

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

IMPROVING PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CUSTOMS OFFICIALS

ПОЛУЧЕНО 13.10.2022 ОДОБРЕНО 17.10.2022 ОПУБЛИКОВАНО 29.12.2022

УДК 331.109 DOI 10.12737/2305-7807-2022-11-6-34-39

**ТРУБИЦЫН К.В.**

Доцент, Самарский государственный технический университет, г. Самара

TRUBITSYN R.V.

Associate Professor, Samara State Technical University, Samara

e-mail: Trubitsyn.KV@samgtu.ru**КАЛМЫКОВА О.Ю.**

Доцент, Самарский государственный технический университет, г. Самара

KALMYKOVA O.YU.

Associate Professor, Samara State Technical University, Samara

e-mail: oukalmiykova@mail.ru

Аннотация

В исследовании анализируется актуальная тема формирования профессиональной компетентности должностных лиц таможенных органов в процессе таможенной службы в целях минимизации функциональных проявлений деструктивных конфликтов, кадровых рисков и профессиональных стрессов. Целью данного исследования является разработка методических рекомендаций по совершенствованию системы профессионального развития должностных лиц таможенных органов. Проведен сравнительный анализ научных исследований, результаты которых имеют практическое значение для повышения эффективности кадровых мероприятий, направленных на формирование кадрового потенциала таможенных органов. В исследовании использованы следующие методики: наблюдение, анализ нормативно-правовых, программно-целевых документов, экспертный опрос, методика диагностики кадровых рисков, метод анализа иерархий. Проанализированы факторы организационной среды таможенного органа, которые оказывают влияние на уровень сформированности профессиональной компетентности персонала таможенных органов. Задачи диагностического этапа исследования: экспертный опрос респондентов об эффективности предложенных методических рекомендаций по формированию профессиональной компетентности должностных лиц таможенных органов. В исследовании в качестве экспертов выступали должностные лица таможенного органа и преподаватели высшего учебного заведения. Анализ результатов экспертных опросов обеспечивает совершенствование учебно-методического сопровождения процесса подготовки студентов в Самарском государственном техническом университете. Определение эффективных методов профессионального развития должностных лиц таможенного органа осуществлялось на основе метода анализа иерархий (МАИ).

Ключевые слова: профессиональное развитие, профессиональная компетентность, кадровая политика, кадровый риск, конфликт, обучающий тренинг, таможенные органы, специалист.

Abstract

The article discusses topical issues of increasing the level of professional competence of customs officials in the process of customs service in order to minimize the functional manifestations of destructive conflicts, personnel risks and professional stress. The purpose of this study is to develop guidelines for improving the system of professional development of customs officials. The authors carried out a comparative analysis of scientific research, the results of which are of practical importance for improving the effectiveness of personnel measures aimed at building the personnel potential of customs authorities. In the study, the authors used the following methods: observation, analysis of legal, program and target documents, expert survey, personnel risk diagnostics, hierarchy analysis. The authors analyze the factors of the organizational environment of the customs authority, which affect the level of formation of professional competence of the personnel of the customs authorities. Tasks of the diagnostic stage of the study: an expert survey of respondents on the effectiveness of the proposed methodological recommendations for improving the level of professional competence of customs officials. In the study, officials of the customs authority and teachers of a higher educational institution acted as experts. Analysis of the results of expert surveys ensures the improvement of educational and methodological support for the process of preparing students at the Samara State Technical University. Determination of effective methods of professional development of officials of the customs authority was carried out on the basis of the analysis of hierarchies (HAI).

Keywords: professional development, professional competence, personnel policy, personnel risk, conflict, training, customs authorities, specialist.

ВВЕДЕНИЕ

Одним из стратегических направлений государственной кадровой политики Российской Федерации является повышение профессиональных знаний, навыков, умений и компетенций персонала организации. Перед кадровой службой таможенных органов стоит актуальная задача по модернизации технологии профессионального развития персонала таможенных органов: совершенствование системы и методики обучения должностных лиц как факторов развития профессиональной карьеры (индивидуальных планов профессионального развития) с учетом специфики деятельности таможни. От уровня профессиональной компетентности во многом зависит эффективность и производительность труда должностных лиц в процессе таможенной службы.

