

В. А. ОСТАНИН\*

## Специфические активы (компетенции) должностных лиц таможенных органов России: проблемы формирования

Рассматриваются специфические активы (компетенции) потенциальных работников таможенных органов в единстве с качествами, которые были сформированы на предыдущих этапах их жизни и работы. Логическая конъюнкция специфических профессиональных активов и доминирование государственных интересов могут быть отнесены к признакам необходимости и достаточности для оценки компетентности работника.

*Ключевые слова:* специфические профессиональные активы, компетенции, риски, шансы, риск-менеджмент, шанс-менеджмент, репутационные риски.

V. A. OSTANIN

### Specific Assets (Competencies) of Russian Customs Officials: Problems of Formation

The specific assets (competencies) of potential customs officials are considered in unity with the qualities that were formed at the previous stages of their life and work. The logical conjunction of specific professional assets and the dominance of state interests can be attributed to the signs of necessity and sufficiency for assessing the competence of an employee.

*Keywords:* specific professional assets, competencies, risks, chances, risk management, chance management, reputational risk.

Работники организаций любых форм собственности, участвующих в процессе создания богатства, обладают определенными возможностями, или компетенциями, которые уже

ОСТАНИН Владимир Анатольевич – доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории и мировой экономики. [ostaninva@yandex.ru](mailto:ostaninva@yandex.ru).

OSTANIN V. A. – Doctor of Economic Sciences, Professor at the Department of Economic Theory and World Economy.

---

\* Владивостокский филиал Российской таможенной академии. 690034, г. Владивосток, ул. Стрелковая, 16 в.  
Vladivostok Branch of the Russian Customs Academy. 16 v, Strelkovaya Str., Vladivostok, 690034.

были предопределены и распределены в обществе в соответствии с относительными преимуществами работников. Компетенция (от лат. *competere* – подходить, соответствовать, удовлетворять) в данной статье понимается как некоторая совокупность факторов, которыми обладает работник, личность, что делает его соответствующим месту, должности в общей системе распределения личностных факторов. Из этого базового определения логически следует и употребляемое в юриспруденции понятие «компетенции» как некоторые способности, полномочия, права, обязанности должностных лиц или организаций, наделенных властными органами совершать юридически значимые действия. Быть компетентным, скорее, означает быть способным выполнять возложенные функции. Поэтому компетенции лежат в области знаний, практических навыков, умений, иных способностей работника.

Именно эти признаки придают работнику специфичность его личностного, профессионального потенциала, что в конечном счете включается в человеческий капитал. Их можно рассматривать в качестве факторов, или активов, специфических – характеризующих работника-специалиста, обладающего востребованными на его месте в распределении труда способностями, и общих – свойственных работнику независимо от его должности в границах предприятия, организации. Они не могут суммироваться, т. е. не аддитивны по своей природе (от лат. *additivus* – суммируемый, прибавляемый), ибо человек, являясь целым, тем не менее не есть суммативное целое. Компетентный работник по определению должен обладать способностями, позволяющими выполнять возлагаемые на него должностными, функциональными обязанностями действия. Следовательно, конкурентные преимущества каждого работника будут предопределены его личностными компетенциями, которые являются по своей природе общими и специфическими активами, составляющими его личностного человеческого капитала.

В теории институциональной экономики личностный человеческий капитал из потенциальной переходит в действительность, когда компетенции как возможности трансформируются в сфере производственной или иной деятельности в готовый продукт, принимающий форму товара с присущей ему потребительной и меновой стоимостью. Институт же в данной статье понимается как функциональные организации, которые призваны добиваться поставленных целей, руководствуясь в своей деятельности принципами на основе принятых правил, традиций, установлений, признаваемых ценностей, предписаний, законов, кодексов, культурных и этических ценностных установок. Ключевым моментом в данном определении является то, что институт является в своей деятельности конкретную, специфическую для него социальную функцию, например образовательную, кредитную, сберегательную, производственную, функцию таможенного контроля. Поэтому существует достаточно оснований отнести Федеральную таможенную службу к институту таможенного дела, институту таможенного контроля. В системе ФТС России на основе присущих

только ей функций воплощены правила поведения должностных лиц и иных работников, принимающие формы таможенных установлений, или институций, т. е. таможенного кодекса, норм, правил и инструкций, которые должны реализовываться должностными лицами таможенной службы, а также таможенных традиций, таможенной этики и др.

