



Государственное казенное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Российская таможенная академия»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему :

**« Совершенствование управления профессиональным
развитием должностных лиц таможенных органов
Российской Федерации»**

Научный руководитель:
д. пол. н., доц. Е.Н. Рудакова

Выполнила: А.Л. Ушеренко

Люберцы 2016

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

в равной мере обусловлена следующим факторам:

Современные условия предъявляют принципиально новые требования к знаниям и практическим навыкам специалистов по таможенному делу. Сегодня результаты деятельности таможенных органов не всегда соответствуют общим требованиям к качеству результатов труда, которые должны отвечать четко определенным потребностям в сфере применения или назначения, удовлетворять требованиям участников ВЭД, соответствовать действующему законодательству и вписываться в действующие стандарты.

ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ



Система профессионального развития таможенных кадров

ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ



Управление профессиональным развитием таможенных кадров

Цель

Совершенствование управления профессиональным развитием таможенных кадров

Рассмотреть методические аспекты управления профессионализацией кадров таможенных органов

Сформулировать основные направления совершенствования управления профессиональным развитием кадров в таможенных органах

Провести анализ формирования специфики управления профессионализацией кадров таможенных органов в современных условиях на примере Центрального таможенного управления

Изучить особенности управления профессиональным развитием кадров как фактора повышения эффективности таможенной деятельности

ЗАДАЧА 1: ИЗУЧИТЬ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ КАДРОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТАМОЖЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Система управления профессиональным
развитием персонала государственной
службы это:**

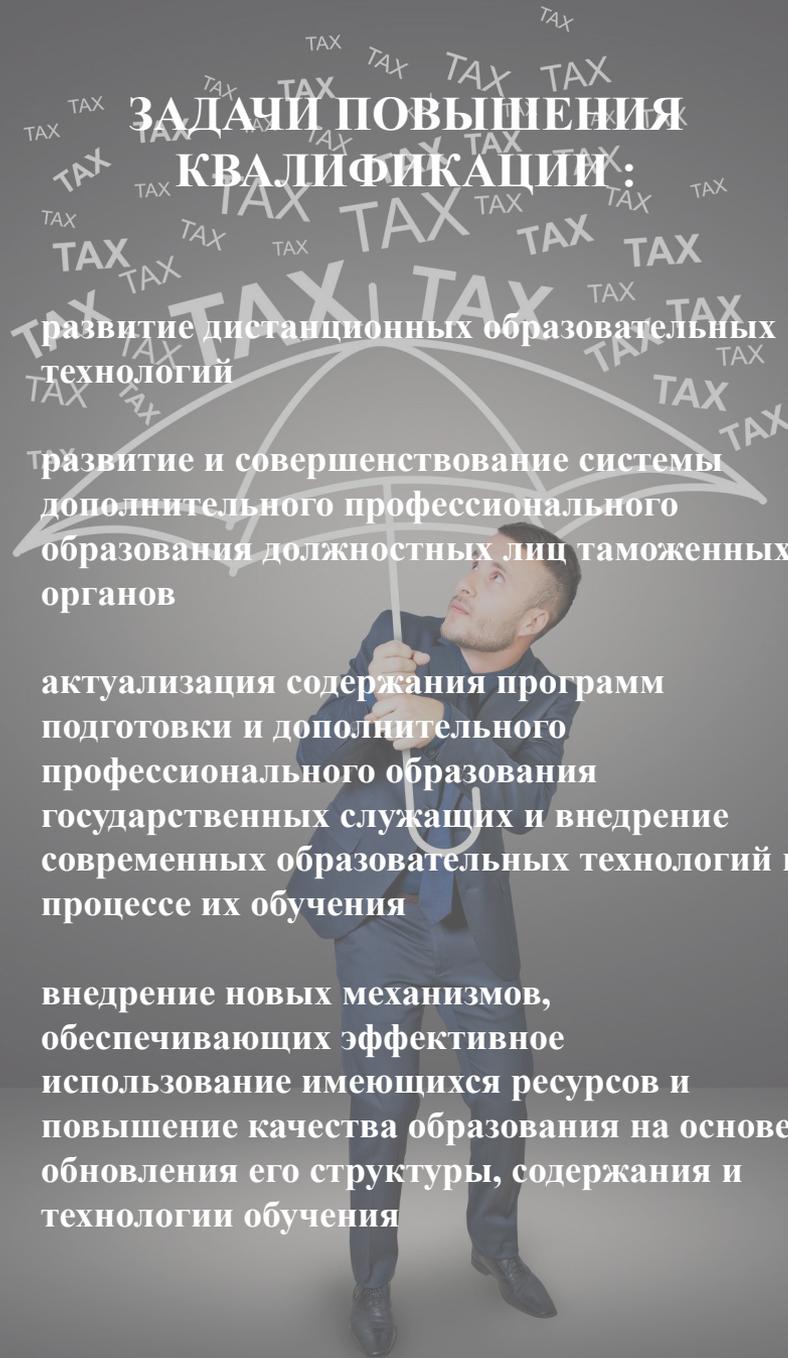
Совокупность функций и полномочий органов государственной власти, необходимых для осуществления воздействия на систему профессионального развития персонала государственной службы