В исследовании решались следующие задачи:

- проведение экспертных опросов, анализ результатов которых позволил определить эффективные методы формирования профессиональной компетентности персонала таможенных органов;
- формирование учебно-методических и информационных материалов:
 - а) образовательного процесса для студентов специальности «Таможенное дело» (блок управленческих дисциплин: «Управление персоналом в таможенных органах» и «Управление конфликтами и стрессами в таможенных органах») в Самарском государственном техническом университете;
 - б) образовательных тренингов по теме «Формирование профессиональной компетентности персонала таможенных

органов» для студенческой аудитории и для должностных лиц таможенных органов.

В процессе формирования кадрового потенциала таможенных органов необходимо совершенствовать систему профессионального обучения персонала и учебно-методическое обеспечение процесса обучения студентов специальности «Таможенное дело».

Е.В. Алексеева и Ю.С. Панчихина отмечают, что в настоящее время существует ряд проблем в области профессионального развития персонала таможенных органов: неэффективность системы профессиональной подготовки, переподготовки и обучения государственных служащих таможенных органов; устаревшие подходы к системе личностно-профессионального развития; неэффективность применения информационных, цифровых и коммуникативных технологий в дополнительном профессиональном образовании [1].

А.В. Антоновский, М.В. Мурашко, О.В. Филиппова анализируют практические рекомендации, направленные на совершенствование технологий профессионального обучения и развития должностных лиц в процессе таможенной службы:

- применение методов информационных и цифровых технологий в процессе подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- модернизация образовательных технологий, применяемых в процессе профессионального образования персонала таможенных органов в течение всего периода их профессиональной деятельности;
- развитие у студентов профессиональных ориентиров, внутренней мотивации к профессиональному развитию;
- внедрение дополнительных инновационных методик и методов обучения студентов в процессе реализации образовательной программы в вузе [2].

Е.В. Алексеева и Е.Н. Маслов акцентируют внимание на важности профессионально-психологической подготовки сотрудников таможенных органов, отмечая, что развитие профессионально-психологической устойчивости у сотрудников таможенных органов является неотъемлемой частью профессиональной подготовки человеческих ресурсов в таможенных органах [3]. Г.И. Краславская и Н.И. Колесников рассматривают нормативно-правовую базу, регулирующую организацию системы профессионального развития должностных лиц таможенных органов РФ, предлагают практические рекомендации по совершенствованию системы профессионального развития должностных лиц таможенных органов [4].

В.Д. Вагин считает, что ключевая роль принадлежит оценке профессиональной деятельности должностных лиц таможенного органа в соответствии с показателями эффективности трудовой деятельности [5]. Бурлуцкий А.Н. и Вербов В.Ф. анализируют понятие профайлинга и практическую значимость его применения в системе профессиональной подготовки персонала в процессе таможенной службы, полагая, что владение совокупностью психологических методов прогнозирования поведения индивида повысит эффективность работы инспекторов в рамках выполняемых ими должностных обязанностей [6].

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В исследовании были использованы следующие методы: экспертный опрос; методика диагностики кадровых рисков [7]; метод анализа иерархий.

В ходе проводимого исследования сформированы методические рекомендации по совершенствованию системы профессионального развития должностных лиц таможенных органов:

- совершенствование структуры и содержания мероприятий по подготовке, переподготовке и повышению квалификации персонала таможенных органов в рамках системы дополнительного образования;
- разработка учебно-методического обеспечения образовательной деятельности для студентов специальности «Таможенное дело» и должностных лиц таможенных органов;
- совершенствование системы дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Таможенное дело»;
- совершенствование реализации дополнительных профессиональных программ с применением дистанционных и цифровых образовательных технологий;
- актуализация соответствия базы тестовых вопросов действующему законодательству;
- повышение уровня управленческой компетентности руководящего состава;
- совершенствование взаимоотношений таможенных органов и организаций — участников внешнеэкономической деятельности (ВЭД) с вузами по формированию «портфеля компетенций» выпускников по специальности «Таможенное дело»;
- формирование у студентов в процессе обучения готовности к профессиональному развитию.

