



Социально-психологический мониторинг :
Презентация

Тема презентации: Методы анализа обеспеченности таможенных органов квалифицированными кадрами



Работу выполнили: Студенты группы МБ02/1402;
ЭФ-3

Гурский Д. и Джабуа Л.

План презентации



- Кадры, кадровый потенциал и кадровое обеспечение таможенных органов РФ;
- Виды кадров в таможенных органах РФ;
- Методические основы анализа кадрового обеспечения таможенных органов РФ.

Кадры и кадровое обеспечение таможенных органов РФ



- Кадры (личный состав, персонал) таможенного дела — это совокупность всех работающих в таможенных органах и занимающих должности сотрудников, федеральных государственных служащих и работников бюджетной сферы.
- Под кадровым обеспечением в таможенной службе подразумевается система современных взглядов, принципов и приоритетов деятельности органов таможенной власти по формированию оптимального и стабильного кадрового состава таможенной службы Российской Федерации. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом. Кадровое обеспечение представляет собой стратегическую линию поведения в работе с персоналом.

Кадры и кадровое обеспечение таможенных органов РФ



- Под кадровым потенциалом понимают способность персонала таможенных органов эффективно и своевременно выполнять поставленные перед ними задачи в меняющихся условиях внешней и внутренней среды.
- Кадровый потенциал обусловлен такими факторами, как численность занятых, эффективность их использования, средний возраст и стаж работы, уровень образования, квалификация, заинтересованность в результатах труда. Кадровый потенциал в немалой степени зависит от расстановки кадров, оплаты труда, его организации, степени социальной защищенности, престижа профессии.

Виды кадров в таможенных органах РФ



- Прохождение службы сотрудниками таможенных органов регламентируется Федеральным законом от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах»; федеральными государственными гражданскими служащими – Федеральным законом от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Деятельность работников таможенных органов регламентируется Трудовым кодексом РФ (Федеральный закон от 30.12.2001. № 197-ФЗ).



Нормативно правовые документы

Статья 56. Кадровая служба таможенных органов (ФЗ)



- Методические рекомендации начальникам таможенных органов по организации и проведению воспитательно-профилактической работы, утвержденные распоряжением Федеральной таможенной службы от 23 января 2006 г. N 21-р



Методические основы анализа кадрового обеспечения таможенных органов РФ



- Анализ как процесс выявления сильных и слабых сторон в кадровом обеспечении дает возможность избежать конфликтов в процессе формирования и развития кадрового потенциала таможенных органов и более эффективно планировать и использовать имеющиеся ресурсы

Классификация показателей кадрового обеспечения таможенных органов РФ

Группы	Содержание показателей
1. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ 1) Организационно – экономические показатели 2) Показатели мобильности	1. Среднесписочная численность; 2. Соответствие количественных и качественных показателей кадрового потенциала потребности; 3. Структура по приему и высвобождению работников; 4. Численность принятых и уволенных работников; 5. Коэффициент необходимого оборота; 6. Коэффициент оборота по приему; 7. Коэффициент оборота по выбытию; 8. Коэффициент реальной текучести; 9. Качественный коэффициент реальной текучести; 10. Коэффициент потенциальной текучести; 11. Уровень мобильности работников;
2. СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКАЯ	12. Уровень конкурентоспособности работников; 13. Коэффициент трудовой дисциплины;
3. ДЕМОГРАФИЧЕСКА Я	14. Структура работников по полу; 15. Структура работников по возрасту.



- Расчет показателей каждой группы и их анализ позволяет более детально исследовать отдельные аспекты кадровой ситуации и на этой основе разработать эффективную стратегию управления кадровым обеспечением.
- Показатели, характеризующие экономическую компоненту кадровой ситуации, можно разбить на две группы.
- Первая группа показателей характеризует численность и обеспеченность предприятия персоналом, структуру, уровень и динамику спроса на него.
- Вторая группа показателей — это показатели движения кадров. Они направлены на характеристику тенденций изменения кадровой ситуации и оценки ее стабильности. Показатели движения предлагается строить и анализировать в разрезе групп работников различного уровня.

Приоритетами в работе кадровых подразделений таможенных органов являются



- — сохранение кадрового потенциала при проведении организационно-штатных мероприятий в связи с оптимизацией структуры таможенных органов в рамках реализации Концепции переноса таможенного оформления и контроля товаров в местах, приближенных к государственной границе Российской Федерации, и деятельности Таможенного союза, а также в условиях сокращения численности должностных лиц таможенных органов во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 31 декабря 2010 г. № 1657, поручений Президента Российской Федерации от 30 сентября 2010 г. № К4196 и от 11 марта 2011 г. № СИ-П4-148с;
- — обеспечение необходимого уровня профессиональной подготовки должностных лиц таможенных органов;
- — реализация мероприятий перспективного плана Федеральной таможенной службы по противодействию коррупции в таможенных органах Российской Федерации на период 2010 — 2012 годов, укрепление служебной дисциплины и правопорядка.



СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!