Выступает интегрированным субъектом управления, оказывающим целенаправленное воздействие на многогранный процесс профессионального развития персонала государственной службы

Представляет собой совокупность принципов, правовых основ, элементов, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала, структуры его профессионального опыта

ЗАДАЧИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ:

- развитие дистанционных образовательных технологий
- развитие и совершенствование системы дополнительного профессионального образования должностных лиц таможенных органов
- актуализация содержания программ подготовки и дополнительного профессионального образования государственных служащих и внедрение современных образовательных технологий в процессе их обучения
- внедрение новых механизмов, обеспечивающих эффективное использование имеющихся ресурсов и повышение качества образования на основе обновления его структуры, содержания и технологии обучения



ЗАДАЧА 1: ИЗУЧИТЬ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ КАДРОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТАМОЖЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РЕЗУЛЬТАТЫ :

Рассмотрены методологические аспекты формирования системы управления профессиональным развитием персонала

Выявлена специфика подготовки должностных лиц таможенных органов в Российской таможенной академии



Проанализировано развитие системы управления формирования профессионализма кадров в таможенной службе Российской Федерации

ЗАДАЧА 2: РАССМОТРЕТЬ МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЕЙ КАДРОВ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

Функции управленческой деятельности руководителя таможенного органа:

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">● Познавательная● Прогностическая● Мотивационная | <ul style="list-style-type: none">● Контроля● Функция руководства● Функция организации | <ul style="list-style-type: none">● Проектировочная● Коммуникативно-информационная |
|---|---|---|

Ключевые методики оценки персонала

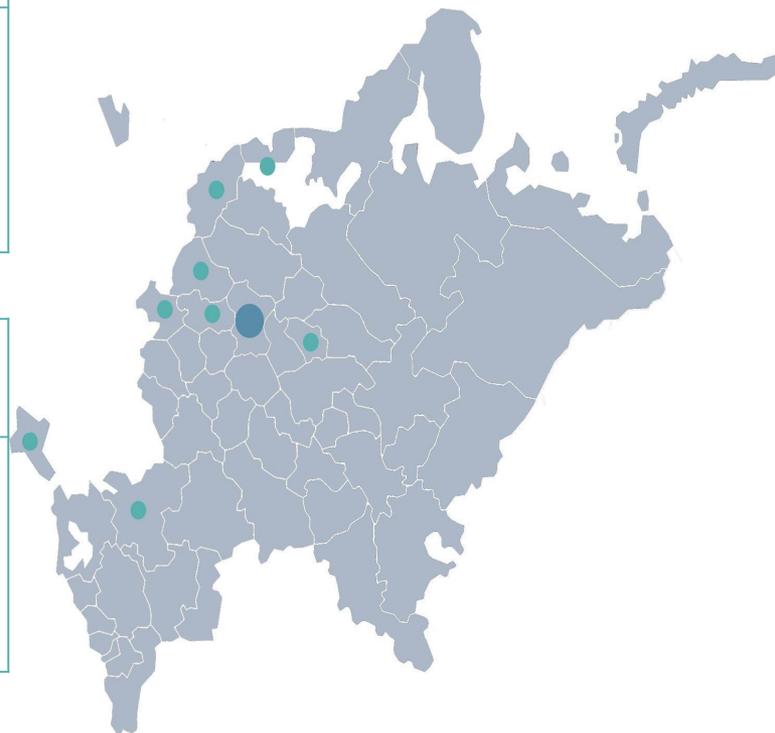
- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">● Моделируемость:
в процессе оценки создаются ситуации, воспроизводящие основные аспекты профессиональной деятельности (ситуации принятия управленческих решений, деловой коммуникации, работы с документами и др.) | <ul style="list-style-type: none">● Критериальность:
оценка производится по критериям (компетенциям), имеющим непосредственное отношение к успешности профессиональной деятельности; критерии формулируются на основе анализа и проектирования деятельности |
|--|--|