Для определения наиболее эффективных рекомендаций по повышению уровня профессиональной компетентности в апреле 2022 г. проведен экспертный опрос, в котором участвовали должностные лица таможенного органа. Респонденты оценили предложенные рекомендации, направленные на повышение уровня профессиональной компетентности должностных лиц, по шкале от 1 до 10 баллов. В опросе участвовали следующие группы респондентов:

- преподаватели СамГТУ;
- должностные лица таможенных органов, окончившие Самарский государственный технический университет в течение последних пяти лет;
- должностные лица таможенных органов с большим стажем работы.

Результаты экспертного опроса представлены в табл. 1.

Исходя из средней оценки каждого эксперта, можно сделать вывод, что наиболее важными практическими рекомендациями являются:

- совершенствование системы дополнительного профессионального образования по специальности «Таможенное дело»;
- совершенствование реализации дополнительных профессиональных программ с применением дистанционных и цифровых образовательных технологий;
- разработка учебно-методического обеспечения образовательной деятельности (для студентов специальности «Таможенное дело» и должностных лиц таможенных органов).

РЕЗУЛЬТАТЫ

Выбор варианта наиболее эффективного метода формирования профессиональной компетентности должностных лиц таможенных органов осуществлен на основе метода анализа иерархий (МАИ). На рисунке в графическом виде представлено содержание проблемной ситуации.

В табл. 2 представлен расчет приоритетов по критерию «Совершенствование системы профессионального образования персонала таможенных органов».

Расчет по критерию «Совершенствование реализации профессиональных программ с применением дистанционных

Результаты экспертного опроса

№	Рекомендации	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	Эксперт 4	Эксперт 5	Эксперт 6
1	Совершенствование структуры и содержания программ повышения квалификации персонала	8	7	7	6	8	9
2	Формирование учебно-методических материалов обеспечения образовательной деятельности	10	10	10	10	8	9
3	Совершенствование системы дополнительного профессионального образования по специальности «Таможенное дело»	10	9	10	10	9	10
4	Совершенствование дополнительных профессиональных программ с применением дистанционных и цифровых образовательных технологий	10	10	8	10	10	10
5	Актуализация соответствия базы тестовых вопросов действующему законодательству	10	8	10	10	9	9
6	Повышение уровня управленческой компетентности руководителей	10	8	9	9	8	9
7	Совершенствование системы взаимоотношений таможенных органов и организаций — участников ВЭД с вузами по формированию «портфеля компетенций» выпускников по специальности «Таможенное дело»	9	9	9	8	8	9
8	Формирование у студентов готовности к профессиональному развитию	7	8	7	6	7	7

Таблица 1

Расчет приоритетов по критерию «Совершенствование системы профессионального образования персонала таможенных органов»

Критерий	Матрица парных сравнений				Компоненты собственного вектора	Нормированные оценки	Расчет λ_{\max}
	Мера № 1	Мера № 2	Мера № 3	Мера № 4			
Мера № 1	1	2	4	1/2	1,42	0,28	1,08
Мера № 2	1/2	1	3	1/4	0,76	0,18	1,16
Мера № 3	1/4	1/3	1	1/3	0,42	0,09	0,98
Мера № 4	2	4	3	1	2,20	0,44	0,94
Сумма	3,76	7,31	11,00	2,08	4,81	1,00	4,21

ИС = 7%,
ОС = 6%.

Таблица 2

Расчет приоритетов по критерию «Совершенствование реализации дополнительных профессиональных программ»

Критерий	Матрица парных сравнений				Компоненты собственного вектора	Нормированные оценки	Расчет λ_{\max}
	Мера № 1	Мера № 2	Мера № 3	Мера № 4			
Мера № 1	1	3	4	1/3	1,40	0,27	1,27
Мера № 2	1/3	1	2	1/4	0,65	0,14	1,11
Мера № 3	1/4	1/2	1	1/4	0,43	0,08	0,89
Мера № 4	3	4	4	1	2,64	0,52	0,92
Сумма	4,56	8,51	11,00	1,82	5,10	1,00	4,18

ИС = 6%,
ОС = 6%.

Таблица 3

и цифровых образовательных технологий» представлен в табл. 3.

Расчет по критерию «Актуализация соответствия базы тестовых вопросов действующему законодательству» представлен в табл. 4.