Утрата таможенных институций ведет к потере статуса таможни как института таможенного контроля. Следовательно, организация (учреждение) таможня не может существовать без таможенных институций, т. к. их утрата лишает ее возможности выполнять сущностные функции таможенного органа. Значит, понимание институций как социальных форм типизации функций, что определяет их статусы и роли в процессе производства общественного бытия, скорее, соответствует определению институции с более широких оснований, а именно с позиции социологии [5, с. 42–51].

Работники, служащие, члены коллектива должны знать, понимать, владеть находящимся в их ведении инструментарием, механизмами, навыками использования производственного потенциала организации. Эти компетенции, или активы личностного человеческого капитала, есть содержательная основа института, или институции (лат. *Institutio* – наставления). Устанавливая, оформляя правила, мотивы поведения работника, определяя тем самым его в качестве актора в сложившихся «правилах игры», как это принято в институциональной экономике, организация приобретает специфические социальные, экономические качества в осуществлении своих ключевых функций, трансформируя тем самым организацию, учреждение в институт.

Таким образом, институции позволяют дифференцировать организации в специфические статусы с их специфическими ролями в системе воспроизводства как в экономике в целом, так и на конкретных предприятиях, организациях. Следовательно, вполне логично дать более краткое определение институту, как организации, реализующей специфические функции на основе специфических становлений, правил, традиций, мотивов, наставлений, норм, порядка, принимаемых к исполнению всеми акторами. На последних эти функции возложены, и они должны, обязаны обладать для этого соответствующими компетенциями и активами.

Тем не менее в теории социологии, права, институциональной экономики понятия «институт» и «институция» имеют весьма широкое разнообразие трактовок как по денотату, так и по концепту. В результате можно обнаружить не только разнообразие, но и откровенные некорректности, смешение понятий, перенос концепта с одной системы знаний на другую. По образному выражению О. В. Иншакова, эти понятия употребляются тем чаще и с большей легкостью, чем меньше знают, что собственно, эти понятия обозначают [5, с. 42].

Институциональная экономика преодолевает абстрактность методологического подхода в концепции неоклассики, стремясь понять человека не только как человека производящего, экономического, играющего,

контактирующего, иерархического, современного, разумного, политического (*homo faber, homo sapiens, homo economicus, homo ludens, homo hierarchicus, homo aequalis, homo contractus, homo politicos*), но и как человека институционального (*homo institutius*).

В этой модели теория более приближена к действительности современного человека, который выполняет возложенные на него функции, обладает требуемыми компетенциями, является носителем личностного человеческого капитала со всеми его сильными и слабыми сторонами. И если саму организацию, например ФТС России, можно отнести и классифицировать как институт, то требования, которые предъявляются к ее работникам, служащим уже определены их должностными обязанностями, или функциями, в системе иерархии. Если эти функции не исполняются или исполняются некачественно и не в полной количественной мере, то можно утверждать о диспропорции функций, в силу чего сама система обнаруживает структурную функциональную диспропорцию, или институциональную дисфункцию системы.

Из этого следует, что оценивать эффективность функционирования системы исходя только из экономических критериев, что характерно для методов экономического и методологического индивидуализма, свойственного неоклассической экономической школе, значит, впадать в абстрактность конечных выводов о жизнеспособности системы. Исключительно экономический подход к оценке эффективности и жизнеспособности организации здесь показывает свою односторонность и ущербность. Одновременно следует признать, что экономический взгляд на понимание функционирования систем пронизывает все перечисленные выше моменты человеческой деятельности, делая трудноразличимым понимание института в других подходах, например, социологическом, политическом, этическом и др. Это безусловно создает большие трудности в понимании сущности работника, хотя именно такое упрощение подкупает обманчивой для разума доступностью в познании складывающихся в организации отношений. Поэтому Э. Дюркгейм был прав, когда утверждал, что, тяготея к упрощению моделей поведения человека, исследователи-экономисты искусственно обеднили человека, упростили модель за счет игнорирования места, времени, социального окружения, страны, сведя его к модели теоретического эгоиста [4].