Методы оценки персонала

Качественные

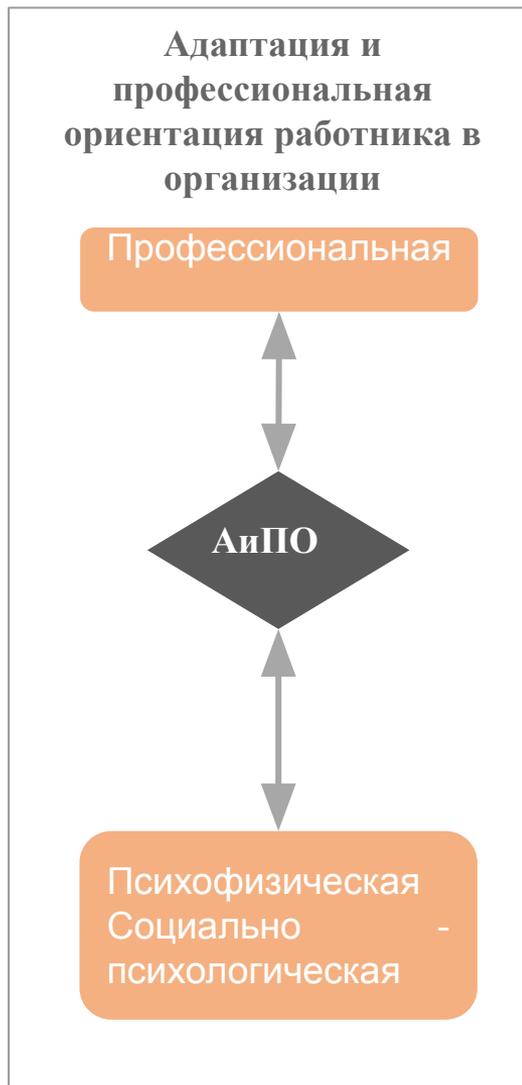
Комбинированные

Количественные

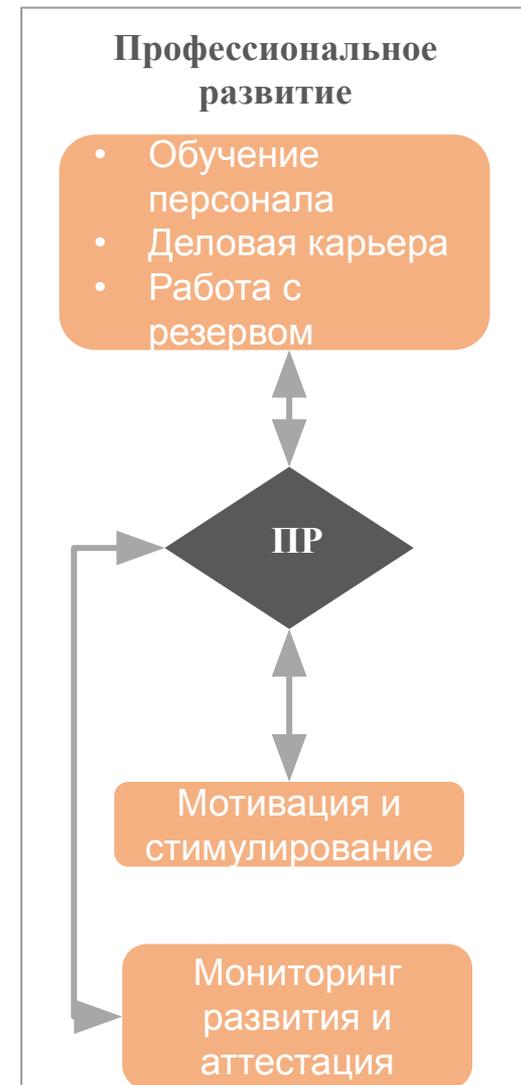


ЗАДАЧА 2: РАССМОТРЕТЬ МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЕЙ КАДРОВ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ

РЕЗУЛЬТАТЫ:



- рассмотрена модель служащего таможни как основа управления процессом его профессионального роста
- изучены методы и методика оценки профессионализма служащих таможенных органов
- проанализировано управление процессом профессионального развития персонала таможенных органов как основное условие его оптимизации



ЗАДАЧА 3: ПРОВЕСТИ АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ СПЕЦИФИКИ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЕЙ КАДРОВ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ НА ПРИМЕРЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО ТАМОЖЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Основные направления деятельности Управления государственной службы и кадров Центрального таможенного управления

формирование кадрового резерва, организация работы с кадровым резервом и его эффективное использование



обеспечение реализации кадровой политики в таможенных органах, участие в разработке предложений по ее совершенствованию



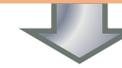
подбор и расстановка кадров, организация работы по обеспечению укомплектованности кадрами структурных подразделений ФТС России и таможенных органов



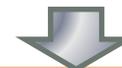
разработка и совершенствование нормативно-правовой базы по работе с кадрами, обеспечению правовой и социальной защиты должностных лиц



организация работы по проведению конкурсов при приеме на государственную гражданскую службу и при ее прохождении

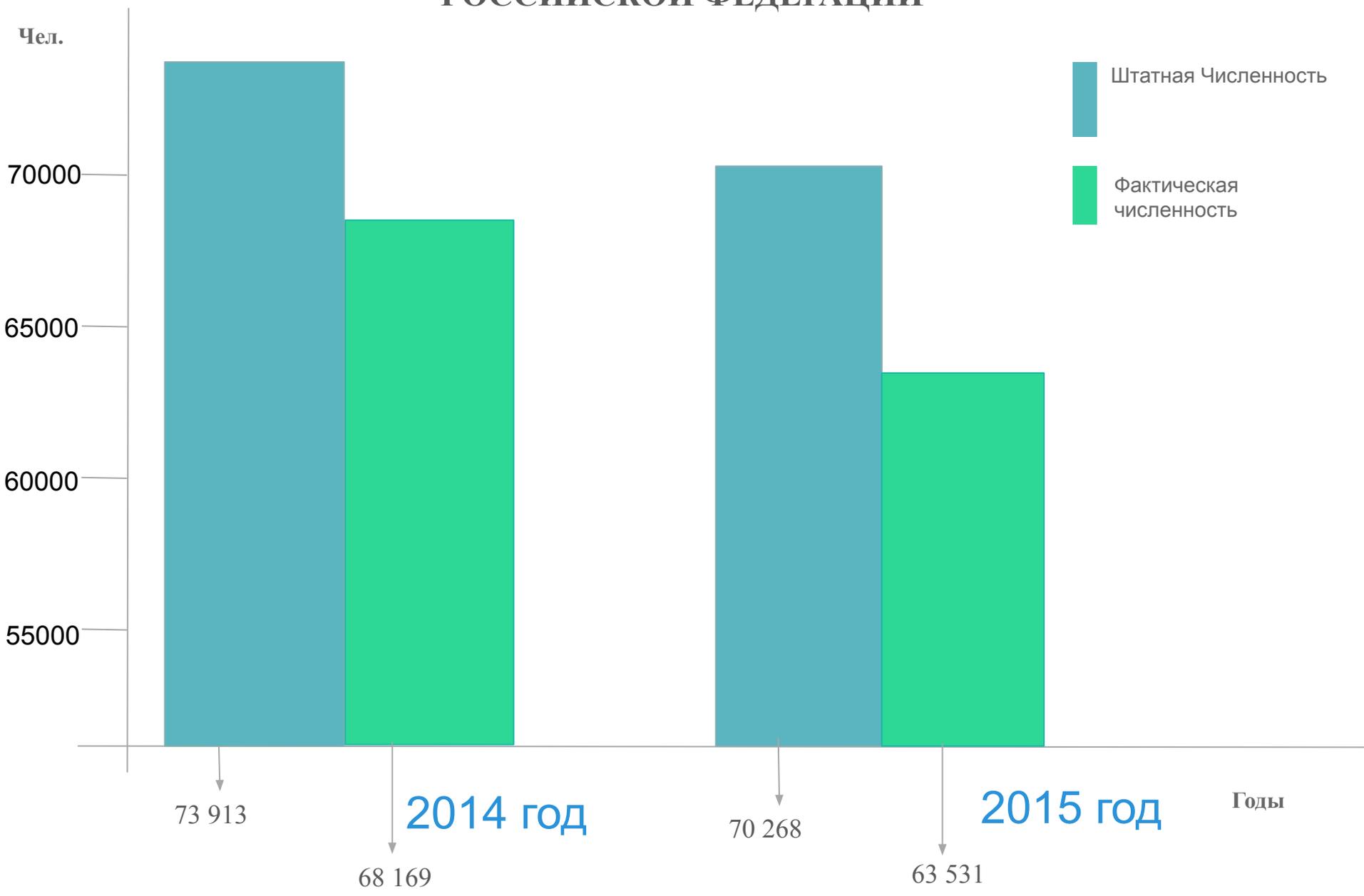


обеспечение должностного роста гражданских служащих ФТС России

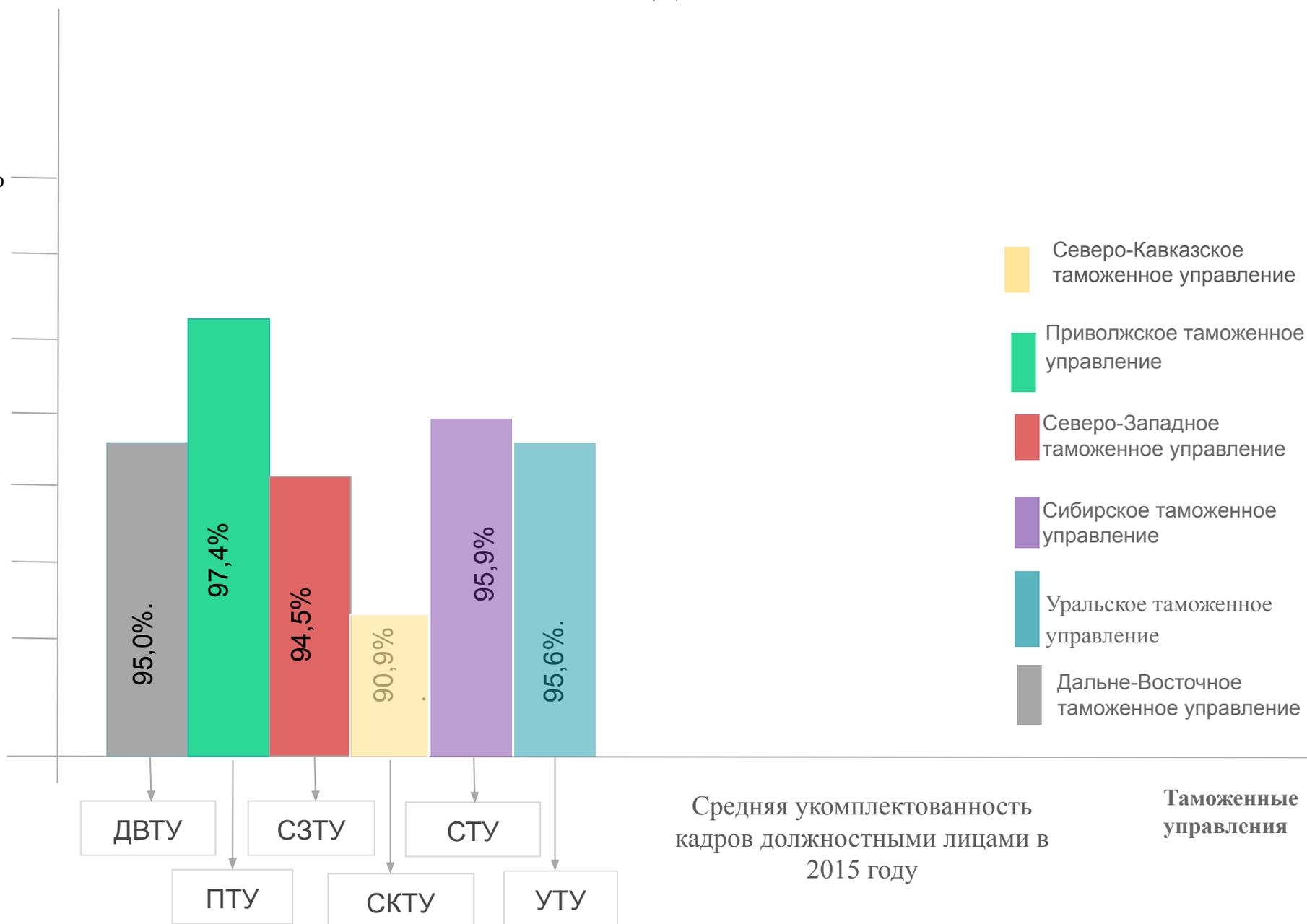


организация и обеспечение проведения аттестации должностных лиц таможенных органов

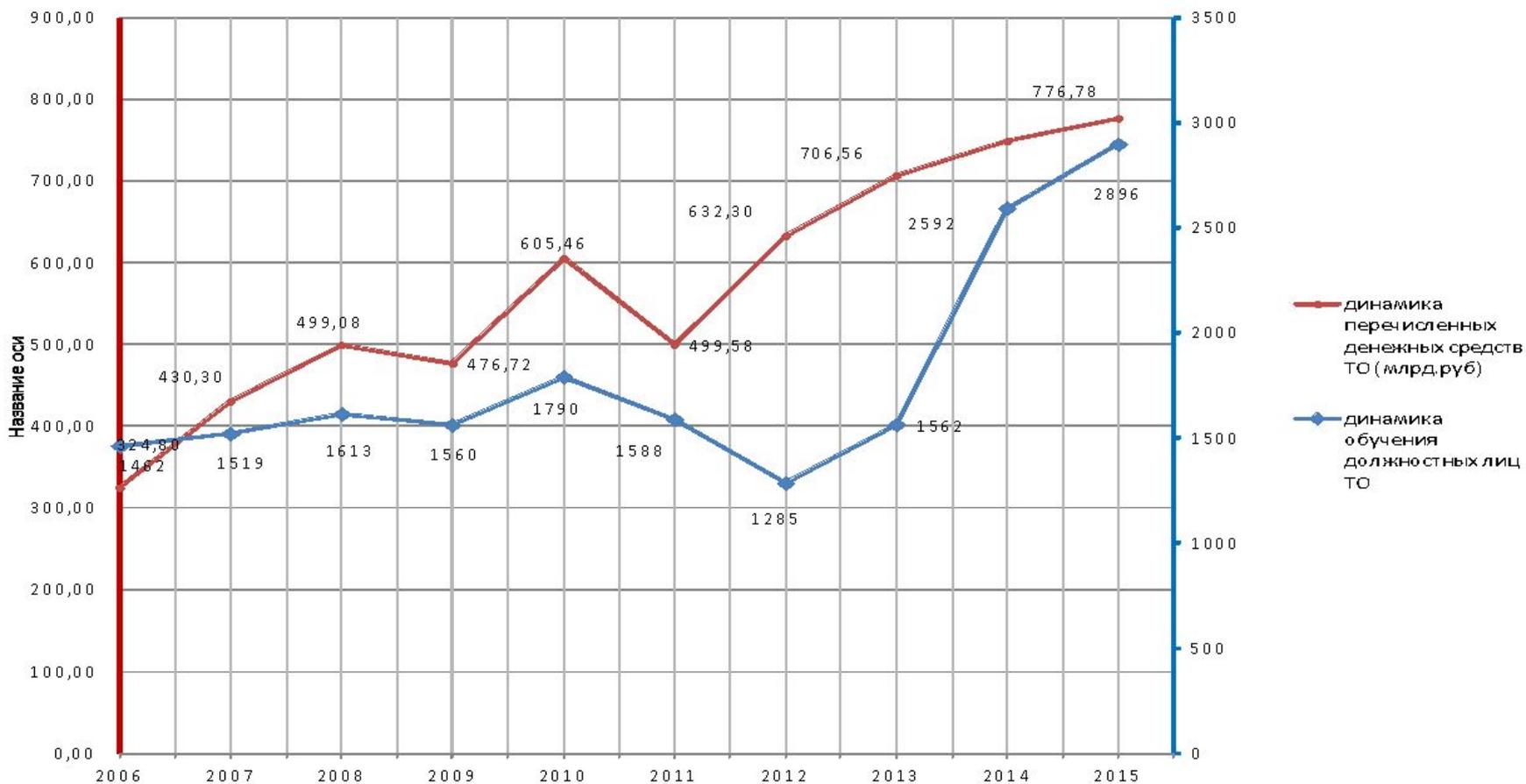
ЧИСЛЕННОСТЬ КАДРОВОГО СОСТАВА ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