Расчет по критерию «Разработка системы учебно-методического обеспечения образовательной деятельности (для студентов и должностных лиц таможенных органов)» представлен в табл. 5.

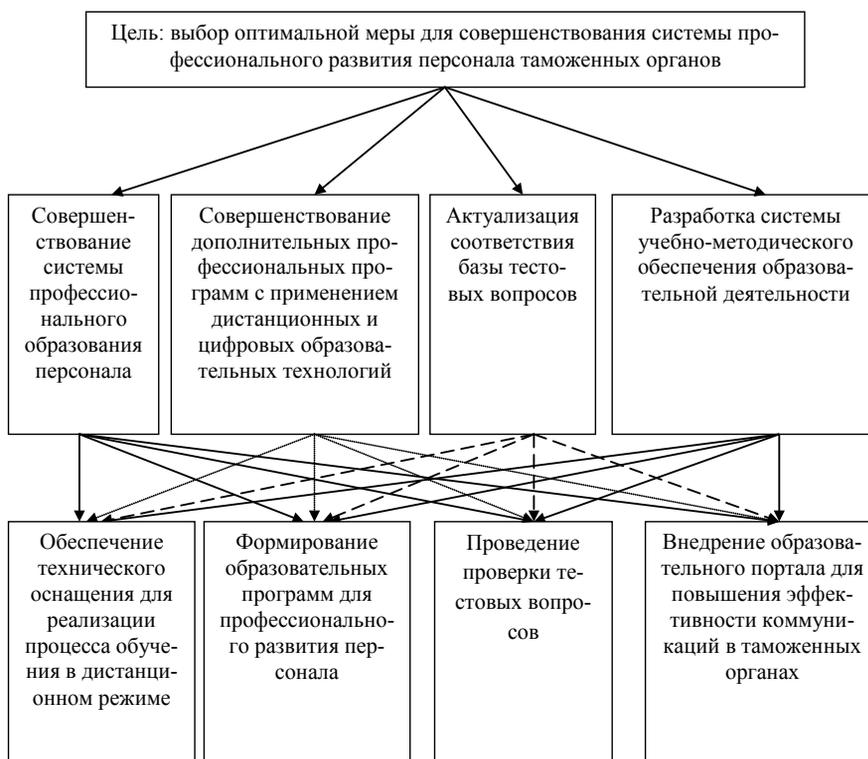


Рис. Декомпозиция проблемы в иерархию

Таблица 4

**Расчет приоритетов по критерию
«Актуализация соответствия базы тестовых вопросов
действующему законодательству»**

Критерий	Матрица парных сравнений				Компо- ненты соб- ственного вектора	Нормиро- ванные оценки	Расчет λ_{\max}
	Мера № 1	Мера № 2	Мера № 3	Мера № 4			
Мера № 1	1	2	1/4	1/3	0,64	0,14	1,18
Мера № 2	1/2	1	1/3	1/2	0,55	0,12	0,86
Мера № 3	4	3	1	2	2,22	0,47	0,97
Мера № 4	3	2	1/2	1	1,32	0,27	1,08
Сумма	8,52	8,10	2,08	3,83	4,71	1,00	4,12

ИС = 4%,
ОС = 4%.

Схема синтеза глобальных приоритетов для иерархии приведена в табл. 6.

Полученные результаты показывают, что наиболее эффективными рекомендациями по совершенствованию профессионального развития персонала в таможенных органах являются:

- разработка системы учебно-методического обеспечения образовательной деятельности;
- внедрение образовательного портала для повышения эффективности коммуникаций в таможенных органах.

Таблица 5

**Расчет приоритетов по критерию
«Разработка системы учебно-методического
обеспечения образовательной деятельности»**

Критерий	Матрица парных сравнений				Компо- ненты соб- ственного вектора	Нормиро- ванные оценки	Расчет λ_{\max}
	Мера № 1	Мера № 2	Мера № 3	Мера № 4			
Мера № 1	1	1/2	1/3	1/2	0,56	0,11	0,96
Мера № 2	2	1	1/2	2	1,19	0,26	1,04
Мера № 3	3	2	1	3	2,05	0,46	0,97
Мера № 4	2	1/2	1/3	1	0,76	0,18	1,12
Сумма	8,00	4,10	2,16	6,50	4,55	1,00	4,09

ИС = 3%,
ОС = 2%.