Сам же человеческий капитал не является аддитивной характеристикой, ибо переплетение специфических и общих активов работника формирует дополнительные способности, или эффекты, от взаимодействия, которые в теории организации относят к эмерджентным (от англ. *emergent* – появляющийся неожиданно, возникающий) эффектам.

Востребованные распределением труда в обществе компетенции, раскрывающиеся в активах, характеристиках человеческого капитала по признаку их специфичности в теории делят на общие, специфические и высокоспецифические активы [16]. Так как природа активов различна, то последние принято

классифицировать по специфичности человеческого капитала, целевых активов, материальных активов, географического местоположения актива. Специфичность актива начала формироваться на этапе перехода человеческого сообщества к разделению труда. Но именно в первобытном состоянии человек имел больше оснований быть отнесенным к человеку целостному. Процесс производительного освоения природы вынуждал человека выполнять многие простые функции. Это вытекает из того, что «определяющим моментом в истории является в конечном счете производство и воспроизводство непосредственной жизни... С одной стороны – производство средств к жизни: предметов питания, одежды, жилища и необходимых для этого орудий; с другой – производство самого человека, продолжение рода» [11, с. 20]. В эволюционном процессе отмечаются две противоположные тенденции в развитии разделения труда и оформляющейся институционально кооперации труда и производства. С одной стороны, формирование специфических активов находит основание в упрощении трудовых функций, с другой – специфические активы формируются за счет усложнения технологических процессов, что выдвигает ранее неизвестные формы сложного труда, в результате которого формируются узкоспециализированные работники, выполняющие сложные производственные функции.

В первом случае это явление обнаруживается в отраслях промышленности, в которых почти не требуется времени и ресурсов на обучение и переобучение с целью формирования простых компетенций работников. Достаточно просто рабочего, способного производить товары, которые нужны для поддержания его существования [10, с. 439]. «...Привычка двигать рукой или ногой не зависит ни от того, ни от другого. Потому мануфактуры процветают там, где наиболее подавлена духовная жизнь, так что мастерская может рассматриваться как машина, части которой составляют люди. ... Некоторые мануфактуры предпочитали нанимать полуидиотов для выполнения некоторых простых операций...»<sup>1</sup>. В результате трансакции в эти специфические человеческие активы были незначительны. Проблема, скорее, сводилась к поиску на рынке требуемых «полуидиотов».

Специфический актив может быть представлен как созданный под нужды организации актив, способный реализовывать определенные трансакции (сделки). Если трансакция прерывается, то потребность в этом специфическом активе сводится к нулю. Также специфический актив не может быть реализован как актив в других трансакциях, т. к. в этом случае утрачивается способность относительно другой функции. Оценку специфичности актива можно осуществить на основе потери эффекта от использования работника, на которого возлагаются несвойственные ему производственные, технологические функции.

<sup>1</sup> Ferguson A. Цит. по: К. Маркс. <https://bbf.ru/quotes/?source=64892>.

Чтобы восстановить способность работника при смене выполняемых им функций, следует вложить средства в смену форм профессиональной деятельности. Последнее требует вложения материальных, финансовых, интеллектуальных и иных ресурсов, что по своей природе является инвестициями в человеческий капитал. Эти инвестиции также следует относить к специфическим, ибо их результатом будет приобретение работником специфических компетенций, или специфических активов, когда последние будут реализованы при выполнении организацией своих функций. Эти вложения приобретают, таким образом, характеристику транзакционной специфичности активов.

Так как должностное лицо в организации работает в коллективе, то на процесс формирования специфического актива влияет и окружение, способность коллектива представлять некоторое целостное образование, обеспечивающее человеческую совместимость характеров, ценностных установок и профессиональных особенностей, т. е. профессиональных специфических активов. Коллектив всегда является выразителем противоречивых интересов, когда одни его члены могут реализовывать модели оппортунистического поведения как по отношению к подчиненным работникам, так и к руководству, собственникам бизнеса, находящимся на более высоких ступенях производственной и управляющей иерархии [12].