СРЕДНЯЯ УКОМПЛЕКТОВАННОСТЬ КАДРОВ ДОЛЖНОСТНЫМИ ЛИЦАМИ В 2015 ГОДУ



СООТНОШЕНИЕ ЧИСЛА ОБУЧЕННЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ И ПЕРЕЧИСЛЕННЫХ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ БЮДЖЕТ ТАМОЖЕННЫМИ ОРГАНАМИ ЦТУ



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ГРАЖДАНСКОГО СЛУЖАЩЕГО

Индивидуальный план профессионального развития федерального государственного гражданского служащего

УТВЕРЖДАЮ

Начальник (заместитель начальника)

(специальное звание)

(наименование таможенного органа)

(подпись) (инициалы, фамилия)

"__" "__" 20__ г

Индивидуальный план профессионального развития
федерального государственного гражданского служащего
на период с _____ г. по _____ г.

(должность, подразделение, наименование таможенного органа)

(фамилия, имя, отчество)

Дата назначения на должность _____ Дата трудоустройства в таможенный орган _____

Образование _____ Специальность _____

Год окончания учебного заведения (год) _____ (указать курс обучения, если обучение не завершено) _____

Название учебного заведения, факультета _____

Сведения о прошедших курсах дополнительного профессионального образования (далее - ДПО): повышение квалификации, профессиональная переподготовка, (указать обязательно обучение по программам «Первоначальная профессиональная подготовка», «Основы таможенного дела»), стажировка:

Должность лица, составившего план

(подпись)

(инициалы, фамилия)

СОГЛАСОВАНО:

начальник структурного подразделения

(подпись)