В исследовании проведена оценка потенциальных кадровых рисков совершенствования системы профессионального развития персонала таможенных органов.

В качестве экспертов выступили должностные лица таможенного органа. Результаты проведенной оценки представлены в табл. 7.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что большее влияние на организацию имеют такие риски, как неэффективное взаимодействие таможенных органов и организаций — участников ВЭД с вузами по формированию «портфеля компетенций» выпускников по специ-

Синтез глобальных приоритетов

Таблица 6

	Совершенствование системы профессионального образования	Совершенствование дополнительных профессиональных программ с применением дистанционных и цифровых образовательных технологий	Актуализация базы тестовых вопросов	Разработка системы учебно-методического обеспечения образовательной деятельности	Глобальные приоритеты
	0,39	0,21	0,27	0,14	
Мера № 1	0,28	0,28	0,14	0,12	0,22
Мера № 2	0,16	0,13	0,12	0,27	0,17
Мера № 3	0,09	0,08	0,47	0,45	0,25
Мера № 4	0,47	0,52	0,27	0,17	0,36
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Оценка рисков совершенствования профессионального развития персонала в таможенных органах

Таблица 7

№	Простые риски	Эксперты			Средняя	Приоритет	Вес	Оценка
		Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3				
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Риск, связанный с внедрением новшеств и инноваций в образовательный процесс	50	75	50	58,4	2	0,075	4,38
2	Риск недостаточного финансирования процесса прохождения должностными лицами курсов повышения квалификации	0	25	0	8,5	4	0,01	0,09
3	Риск недостаточного уровня технического оснащения образовательного процесса в рамках перехода к «Интеллектуальной таможне»	25	25	50	33,6	3	0,05	1,68
4	Риск быстрой изменчивости актуальной информации в рамках профессиональной деятельности	0	0	0	0	4	0,02	0
5	Риск возникновения деструктивных конфликтов и профессиональных стрессов в коллективе таможенного органа	75	25	50	50	2	0,076	3,75
6	Неэффективное взаимодействие таможенных органов и организаций ВЭД с вузами по формированию «портфеля компетенций» выпускников	75	75	50	66,8	2	0,075	5,00
7	Риск неэффективности воспитательно-профилактической работы со студентами	50	50	50	50	2	0,076	3,76
8	Непредвиденные риски	50	50	50	50	2	0,075	3,76
	Итого							22,38

Таблица 8

Функции конфликта в таможенных органах

Функции конфликта в трудовом коллективе таможенного органа	Направленность и последствия конфликтов в трудовом коллективе				
	Конструктивные		Деструктивные		
	Пример конфликта (вид)	Пример конфликта (вид)	Потенциальные риски поведения персонала	Профилактика деструктивных конфликтов	
Методы профилактики				Ответственный	
Формирование благоприятного морально-психологического климата			
Активизация социальных связей в трудовом коллективе			
Информирование о факторах и причинах роста уровня социальной напряженности			
Актуализация процесса внедрения инноваций и новшеств			
Трансформация деловых и межличностных отношений в группе (коллективе)			
Профилактика деструктивных конфликтных ситуаций в трудовом коллективе			
Повышение уровня лояльности и настроения персонала					

Таблица 9

Классификация конфликтов в таможенных органах и потенциальные кадровые и технологические риски

Основание для классификации	Вид конфликта	Пример конфликтной ситуации	Возможные кадровые риски	Возможные технологические риски	Профилактика рисков	
					Метод профилактики кадровых рисков	Метод профилактики технологических рисков

альности «Таможенное дело» и риск, связанный с необходимостью оперативной перестройки образовательного процесса.

Разработаны различные учебные и учебно-методические пособия, которые применяются в процессе подготовки студентов, обучающихся по специальности «Таможенное дело» в Самарском государственном техническом университете [8–11].

Примеры заданий для дисциплин «Управление конфликтами и стрессами в таможенных органах» и «Управление персоналом в таможенных органах» представлены ниже.

Задание 1. Изучите функциональные проявления конфликтных столкновений в таможенных органах (табл. 8). Представьте методы управления кадровыми рисками, возникающими в процессе таможенной службы.