Формируются личностные компетенции, раскрывающиеся как в общих, так и специфических активах, в результате инвестиций в человеческий капитал. Работник приобретает, нарабатывает в себе личностный, или транзакционно-специфический человеческий капитал. Это, в конечном счете, повышает ценность работника, способного формировать потоки доходов, благ как для предприятия, так и для самого работника. В результате формируются предпосылки для оппортунистического поведения работника, к тому же, чем более весомыми были приобретенные в результате транзакционно-специфических инвестиций активы, тем в большей мере расширяется поле возможностей для оппортунизма уже в силу возросшей компетентности работника. Возникшее конфликтно-компромиссное состояние несет в себе риски как для организации, так и для работника.

Работник, являясь носителем специфических активов, компетенций, одновременно приобретает признаки частичного работника. Однако следует отметить существенную зависимость от процесса формирования специфического актива и частичного работника. Первое упоминание связи причины и следствия трансформации работника в частичного можно обнаружить в раннем произведении К. Маркса «Размышления юноши о выборе профессии» [7, с. 2–5].

Транзакционно-специфические инвестиции связывают как личность, так и предприятие, организацию. Разрыв отношений будет нежелательным как для предприятия в силу потерь части инвестиций, так и для работника, т. к. природа специфичности активов в теории контрактов не позволяет трансформировать затраты личности в актив, потому что эти специфические

навыки, умения, знания в лучшем случае будут оставаться элементами его человеческого потенциала, или возможности.

Приобретение специфических активов (компетенций) должностными лицами таможенной службы в России реализуется Российской таможенной академией, ее филиалами, другими высшими учебными заведениями, которые готовят специалистов для нужд Федеральной таможенной службы, а также для коммерческих организаций околотаможенной сферы. Высокоспецифические активы должностные лица получают на курсах повышения квалификации в системе Федеральной таможенной службы. Процесс приобретения, освоения специальности следует рассматривать как транзакционные инвестиции, которые осуществляет как ФТС России, так и будущие специалисты. Для последних эти транзакционные инвестиции есть инвестиции «в себя».

Инвестиции ФТС России в профессиональную подготовку узких специалистов преследуют цель повышения качества работы всей системы таможенных органов. Транзакционные специфические инвестиции же самого должностного лица преследуют цель получения более высокого институционального статуса работника в системе таможенных органов. Последнее связано с получением блага от реализации эффекта мастерства, по Т. Веблену [3], что не исключает, а скорее, предполагает, и повышение доходов от профессиональной деятельности.

Должностные лица, иные ответственные работники таможенной службы по определению призваны быть носителями государственных интересов, более того, государственные интересы должны доминировать над эгоистическими. Эгоистический интерес не отрицается, он занимает подчиненное положение в системе иерархии интересов работника.

Этот признак принципиально отличает государственного служащего от работника коммерческого предприятия, руководителя, собственника частного бизнеса. Такой вывод делается на основе того, что главная цель любого коммерческого предприятия заключается в получении прибыли. Здесь общие цели реализуются, как это следует из работы А. Смита «Исследования о природе и причинах богатства народов», через эгоистический интерес работника, сводящийся к росту его благосостояния [15, с. 722]. Эгоизм, личный интерес, по А. Смиту, двигает общество к прогрессу. В своем стремлении к личному благу люди направляются «невидимой рукой» рынка к достижению высших интересов общества, его более высоким целям. Это положение не следует признавать истинным не только с позиций вечности (*sub specia aeternitatis*), а с позиции сегодняшнего бытия (*sub specia temporis*), а также и места, т. е. целей современного коммерческого предприятия в координатах неоклассического мейнстрима в экономике.

