УДК 332.1:331.108

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Афонин П.Н., Бызов Е.П.
Российская таможенная академия

HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF CUSTOMS BODIES AS A FACTOR IN THE SOCIO ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REGION

Afonin P.N., Byzov E.P.
Russian Customs Academy

Аннотация

В статье рассматривается кадровый потенциал таможенных органов в контексте социально-экономического развития региона. Особое внимание уделяется специфике формирования кадрового потенциала таможенных органов с учетом требований, предъявляемых к профессиональным компетенциям должностных лиц таможенных органов. Систематизированы уровни проявления кадрового потенциала таможенных органов в системе экономического развития региона. Разработана методика оценки кадрового потенциала таможенных органов. На основе проведенного анализа предложено авторское определение кадрового потенциала таможенных органов.

Ключевые слова: кадровый потенциал, трудовые ресурсы, человеческий потенциал, социально-экономическое развитие, внешнеэкономическая деятельность

Abstract

The article examines the human resources potential of customs authorities in the context of the socio economic development of the region. Special attention is paid to the specifics of building the human resources potential of customs authorities, taking into account the requirements for the professional competencies of customs officials. The levels at which the human resources potential of customs authorities manifest themselves in the system of economic development of the region are systematized. A methodology for assessing the personnel potential of customs authorities has been developed. Based on the analysis, the author proposes a definition of the human resources potential of customs authorities.

Keywords: human resources, labor potential, human potential, socio economic development, foreign economic activity

Ссылка для цитирования: Афонин П.Н., Бызов Е.П. Кадровый потенциал таможенных органов как фактор социально-экономического развития региона // Бюллетень инновационных технологий. – 2026. – Т. 10. – № 4 (40). – С. 39-42. – EDN CPYTVA.

Современный этап развития международной экономики характеризуется трансформацией глобализационных процессов, которая смещает развитие международной экономической деятельности в сторону регионализации экономического пространства и приводит к перестройки глобальных цепочек создания стоимости. В этих условиях особое значение для развития российской экономики играет устойчивое функционирование институтов, регулирующих внешнеэкономическую деятельность, в первую очередь таможенных органов.

Результативность и эффективность деятельности таможенных органов определяется совокупностью организационных, инфраструктурных, технологических и кадровых факторов. При этом, развитие современных технологий искусственного интеллекта, облачных сервисов, блокчейна, и как следствие переориентация глобальных торговых потоков в область цифровых услуг и онлайн торговли, требует от таможенных органов осуществлять цифровизацию таможенного администрирования, что в конечном итоге приводит к усложнению применяемых технологий контроля и повышает требования к профессиональной подготовке должностных лиц, придавая кадровой составляющей особое значение [1].

Кроме того, качество кадрового обеспечения таможенных органов оказывает влияние на скорость прохождения таможенных операций, а следовательно, участвует в формировании трансакционных издержек участников внешнеэкономической деятельности. Таким образом можно заметить, что качество кадрового обеспечения таможенных органов оказывает определенное влияние на отдельные аспекты социально-экономического развития региона деятельности [2].

В настоящий момент в научной литературе отсутствует единообразный подход к определению кадрового потенциала таможенных органов, что во многом обусловлено его многогранностью. В статье Хрящева В.В. и Трубицына К.В., посвященной трудовому потенциалу должностных лиц таможенных органов, авторы связывают



Рис. 1. Схема влияния кадрового потенциала таможенных органов на социально-экономическое развитие региона

отсутствие общепринятого подхода к определению кадрового потенциала таможенных органов с различными трактовками целей его исследования [3].

Например в исследовании Потуданской В.Ф., Боровских Н.В. и Кипервар Е.А. кадровый потенциал рассматривается во взаимосвязи с трудовым потенциалом, человеческим потенциалом и человеческими ресурсами. При этом, особое внимание уделяется факторам формирования кадрового потенциала региона, выделяя социальные, технологические, экономические и политико-правовые факторы [4].

В исследовании Сабанова М.В. и Шараповой Н.В. кадровый потенциал тесно связан с понятием человеческих ресурсов и возникает в момент их влияния на достижение целей организации [5].

