квалификационные требования для замещения этой должности

место и время приема документов, подлежащих представлению для участия в конкурсе

срок, до истечения которого принимаются документы, подлежащие представлению для участия в конкурсе

предполагаемая дата проведения конкурса

место и порядок проведения конкурса

сведения о методах оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов, которые будут применяться при проведении конкурса

положения должностного регламента гражданского служащего, включающие должностные обязанности, права и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) должностных обязанностей

показатели эффективности и результативности профессиональной служебной деятельности гражданского служащего

Рис. 2. *Информация о конкурсе на замещение вакантных должностей ФГГС*

Гражданский служащий, изъявивший желание участвовать в конкурсе в таможенном органе, в котором он замещает должность гражданской службы, подает в таможенный орган заявление на имя начальника таможенного органа, которое регистрируется в журнале учета участников конкурса и представляет в таможенный орган:

– заявление на имя начальника таможенного органа, которое регистрируется в журнале учета участников конкурса;

– анкету для поступления на государственную службу РФ и муниципальную службу в РФ, заполненную по форме, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10.10. 2024 г. № 870;

– заполненную, подписанную гражданским служащим и заверенную кадровым подразделением государственного органа, в котором гражданский служащий замещает должность гражданской службы, анкету по форме, утвержденной распоряжением Правительства РФ № 667–р, с фотографией.

Несвоевременное представление документов, представление их не в полном объеме или с нарушением правил оформления без уважительной причины являются основанием для отказа гражданину (гражданскому служащему) в их приеме.

Достоверность и полнота сведений, представленных гражданином в таможенный орган, подлежат проверке. Сведения, представленные в электронном виде, подвергаются автоматизированной проверке.

Гражданин (гражданский служащий) не допускается к участию в конкурсе:

Основание для отказа в приеме на гражданскую службу – несоответствие кандидата квалификационным требованиям к уровню образования, стажу службы либо опыту по специальности и профилю подготовки. Отказ возможен при невыполнении требований к специальности и направлению подготовки (включая укрупненные группы) и квалификации, подтвержденной программой переподготовки, если норматив установил критерии для замещения вакансии. Законодательство РФ о госслужбе закрепляет соответствующие ограничения. Ограничения касаются поступления и прохождения гражданской службы и образуют самостоятельное основание для отказа. В связи с представлением подложных документов или недостоверных сведений; наличие ограничений, связанных с поступлением на государственную гражданскую службу;

Сообщение об отказе в участии в конкурсе с указанием причин такого отказа направляется гражданину в письменной форме [5].

Таможенный орган не позднее, чем за 15 календарных дней до начала второго этапа конкурса размещает информацию о дате, месте и времени его проведения, а также список кандидатов на официальных сайтах таможенного органа. Кандидатам сообщение направляется в письменной форме.

При проведении второго этапа конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании и (или) о квалификации, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе результатов конкурсных процедур с использованием методов оценки профессионального уровня, профессиональных и личностных качеств кандидатов и соответствующих им конкурсных заданий, сформированных кадровым подразделением таможенного органа с участием структурных подразделений таможенного органа, на замещение вакантных должностей гражданской службы в которых проводится конкурс.

При оценке профессионального уровня и личностных качеств кандидатов конкурсная комиссия исходит из соответствующих квалификационных требований для замещения вакантной должности гражданской службы и других положений должностного регламента по этой должности, а также иных положений, установленных законодательством РФ о государственной гражданской службе [4].

В целях обеспечения контроля при выполнении кандидатами конкурсных заданий в ходе конкурсных процедур присутствуют представители конкурсной комиссии. Члены конкурсной комиссии не позднее 3 рабочих дней до дня заседания конкурсной комиссии должны быть ознакомлены с материалами выполнения кандидатами конкурсных заданий. Перечень указанных материалов определяется председателем конкурсной комиссии.

Победителем конкурса признается кандидат, набравший наибольшее количество баллов. В случае равного итогового балла у кандидатов решение об определении победителя конкурса принимается открытым голосованием простым большинством голосов членов конкурсной комиссии, присутствующих на заседании, в отсутствии кандидатов.

Результаты голосования конкурсной комиссии оформляются решением конкурсной комиссии по итогам конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации.

Решение включает итоговый перечень претендентов. Составители расположили список по убыванию суммарных баллов. Для каждого участника документ фиксирует баллы и занятое место, сформированные по итогам оценки, утвержденной конкурсной комиссией, и отражает итоговую позицию в сводном перечне.

Оценивание выполнила конкурсная комиссия по единой методике. Начисленные баллы определяют ранжирование в нисходящем порядке и образуют порядок мест во всей выборке участников. Место каждого претендента соответствует величине его итоговой суммы. Представленный формат обеспечивает прозрачность процедуры. Итоговый материал позволяет сопоставить участников и подтвердить объективность присвоенных мест по итогам процедуры.