Данное методологическое положение лежит в основе современного мейнстрима в неоклассической экономической теории. Однако оно не является определяющим для всего общества, в том числе и направлений развития экономической мысли. Уже в работах представителей традиционного

институционализма, в частности Торстена Веблена, в качестве определяющего мотива и целей человеческой деятельности выдвигается стремление реализовать эффект мастерства, а не максимизация получаемого и производимого дохода. Модель человека экономического (*homo economicus*) безнадежно устарела. Человек не есть вычислительный шарик, который катается от одной альтернативы к другой в поиске наибольшей выгоды. Человек в экономическом поведении руководствуется нормами, которые господствуют в обществе, традициями, признаваемым порядком. Если у Т. Веблена основная дихотомия лежала в противопоставлении «бизнеса и индустрии», то понимание противоречивого положения должностного лица таможенных органов можно свести к дихотомии «человека экономического» и «человека государственного». Последний в качестве доминанты своего поведения выбирает доминирование интересов государства, в данном случае интересов ФТС России.

Из этого положения следует вывод об уточнении требуемых от работников таможенной службы компетенций. Специфические активы, которые собственно вытекают из институций Таможенного кодекса, других нормативно-правовых актов, инструкций, положений, предписаний, а также требуемых навыков и умений их реализации в практической деятельности должностных лиц таможенных органов, приобретаются в специализированных вузах, на рабочих местах в процессе профессиональной деятельности. Проблема сводится к активам, компетенциям, которые часто относят к общим, например культуре, патриотизму, честности, нравственности, этичности, что неразрывно взаимосвязано с человеком, работником, носителем этих ценностей, активов. Последние представляют основу для выполнения им производственных, служебных, технологических и иных функций на основе предписаний, установлений, правил поведения не только в вопросах профессионального мастерства, но и этических, моральных установок, или институций. И если у Аристотеля человек представлен как «животное общественное» [1, с. 376–644], то уже у К. Маркса человек приобретает предельно емкое определение и понимание как некоторая совокупность общественных отношений [9, с. 262]. Это отношения между людьми по поводу их взаимодействий с природой, т. е. производительными силами воспроизводства условий человеческой жизнедеятельности, а также с человеческими компетенциям других работников, организациям, социальными институтами. Компетенции, трансформируемые в активы, становятся факторами воспроизводства.

Продукт производства становится функцией таких аргументов, как производственный капитал (Пк), менеджмент (Мен), энергия и ее доступность (Эн), технология трансформации издержек в готовый продукт (Тф), информационный фактор (Ин), ресурсный фактор (Рф), состояние институций (Инс). Рассматривая эту модель через призму издержек, можно представить ее как:

$$\text{Производство} = F(\text{Пк}; \text{Мен}; \text{Эн}; \text{Тф}; \text{Ин}; \text{Рф}; \text{Инс}). \quad (1)$$

Но из этого следует, что:

$$\text{Инс} = F(\text{Производство}; \text{Пк}; \text{Мен}; \text{Эн}; \text{Тф}; \text{Ин}; \text{Рф}). \quad (2)$$

Здесь обнаруживается обратная взаимозависимость. Чтобы институт как организующая и обеспечивающая реализацию возложенных на него функций единица мог в осуществлении процесса производства добиваться поставленных целей, институции, которыми должен обладать и которым должен следовать работник, предопределены одновременно средой как внешней, так и внутренней. Фактически институции, принимая формы компетенций, должны быть усвоены работниками. Эти институции становятся в некотором роде императивами в формировании поведенческих моделей. Они должны рассматриваться одновременно в качестве факторов производства, а их формирование необходимо включить в состав как трансформационных, так трансакционных издержек, что в совокупности есть общие издержки производства материальных благ, независимо от того, принимает продукт форму товара, либо нет. Тем самым институции как нормы и стандарты поведения, оформленные в установлениях, моральных кодексах, религиозных догматах, традициях, становятся факторами, оказывающими непосредственное влияние на воспроизводство материальных благ и духовных ценностей.

Специфические активы обладают всеми признаками необходимости в выполнении таможенником профессиональных функций, но отдельно не обладают признаками достаточности в абстракции от общих активов. Истинность активов может получить признак необходимости и достаточности только тогда, когда истинными будут как общие активы, в частности доминирование государственных интересов, так и профессиональные специфические активы.

Последнее можно выразить как логическую конъюнкцию специфических активов и доминирования государственных интересов работника. Другими словами, эти признаки активов, или компетенций, не аддитивны, они не суммируются. Этот интегральный актив с позиций формальной логики может рассматриваться как логическое умножение, т. е. отсутствие одной из составляющих, например способности следовать в первую очередь интересам государства, в частности интересам ФТС России, обнуляет все множество. Следовательно, важнейшим требованием к специфическим активам работников ФТС России должно стать служение интересам государства без всяких дополнительных условий при выполнении им профессиональных должностных инструкций.