Задание 2. Проанализируйте и перечислите виды конфликтов, возникающих в процессе таможенной службы. Заполните табл. 9.

Задание 3. Проанализируйте классификацию конфликтов, характерных для таможенных органов, и заполните табл. 10.

Таблица 10

Виды конфликтов в таможенных органах

Вид конфликта	Характеристика	Участники	Частота возникновения	Риски поведения персонала
Межличностный
Межгрупповой
Организационный
Трудовой
Конфликт интересов (коррупционное поведение должностных лиц)

Приведите примеры кадровых мероприятий, направленные на профилактику конфликтов и профессиональных стрессов в таможенных органах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ результатов идентификации и оценки кадровых рисков, возникающих в процессе таможенной службы, показал необходимость формирования практических рекомендаций по совершенствованию системы профессионального развития персонала, обеспечивающей профилактику потенциальных рисков управления человеческими ресурсами таможенных органов. Представленные в статье рекомендации по формированию профессиональной компетентности персонала таможенных органов сформированы в соответствии с целями и задачами международного стандарта подготовки человеческих ресурсов для таможенных органов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева Е.В., Панчохина Ю.С. Проблематика личностно-профессионального развития персонала в таможенных органах // COLLOQUIUM-JOURNAL. — 2019. — № 9–5 (33). — С. 8–9.
2. Антоновский А.В., Мурашко М.В., Филиппова О.В. Возможности совершенствования непрерывной профессиональной подготовки специалистов таможенных органов // Ученые записки Санкт-Петербургского имени В.Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. — 2017. — № 4 (64). — С. 102–105.
3. Алексеева Е.В., Маслов Е.Н. Особенности профессионально-психологической подготовки кадров в таможенных органах // COLLOQUIUM-JOURNAL. — 2019. — № 27–8 (51). — С. 13–14.
4. Краславская Г.И., Колесников Н.И. Актуальные вопросы профессионального развития должностных лиц тамо-

- женных органов Российской Федерации // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. — 2019. — № 1 (34). — С. 114–121.
5. *Вагин В.Д.* К вопросу о профессиональном росте и развитии должностных лиц таможенных органов Российской Федерации // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Экономика. Право. Управление. — 2019. — № 9. — С. 36–41.
 6. *Бурлуцкий А.Н., Вербов В.Ф.* Профайлинг в профессиональной подготовке и деятельности должностных лиц таможенных органов. Актуализация и прикладные аспекты применения // Особенности государственного регулирования внешнеэкономической деятельности в современных условиях: материалы VII Всероссийской научно-практической конференции. — 2020. — С. 360–368.
 7. *Митрофанова А.Е.* Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации: дис. канд. экон. наук: 08.00.05. — М., 2013. — 217 с.
 8. *Коновалова В.Г., Калмыкова О.Ю., Трубицын К.В., Митрофанова А.Е.* Управление конфликтами и стрессами в таможенных органах: учеб. пособие. — М.: Проспект, 2020. — 224 с.
 9. *Калмыкова О.Ю., Трубицын К.В., Горбунова Ю.Н., Коновалова В.Г., Маслобойникова Н.В.* Профессиональная этика должностных лиц таможенных органов: учеб. пособие. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2019. — 146 с.
 10. *Калмыкова О.Ю., Трубицын К.В., Митрофанова А.Е.* Кадровая политика и управление кадровыми рисками в таможенных органах: учеб.-метод. пособие. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2019. — 131 с.
 11. Управление персоналом в таможенных органах: самостоятельная и научно-исследовательская работа студентов: учеб. пособие / О.Ю. Калмыкова, К.В. Трубицын, Ю.Н. Горбунова. — Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2022. — 258 с.
- rities // COLLOQUIUM-JOURNAL. 2019. No. 9–5 (33). pp. 8–9.
2. *Antonovsky A.V., Murashko M.V., Filippova O.V.* Opportunities to improve continuous professional training of specialists of customs authorities // Uchenye zapiski St. Petersburg named after V. B. Bobkov branch of the Russian Customs Academy. 2017. No. 4 (64). pp. 102–105.
 3. *Alekseeva E.V., Maslov E.N.* Features of professional and psychological training of personnel in customs authorities // COLLOQUIUM-JOURNAL. 2019. No. 27–8 (51). pp. 13–14.
 4. *Kraslavskaya G.I., Kolesnikov N.I.* Topical issues of professional development of officials of the customs authorities of the Russian Federation // Academic Bulletin of the Rostov Branch of the Russian Customs Academy. 2019. No. 1 (34). pp. 114–121.
 5. *Vagin V.D.* On the issue of professional growth and development of officials of the customs authorities of the Russian Federation // Bulletin of the Pskov State University. Series: Economy. Right. Control. 2019. No. 9. S. 36–41.
 6. *Burlutsky A.N., Verbov V.F.* Profiling in the professional training and activities of customs officials. Actualization and applied aspects of application // Features of state regulation of foreign economic activity in modern conditions: materials of the VII All-Russian scientific and practical conference. 2020. S. 360–368.
 7. *Mitrofanova A.E.* Management of personnel risks in work with personnel of the organization: dis. cand. economy Sciences: 08.00.05.: Mitrofanova A.E. — М., 2013. — 217 p.
 8. *Konovlova V.G., Kalmykova O.Yu., Trubitsyn K.V., Mitrofanova A.E.* Management of conflicts and stresses in the customs authorities: textbook. — М.: Prospekt, 2020. — 224 p.
 9. *Kalmykova O.Yu., Trubitsyn K.V., Gorbunova Yu.N., Konovlova V.G., Masloboinikova N.V.* Professional ethics of customs officials: textbook. — Samara: Samar. state tech. un-t, 2019. — 146 p.
 10. *Kalmykova O.Yu., Trubitsyn K.V., Mitrofanova A.E.* Personnel policy and management of personnel risks in customs authorities: textbook. — Samara: Samar. state tech. un-t, 2019. — 131 p.
 11. Personnel management in customs authorities: independent and research work of students: textbook / O.Yu. Kalmykova, K.V. Trubitsyn, Yu.N. Gorbunova. — Samara: Samar. state tech. un-t, 2022. — 258 p.