Принятое по итогам конкурса решение служит юридической основой для назначения претендента на вакантную должность гражданской службы либо для отказа в назначении. Комиссия оформляет выводы протоколом заседания. Кадровый орган издаёт акт о приёме на службу или мотивированном отказе и завершает конкурсную процедуру.

Участники без победы могут претендовать на кадровый резерв. Суммарный балл должен составлять не ниже 50% максимума. Конкурсная комиссия вправе рекомендовать включение в резерв таможенного органа [5].

По итогам конкурса таможенный орган издает приказ. Документ назначает победителя именно на вакансию гражданской службы. Таможенный орган заключает служебный контракт с победителем.

Конкурс может завершиться без подходящих кандидатов. Требуемая квалификация для замещения вакантной должности гражданской службы у претендентов отсутствует. Начальник таможенного органа может объявить повторный конкурс.

Кандидатов уведомляют о результатах письменно. Отправку проводят в 7-дневный срок. Отсчет начинается со дня завершения.

Таможенный орган обеспечивает публичный доступ к итогам конкурса. Сведения размещает уполномоченное подразделение на официальном сайте. Публикация повышает прозрачность процедур, обеспечивает информирование участников.

Кандидат вправе оспорить решение конкурсной комиссии. Кандидат подает жалобу по нормам права РФ. Порядок и сроки устанавливают федеральные акты.

ФТС России использует методику отбора. Методика регулирует замещение вакантных должностей ФГГС. Методика включает кандидатов в кадровый резерв.

Исследование охватило конкурсы госслужбы России. Авторы изучили регламенты замещения в ФГГС и практики информирования граждан. Анализ выявил источники объявлений и порядок размещения, уточнив общую модель информирования.

Несмотря на то, что информация о проведении конкурса размещена на официальном сайте ФТС России в свободном доступе, ознакомление с нею претендентов крайне затруднительно, поскольку ее содержание переполнено огромным количеством ссылок на различного рода законодательные акты. Отсутствует четкая формулировка на конкретную вакантную должность ФГГС, ее особенности, а также информация и все необходимое документационное сопровождение претендентов и конкурсантов.

Кроме того, информация о наличии вакантных должностей ФГГС ФТС России, проведении конкурсов на замещение этих должностей и иная информация находятся в социальных сетях, однако необходимо учитывать, что, несмотря на популярность социальных сетей, существует огромное количество людей, которые не пользуется этими ресурсами. И использование социальных сетей для подготовки к конкурсу является не совсем корректным, поскольку они не являются официальным источником и могут нести не совсем корректную информацию, что также отрицательно влияет на результат подготовки к конкурсу.

Представляется, что более эффективным будет выделение на официальном сайте ФТС России информационного раздела, в котором будет аккумулироваться информация о вакантных должностях, их специфике, квалификационных требованиях, порядке проведения конкурса, тестовые испытания и иная информация, необходимая при проведении конкурсов на замещение вакантных должностей ФГГС России. При этом, количество ссылок на внешние информационные ресурсы предлагается снизить. То есть необходимо включить в данный раздел «прямую» полную информацию. Поскольку претендент при изучении информации о проведении конкурса и подготовке к нему затрачивает значительное время на переход по ссылкам для изучения информации со сторонних сайтов.

Еще одной проблемой размещения информации о конкурсах на замещение вакантных должностей ФГГС в ФТС России является недостаточный уровень раскрытия информации о содержании испытаний при проведении конкурсов. На официальном сайте ФТС России содержится информация о данных конкурсах, но она имеет лишь общий характер, не дающий претендентам представления о самом содержании конкурса.

Кроме того, информация о наличии вакантных должностей ФГГС ФТС России располагается на сайтах тех таможенных подразделений, где имеются вакансии, это вполне обоснованно, но и затрудняет претендентам поиск вакансий. В настоящее время существует огромное количество людей, способных поменять место жительства для успешного трудоустройства. В данном случае претенденту приходится потратить значительное время для изучения вакансий переходя по ссылках региональных управлений ФТС России. Представляется возможным создание единого раздела на официальном сайте ФТС России, содержащим все вакансии службы в целом по РФ.

Кроме того, претендент на замещение вакантной должности ФГГС ФТС России при подготовке к конкурсу имеет ограниченные возможности для подготовки к нему, так как на официальном сайте ФТС России для этого имеется ссылка на официальный сайт госслужбы, где отсутствуют испытания для данной категории претендентов. Там содержится лишь информация об общих испытаниях для всех категорий претендентов. В данном случае вариантов решения данной проблемы может быть два:

1. Включить всю информацию и тестовые испытания в раздел вакантных должностей официального сайта ФТС России. При этом предусматривается возможность использования чат-бота или иной цифровой технологии, для предварительного самостоятельного тестирования. Эта возможность позволит претенденту самостоятельно оценить свои возможности, увидеть пробелы в знаниях и принять решение о возможности участия в данном конкурсе или необходимости дополнительной подготовке. Для конкурсной комиссии данный функционал также снизит нагрузку, поскольку ряд претендентов, прошедших предварительное самостоятельное тестирование, исключат свою кандидатуру из претендентов.