Рассмотрение в рамках институционального анализа роли специфических активов, не принимая во внимание другие факторы, например общие активы, есть очередная бессодержательная абстракция. Это вытекает из того положения, что сами институции вне профессиональной таможенной деятельности есть также абстракция. Именно в профессиональной деятельности

специфические активы, компетенции воплощаются в реальность, или действительность таможенной услуги. Носителями этих активов, компетенций является работник, человек целостный, в котором эти как специфические, так и общие активы переплетены в единую канву сущности человека. Ценность работника будет предопределена интегральной совокупностью активов (компетенций). Если работник выполняет качественно функции должностного лица в системе ФТС России, но при этом ставит частные интересы выше государственных, то он уже потенциально может быть вовлечен в системы оппортунистического поведения по отношению к государственному институту. Из этого суждения логически следует вывод, что интегральные компетенции должностных лиц при их приеме на работу, аттестации должны учитываться с необходимостью. Каким образом кадровая служба ФТС России может обеспечить соблюдение данного требования, является предметом дальнейших исследований и анализа имеющейся практики.

Полагаем, что реализация положения, основанного на воплощении единства в требованиях к должностным лицам в части владения ими специфическими профессиональными и общими компетенциями, подорвет институциональные корни оппортунистического поведения и коррупции в таможенных органах.

Как отмечалось выше, формирование профессиональных специфических активов [14, с. 27, 28] может быть реализовано в специализированных учебных заведениях ФТС России, а также в иных учебных организациях, где проводится профессиональная подготовка должностных лиц таможенной службы. Проблема заключается в общей компетенции – эти активы должны формироваться в течение жизни будущего таможенного работника, предшествующей обучению в вузе. Первоначальным и основным институтом, в котором закладываются эти фундаментальные ценности, становится семья. Далее следует школа, социальная среда, которая окружает будущего специалиста, в которой могут существовать различные этические, нравственные, религиозные ценности, в том числе и находящиеся за границами закона. Таким образом, профессиональную подготовку следует рассматривать как инвестиции в институциональный капитал работника таможенной службы России. Их результатом будет освоение и приобретение как общекультурных, так и профессиональных и специфических компетенций. Эти компетенции трансформируются в институциональный капитал уже в процессе выполнения должностным лицом таможенной службы России своих профессиональных функций. Институции как духовные, профессиональные ценности, активы, реально воплощаются, материализуются в оказанные услуги в процессе осуществления работником профессиональных функций.

И если профессиональные специфические активы как в области знаний, так и умений, и владений специфическими таможенными технологиями

формируются довольно быстро, то общие компетенции – в течение всего предшествующего периода. Они обладают предельно высокой степенью устойчивости этическим и поведенческим моделям в сознании. Сложно представить, чтобы потенциального кандидата на ответственные должности в системе ФТС России можно было бы переформатировать в его ценностных оценках действительности. Попытка все-таки следовать этой модели, скорее, приведет к иллюзорному результату.

Выявление этих компетенций у кандидатур при приеме на работу представляет большую проблему для аттестационных комиссий. Здесь необходимо подвергнуть тщательному анализу весь предшествующий период жизни, работы, получать данные из открытых социальных сетей и других источников. Для этого можно использовать внедрение системы формирования, отслеживания изменения профессионального статуса должностных лиц, внедрение системы профессионального рейтинга работника.

Тем не менее если не придерживаться крайностей в суждениях, то принимаемый на работу кандидат должен выдержать установленный законом испытательный срок. Одновременно в границах системы управления рисками должна быть создана дополнительная область не только оценки и наблюдения, но и понятная модель соотношения как шансов получения противоправных благ в результате коррупционной составляющей в действиях должностного лица, так и рисков раскрытия этого явления с соответствующими издержками и потерями для потенциального коррупционера.