Таким образом возникает необходимость разграничения следующих взаимосвязанных категорий:

– Трудовой потенциал представляет собой совокупные возможности населения к осуществлению трудовой деятельности.

– Человеческие ресурсы включают все характеристики развития человека и в первую очередь акцентируют внимание на профессиональных навыках и умениях, трудовом опыте, профессиональных компетенциях и тд.

– Кадровый потенциал представляет из себя конкретные человеческие ресурсы организации, направленные на достижение целей ее деятельности.

Таким образом, кадровый потенциал определяется не только текущим уровнем профессиональной подготовки должностных лиц, но и их умением осваивать новые навыки, приобретать знания и компетенции, необходимые для бесперебойного выполнения возложенных функций в условиях меняющейся внешней среды.

Рассмотрение кадрового потенциала таможенных органов в контексте регионального развития предполагает определение его места в региональной экономике, прежде всего в части регулирования внешнеэкономической деятельности, создании условий для ее развития и интенсификации, а также обеспечении экономической безопасности [6]. За счет выполнения функций государственного регулирования внешнеэкономической деятельности кадровый потенциал таможенных органов оказывает влияние на результаты деятельности участников внешнеэкономической деятельности, что в конечном итоге отражается на экономических результатах всего региона [7]. Влияние кадрового потенциала таможенных органов на социально-экономическое развитие региона можно изобразить в виде схемы, представленной на рис. 1.

Особое значение имеет территориальное расположение таможенных органов. Регионы деятельности таможенных органов различаются по интенсивности внешнеторговых операций, а также структуре товарных потоков, что в конечном итоге отражается в различии требований, предъявляемых к профессиональной подготовке должностных лиц. Например, для таможенных органов, расположенных в международных автомобильных пунктах пропуска, особое значение приобретают навыки применения инспекционно-досмотровых комплексов, в то время как для таможенных органов, расположенных в удалении от границы, более востребованными могут быть компетенции, связанные с осуществлением таможенного контроля на этапе после выпуска товаров. Таким образом, кадровый потенциал таможенных органов имеет территориально обусловленный характер, а следовательно, его структура и профессиональные компетенции должностных лиц должны соотноситься с особенностями внешнеэкономической деятельности региона и характером задач, решаемых соответствующими подразделениями таможенных органов.

Кадровый потенциал таможенных органов занимает особое место в системе экономического развития региона, проявляясь на трех взаимосвязанных уровнях, что представлено в табл. 1.

Таким образом, кадровый потенциал таможенных органов, не являясь частью трудовых ресурсов региона, представляет собой особый ресурс, посредством которого обеспечивается выполнение функций, возложенных на таможенные органы, и формируются необходимые благоприятные условия для развития внешнеэкономической деятельности.

Оценка кадрового потенциала таможенных органов требует учета не только кадровой обеспеченности таможенных органов, но и их профессиональной подготовки. Особую значимость

Таблица 1.

Уровни проявления кадрового потенциала таможенных органов в системе экономического развития региона

Уровень проявления	Основные характеристики	Формы реализации	Значение для региона
Организационный уровень	Квалификация кадров; Опыт и мотивация; Специальные знания, навыки и компетенции	Выполнение должностных обязанностей; Эффективное применение технических средств таможенного контроля	Обеспечение эффективного выполнения функций, возложенных на таможенные органы
Территориальный (региональный) уровень	Способность кадрового состава выполнять возложенные функции в различных территориальных условиях	Эффективная организация таможенного контроля; Адаптация профессиональных компетенций должностных лиц к территориальной специфике региона деятельности	Повышение качества таможенного администрирования в регионе деятельности
Социально-экономический уровень	Совокупный эффект профессиональной деятельности должностных лиц для участников внешнеэкономической деятельности	Создание благоприятных условий для прохождения таможенного контроля законопослушными участниками внешнеэкономической деятельности	Формирование благоприятных институциональных условий социально-экономического развития региона

Таблица 2.