2. Вторым вариантом решения данной программы является добавление на официальный сайт госслужбы информации для претендентов на замещение вакантных должностей ФГГС ФТС России, с возможностью также пройти предварительное тестирование и подготовиться к конкурсу.

Касаясь вопроса о предварительной подготовке претендентов на замещение вакантных должностей ФГГС ФТС России, нельзя не отметить отсутствие тестовых испытаний, относящихся именно к профессиональным компетенциям.

Представляется возможным внедрить в деятельность ФТС России использование предварительного тестирования по профессиональным компетенциям. И, если при проведении конкурса тест включает в себя 50 вопросов по замещаемой должности, то в предварительном тестировании возможно применение 150-200 вопросов, с возможностью изучения претендентов по окончании тестирования с его результатами и получения расширенных описаний правильных ответов. Это даст возможность претендентам хорошо подготовиться к проведению конкурса и повысит их профессиональный уровень.

Кроме того, предварительное тестирование даст представление о процедуре тестирования и снизит уровень их нервного напряжения непосредственно при участии в конкурсе.

Также для самостоятельной подготовки претендентов на замещение вакантных должностей ФГГС ФТС России предлагается разработать и ввести в действие онлайн-курс для конкурсантов. Где пошагово будет расписан алгоритм действия конкурсантов, перечень испытаний, необходимая подготовка к этим испытаниям, вопросы для предварительного тестирования, информация антикоррупционной направленности и иной функционал. Помимо непосредственной информации о конкурсе на замещение вакантных должностей ФГГС ФТС России, в данный курс следует ввести информацию о службе в ФТС России, ее специфике и иную информацию о ФТС России для общего развития конкурсантов. Размещение данного онлайн курса предлагается на официальном сайте ФТС России в специально обособленном разделе о конкурсной деятельности на замещение вакантных должностей ФГГС ФТС России.

Следующей проблемой является недостаточное использование конкурсной комиссией цифровых технологий при проведении конкурса.

Одной из составляющей этой проблемы является недостаточное развитие отечественных информационных технологий и элементной базы, зависимость от поставок на российский рынок информационно-технических средств и общесистемных программных средств зарубежного производства.

Не во всех таможенных органах установлено программное обеспечение VipNet Client версии 4.x, которое позволяет оперативно оценивать кандидатов в ходе проведения конкурсов с выставлением оценки в соответствии с установленными законодательством критериями. Установка данного обеспечения позволит большему числу кандидатов участвовать в конкурсе дистанционно.

В настоящее время претенденты проходят испытания посредством заполнения бланков ответов письменно, а затем члены комиссии оценивают эти ответы. Применение цифровых технологий позволит проводить тестирование в режиме онлайн, что значительно сократит субъективность принятия решений членами конкурсной комиссии.

На современном этапе цифровые возможности настолько широки, что возможно их применение при различных испытаниях, не только при тестировании, но и при собеседовании в режиме онлайн, деловых играх и иных испытаниях. Ведь, не всегда претенденты на замещение вакантных должностей находятся в непосредственной близости от таможенного органа, проводящего конкурс. Применение цифровых технологий значительно упрощает эту проблему.

Конечно, ничто не заменит живого общения, но возможно сделать его более комфортным, после окончания всех испытаний в цифровом формате, к личному собеседованию с членами конкурсной комиссии допускать претендентов, прошедших пороговый уровень результатов. Это повысит эффективность деятельности конкурсной комиссии, снизит количество претендентов, обладающих недостаточным уровнем качеств.

Кроме того, применение онлайн тестирования с помощью цифровых функционалов позволит при проведении нового конкурса выборочно отбирать вопросы для его проведения, что снизит влияние «человеческого фактора» – вероятность утечки информации о содержании тестирования для претендентов на замещение вакантных должностей ФГГС ФТС России.

Следует отметить и коррупционную составляющую данной деятельности. Нередки случаи распространения служебной информации о заданиях на конкурсе для кандидатов.

Для повышения эффективности внутренней и информационной безопасности требуется усиление. Подразделения внутренней безопасности должны нарастить полномочия и инструменты контроля. Приоритетами выступают проверка кандидатов на службу в таможенные органы и на вышестоящие должности, предотвращение утечек служебной информации посредством аудита ИБ и постоянного мониторинга доступа.