В теории управления рисками известна модель А. О. Курно [6], в соответствии с которой вероятность под риском и вероятность под шансом, т. е. благоприятным для коррупционера исходом, в сумме равны единице. Однако эту модель следует усложнить, связав соответственно каждую вероятность с величиной выигрыша от шанса и величиной потерь, утрат для потенциального коррупционера. У А. О. Курно модель была представлена в виде, где эти величины интерпретируются как вероятности случайного события:

$$s + r = 1, \quad (3)$$

где  $s$  – количественная оценка возможности (вероятности) благоприятного исхода для коррупционера,  $r$  – количественная оценка возможности (вероятности) неблагоприятного исхода для коррупционера.

Предлагаемая нами уточненная модель дополнительно нагружена факторами опасности для коррупционера ( $M$ ) и предполагаемой выгодой коррупционера, например размер взятки ( $B$ ). Тогда модель принимает вид:

$$\frac{s \times M}{r \times B} = x, \quad (4)$$

где величина  $s \times M$  – шанс под доходом коррупционера, величина  $r \times B$  – риск под потерями коррупционера.

Если несколько изменить это соотношение, то можно получить следующую модель:

$$\frac{s \times M}{r \times B} = \frac{s}{r} \times \frac{M}{B} = x. \quad (5)$$

Если отношение  $s:r$  есть отношение вероятностей шанса и риска, то из этого следует вывод, что превышение вероятности шанса над риском может формировать у должностного лица, склонного к оппортунизму, веру в успех от противоправной деятельности. При этом мы предельные значения как шанса, так и риска не принимаем во внимание. Хотя именно 100%-ная вероятность, т. е. фактически детерминированное событие, может стать решающим фактором для противоправного действия. Точно так же верно и обратное суждение. Если система контроля за деятельностью сотрудника таможенных органов совершенна, не позволяет никому и никогда быть незамеченным в противоправных действиях, то это лишает потенциального коррупционера надежды на противоправные действия. Достигаться это состояние может за счет реализации предупредительных инвестиций в систему контроля [2], что в итоге позволит создать систему управления рисками на основе воздействия на вероятности случайных событий. Можно классифицировать эти действия как инвестиции, которые осуществляются системой таможенных органов.

Интерес предложенная модель представляет тогда, когда  $B$ , т. е. возможный теневой доход потенциального коррупционера, склонного к девиантному поведению, существенно, на порядки превышает  $M$ . Следовательно, речь идет не о компенсации изъятого у государства, а о формировании осознанной опасности. Тем самым может быть сформирован дополнительный элемент, который будет удерживать должностных лиц от противоправных действий.

Тем не менее коррупционеры могут осуществлять теневые инвестиции в систему, которая может находиться в сфере их профессиональной компетенции, создавая всевозможные «лазейки», деформируя изнутри систему таможенного контроля. По выражению Дж. М. Кейнса, бизнес «дышит через щели налоговых лазеек». В развитие это тезиса добавим, что склонное к оппортунистическому поведению должностное лицо ФТС России как представитель исполнительной бюрократии будет осуществлять инвестиционные трансакции в формируемую им систему по превращению института государства в свою частную собственность. По мысли К. Маркса, бюрократия есть по своей сущности «государство как формализм», ее всеобщий дух есть тайна, таинство. Соблюдение этого принципа обеспечивается в созданной ей самой среде, с ее иерархической организацией, замкнутым корпоративным характером. Эгоистический интерес уже начинает доминировать над государственным, превращаясь, трансформируясь таким образом в *causa prima*, подчиняя этому свои латентные целевые установки.

Бюрократия считает самое себя конечной целью государства. Так как бюрократия делает свои «формальные» цели своим содержанием, то она всюду

вступает в конфликт с «реальными» целями. Она вынуждена поэтому выдавать формальное за содержание, а содержание – за нечто формальное... Упразднение бюрократии возможно лишь при том условии, что всеобщий интерес становится особым интересом в действительности, а не только – как у Гегеля – в мысли, в абстракции; это в свою очередь возможно лишь при условии, что особый интерес становится в действительности всеобщим. Бюрократия имеет в своем обладании государство. «Это есть ее частная собственность» [8]. Следовательно, преодоление оппортунизма как основания коррупции в таможенных органах возможно путем трансформации всеобщего, государственного интереса в действительность, а не в формальность.