Компоненты кадрового потенциала таможенных органов

Компонент	Что оценивает	Возможные показатели
Количественный	Укомплектованность таможенных органов	Коэффициент укомплектованности; Коэффициент выбытия
Качественный	Уровень профессиональной подготовки должностных лиц	Уровень образования; Соответствие образования выполнению возложенных обязанностей
Инновационный	Способность должностных лиц применять инновационные инструменты	Уровень владения цифровыми информационными системами; Наличие компетенций, необходимых для работы с ТСТК

данный подход приобретает в условиях цифровизации таможенного администрирования, предполагающей более активное использование цифровых информационных систем. Необходимость развития профессиональных компетенций должностных лиц таможенных органов в условиях перехода к интеллектуальной таможне, осуществляющего в рамках реализации Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года, также отражено в исследовании Калмыковой О.Ю. и Трубицына К.В. [8, 9].

На основании вышесказанного, в целях проведения оценки кадрового потенциала таможенных органов может быть использована оценка трех компонентов, представленных в табл. 2.

На основании оценки данных компонентов может быть произведена общая оценка кадрового потенциала таможенных органов, однако, в целях определения весовых коэффициентов предложенных компонентов, а также конкретного состава показателей оценивания необходима апробация предложенной методики на актуальных статистических данных.

С учетом изложенного и ввиду отсутствия общепринятого определения кадрового потенциала таможенных органов предлагается следующая трактовка:

Кадровый потенциал таможенных органов – это совокупность профессиональных знаний, навыков и умений должностных лиц, которая обеспечивает выполнение возложенных на таможенные органы функций и способствует формированию благоприятных условий для развития внешнеэкономической деятельности.

Таким образом кадровый потенциал не сводится исключительно к количественной оценке должностных лиц, а также учитывает их профессиональные возможности, имеет функциональную направленность и играет существенную роль в социально-экономическом развитии региона.

Список литературы

1. Ионина М.В. Проблемы формирования квалифицированного кадрового состава таможенных органов Российской Федерации в условиях цифровизации // Бюллетень инновационных технологий. – 2024. – Т.8. № 3 (31). – С. 32-35.

2. Сасова А.Д. Механизм администрирования федеральных таможенных доходов // Экономика, предпринимательство и право. – 2025. – Т. 15, № 4. – С. 2991-3010

3. Хрящев В.В., Трубицын К.В. Трудовой потенциал должностных лиц таможенных органов: понятие, структура, оценка // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – № 2. – С. 5-10.

4. Потуданская В.Ф., Боровских Н.В., Киперварь Е.А. Кадровый потенциал региона: сущность, факторы, проблемы формирования // Экономика труда. 2018. Том 5, № 3. – с. 735-744

5. Сабанов М.В., Шарапова Н.В. Теоретические аспекты формирования и развития кадрового потенциала организации // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. – 2024. – № 2. – С. 116-125.

6. Третьяк Н.А. Таможенный потенциал как важнейшее условие экономического роста: региональный аспект // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. – 2021. – № 2(95). – С. 69-79.

7. Бабалян Э.Б. Влияние институциональных факторов на развитие экономики региона // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2019. – № 4(250). – С. 17-24.

8. Калмыкова О.Ю., Трубицын К.В. Формирование кадрового потенциала таможенных органов в условиях перехода к «интеллектуальной таможне» // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2022. – Т. 11, № 4. – С. 63-69.

9. Распоряжение Правительства РФ от 23.05.2020 № 1388-р «Об утверждении Стратегии развития таможенной службы Российской Федерации до 2030 года» [Электронный ресурс] // Правовая система «КонсультантПлюс». URL: www.consultant.ru..

Поступила в редакцию 21.10.2026

Сведения об авторах:

Афонин Петр Николаевич – профессор кафедры экономической теории и экономики таможенного дела Российской таможенной академии, доктор технических наук, доцент, e-mail: pnafonin@yandex.ru

Бызов Егор Павлович – аспирант Российской таможенной академии, e-mail: ep.byzov@customs-academy.ru

Электронный научно-практический журнал "**Бюллетень инновационных технологий**" (**ISSN 2520–2839**) является сетевым средством массовой информации регистрационный номер **Эл № ФС77-73203**
по вопросам публикации в Журнале обращайтесь по адресу bitjournal@yandex.ru