Организатор вправе предусмотреть предварительную проверку претендентов на наличие «конфликта интересов» с членами конкурсной комиссии. Альтернативный инструмент – расписка конкурсантов об отсутствии «конфликта интересов». При выявлении «конфликта интересов» организатор аннулирует результаты конкурса и заблаговременно уведомляет участников.

Конкурсные процедуры таможенных органов предусматривают широкий арсенал отбора. Методика конкурса допускает использование некоторых подходов, не перечисленных в тексте документа. На практике таможенные органы используют только инструменты, прямо закрепленные в Методике, что фактически ограничивает применение методов вне ее перечня в процессе замещения должностей ФГГС.

Эффективность отбора в таможенные органы повышает комплексный подход. Подход реализует метод Ассессмент-центр, сочетающий упражнения и задания. Инструментарий позволяет оценить широкий спектр профессиональных и личностных качеств кандидатов [3].

Ассессмент-центр использует взаимодополняющие методики кадровой оценки. Оценка фокусируется на реальных качествах. Методики выявляют психологические и профессиональные характеристики, соответствие требованиям и потенциал специалистов.

Эксперты формируют оценку на основе наблюдения. Они анализируют реальные модели поведения участников во время тренировочных симуляций и игровых кейсов на сессиях оценивания. Во время наблюдения специалисты фиксируют действия, сопоставляют их с критериями методики, учитывают инициативу, сотрудничество и стрессоустойчивость, что повышает валидность и надежность итоговых выводов.

По форме подход напоминает корпоративный тренинг. Эксперты предлагают участникам деловые игры и задания, а наблюдатели фиксируют поведение в ролевых бизнес-ситуациях. Цель процедуры не развитие умений и навыков, а обеспечение равных условий для демонстрации компетенций. Оценку формируют на основании поведения в тщательно смоделированных сценариях, что гарантирует сравнимость результатов, повышает воспроизводимость выводов и поддерживает объективность итогового решения.

Во время каждого упражнения за участником следит эксперт либо группа оценщиков. Они детально фиксируют каждое поведенческое проявление. После завершения задания наблюдатели классифицируют действия по компетенциям и выставляют оценку, опираясь на содержание проявлений и степень выраженности каждого оценочного параметра.

Методика включает агрегирование оценок по компетенциям. Эксперты сводят результаты упражнений в интегральные показатели по видам, ориентируясь на установленные критерии. Комиссия обеспечивает коллегиальное утверждение итогов после обсуждения и защиты.

Коллективная экспертная работа снижает субъективность оценок и повышает качество краткосрочных прогнозов. Сведение позиций обеспечивают статистические процедуры. Совместное применение инструментов повышает надежность выводов.

Процедуры конкурсов ФТС России организованы эффективно; сохраняются дискуссионные вопросы и проблемы. Для их преодоления требуется устранить правовые коллизии и внедрить современные кадровые технологии. К ключевым решениям относятся цифровые интервью, включая, в том числе, онлайн-форматы, видеоконференции и чат-боты, наряду с нейросетями, виртуальной реальностью и искусственным интеллектом.

Практика кадрового резерва и назначения из него показала результативность. Подбор ускоряется; сроки решений по вакансиям сокращаются. Сокращение временных издержек сопровождает рост качества оценки компетенций. Эффект усиливают стандартизированные процедуры и цифровые инструменты. Подход подтверждает целесообразность развития инновационных кадровых практик ФТС России.

Выводы

Таким образом, эффективная организация проведения конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы в ФТС России предполагает не только соблюдение формальных требований законодательства, но и активное участие всех заинтересованных сторон – кадровой службы, конкурсной комиссии, руководителей структурных подразделений – в создании условий для привлечения высококвалифицированных и компетентных специалистов, способных эффективно решать задачи, стоящие перед таможенной службой.

Литература

1. Постановление Правительства РФ от 31.03. 2018 г. № 397 «Об утверждении единой методики проведения конкурсов на замещение вакантных должностей государственной гражданской службы Российской Федерации и включение в кадровый резерв государственных органов» (с изменениями и дополнениями). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/ (дата обращения: 20.09.2025).

2. Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 18.07.2024 года № 715 «Об утверждении Порядка работы конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах Российской Федерации и Методики проведения конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной гражданской службы в таможенных органах Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/ (дата обращения: 20.09.2025).

3. Боброва В.В., Рожкова Ю.В., Баженова Т.Л. и др. Совершенствование таможенного администрирования: монография. М.: Креативная экономика, 2020. 365 с.

4. Новикова С.А. Таможенное дело и таможенное регулирование в ЕАЭС: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2022. 376 с.

5. Федеральная таможенная служба. [Электронный ресурс]. URL: https://customs.gov.ru/ (дата обращения: 20.09.2025).