Другим направлением борьбы с противоправными действиями потенциальных коррупционеров в таможенных органах может стать управление рисками и шансами посредством самой опасности [13]. То есть противоправный доход для коррупционера следует рассматривать как прямой ущерб для самой таможенной службы. Фактически в этой модели мы имеем игру с нулевой суммой.

Соотношение размера выгоды (например, взятки) и начисленных сумм в качестве штрафов должно быть существенно непропорциональным в пользу системы таможенных органов. Это может купировать риски потерь таможенной службы от коррупции в силу несовершенства системы контроля за злоупотреблением своими компетенциями работниками, склонными к оппортунистическому поведению. Поведение для потенциального коррупционера будет неприемлемым, если величина  $x$  будет существенно, на порядки меньше единицы, например  $-0,001$ . Так, если величина взятки была 1 млн руб., то возможные потери потенциального коррупционера составят 1 млрд руб. Тогда осужденные за должностные преступления взяточники обязаны всю оставшуюся жизнь отдавать часть своего дохода государству.

Эта модель, должна быть понятной для всех участников противоправных транзакций в осуществлении операций по таможенному контролю. Страх как аффект души может и должен стать существенным доводом для коррупционеров в таможенных органах, удерживающим их от противоправных действий [12]. В качестве шанса интерес добросовестного должностного лица таможенной службы может найти свое воплощение в росте, повышении институционального статуса работника в системе ценностных оценок.

Риски, как и шансы, следует рассматривать с субъективных позиций. Все должностные лица таможенных органов должны осознавать и оценивать как самую опасность со стороны тяжести наказания, так и вероятности последствий, соизмеряя как размеры потерь, так и возможных приобретений. Наконец, также необходимо учитывать и потерю общественного статуса должностного лица, своей репутации, т. е. принимать во внимание и репутационные риски.

*Список литературы*

1. Аристотель. Политика // Аристотель. Сочинения: в 4 т. М.: Мысль, 1983. Т. 4. С. 375–644.
2. Васюкова Л. К., Останин В. А. Инвестиции как форма реализации предупредительной функции страхования: монография. Новосибирск: ООО «Агентство «СИБПРИНТ»», 2012. 127 с.
3. Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Изд-во Ленанд, 2021. 368 с.
4. Дюркгейм Э. Правила социологического метода. Москва: АСТ, 2021. 384 с.
5. Иншаков О. В. Экономические институты и институции: к вопросу о типологии и классификации // Социологические исследования. 2003. № 9(233). С. 42–51.
6. Курно Ог. Основы теории шансов и вероятностей. М.: Наука, 1970. 384 с.
7. Маркс К., Энгельс Ф. Из ранних произведений. М.: Госполитиздат, 1956. 689 с.
8. Маркс К. К критике гегелевской философии права // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 1. М., 1955.
9. Маркс К. Тезисы о Фейербахе // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. Т. 42. М., 1955.
10. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 6. М., 1955. С. 439
11. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 21. М., 1955. С. 20.
12. Останин В. А., Рожков Ю. В. «Шанс-менеджмент» и «риск-менеджмент» как диалектические противоположности теории управления // Вестник ХГАЭП. 2014. № 5 (74). С. 4–7.
13. Останин В. А., Рожков Ю. В. Шансы инновационного предпринимательства: проблемы методологии и оценки // Сибирская финансовая школа. 2014. № 1. С. 81–85.
14. Институциональная экономика: учебное пособие / С. С. Винокуров [и др.]. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2014. 125 с.
15. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Эксмо, 2007. 1056 с.
16. Уильямсон Оливер И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, отношенческая контрактация: [пер с англ.]. СПб.: Лениздат, 1996. 702 с.
17. Homo institutio – Человек институциональный: монография / под ред. д-ра экон. наук О. В. Иншакова. Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2005. 854 с.

© Останин В. А., 2022

© Ostanin V. A., 2022

*Для цитирования:*

Останин В. А. Специфические активы (компетенции) должностных лиц таможенных органов России: проблемы формирования // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. 2022. № 2(99). С. 99–112.