REFERENCES

1. *Alekseeva E.V., Panchokhina Yu.S.* Problems of personal and professional development of personnel in customs autho-

Яценко Е.

IT-РЕКРУТМЕНТ: КАК НАЙТИ ЛУЧШИХ СПЕЦИАЛИСТОВ, КОГДА ВСЕ ВОКРУГ ГОРИТ

М.: Альпина Паблишер, 2022, 265 с.

- Айтишники сегодня — самые сложные и необходимые специалисты, мало кто умеет их качественно подбирать
- С каждым годом рынку труда помимо разработчиков все больше нужны IT-рекрутеры. Сейчас многие эйчары и рекрутеры из других отраслей хотят перепрофилироваться на поиск кандидатов в сфере IT, а профессиональной литературы по IT-рекрутменту на русском языке практически нет
- Автор знает об IT-рекрутменте все и делится своим опытом и знаниями в легкой и понятной форме, живым, веселым, ироничным языком.

Специалисты в области информационных технологий сегодня нарасхват, и потребность в них в ближайшие годы будет только расти. Поиск разработчиков, тестировщиков, аналитиков и администраторов для компаний самых разных профилей — нетривиальная задача даже для опытных рекрутеров. Достойные специалисты требуют особого подхода: рекрутеру нужно ориентироваться в отрасли, обладать базовыми знаниями в IT-сфере, иначе выстраивать коммуникацию. Как научиться говорить с айтишниками на одном языке, пишет Егор Яценко — один из самых авторитетных российских IT-рекрутеров, энтузиаст и популяризатор новой профессии. Он дружелюбно и иронично объясняет, как быстро искать и убеждать кандидатов, рассказывает о секретах эффективного рекрутинга и закономерностях, которые узнал на собственном опыте. Но самое главное — эта книга поможет начинающим и даже опытным рекрутерам сохранить здравомыслие в любых обстоятельствах.

Для рекрутеров и эйчаров, специалистов кадровых служб, как уже работающих в найме IT-специалистов, так и еще только планирующих перейти в эту сферу. Заинтересоваться профессией IT-рекрутера могут и выпускники вузов (причем не только технических), и абитуриенты, и представители других профессий, решившие перепрофилироваться.