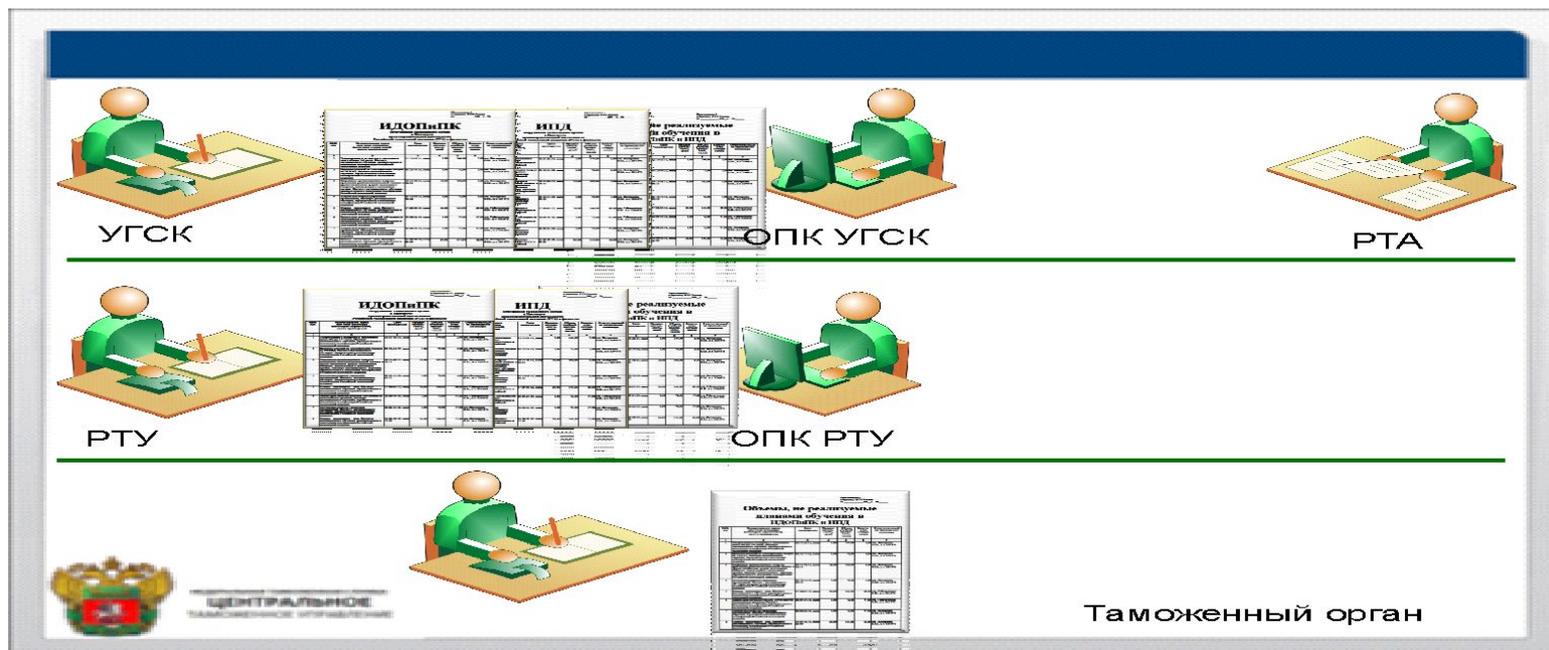
(инициалы, фамилия)

должностное лицо, ответственное за подготовку кадров

(подпись)

(инициалы, фамилия)

ПРОЦЕДУРА ПЛАНИРОВАНИЯ ОБУЧЕНИЯ НА ОСНОВЕ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ «КАДРЫ-2»



Для усиления влияния развития кадрового потенциала на эффективность деятельности таможенных органов по предоставлению соответствующих услуг необходимо:

- повысить уровень аналитической работы в системе кадровых служб таможенных органов с целью оптимизации выполняемых функций и полномочий госслужащих и рационализации организации их труда
- повысить уровень аналитической работы в системе кадровых служб таможенных органов с целью оптимизации выполняемых функций и полномочий госслужащих и рационализации организации их труда
- перестроить систему управленческой информации, особенно в сфере управления кадровым потенциалом с использованием новых информационно-управленческих технологий, включая возможности Интернета

**ЗАДАЧА 3: ПРОВЕСТИ АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ СПЕЦИФИКИ
УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЕЙ КАДРОВ
ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
НА ПРИМЕРЕ ЦЕНТРАЛЬНОГО ТАМОЖЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ**



Проведен анализ
управления
профессионально-
классификационным
и должностным
развитием кадров

Рассмотрены деятельность и функции Управления
государственной службы и кадров Центрального
таможенного управления

Результаты

ЗАДАЧА 4: СФОРМИРОВАТЬ ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ КАДРОВ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ



Основные задачи управления персоналом в таможенных органах

своевременное определение потребности таможенных органов, комплектование кадрами нужной специальности и профессии



создание гибкой, научно обоснованной системы организационно-штатной работы



внедрение современных методик подбора и определение профессиональной пригодности кандидатов на службу в таможенные органы, плановое перемещение кадров по службе на основе новых подходов к работе с резервом



создание системы непрерывной профессиональной подготовки кадров



создание условий и системы в работе с резервом на выдвижение



разработка и реализация комплекса правовых, оперативных и воспитательно-профилактических мер



повышение мотивации кадров к эффективной служебной деятельности

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯМИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ КАДРОВ В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

РЕЗУЛЬТАТЫ:

Изучено правовое обеспечение кадровой политики

Рассмотрены основные задачи управления персоналом в таможенных органах

Проанализировано информационно-аналитическое обеспечение управления персоналом

Внедрение современных методик подбора и определение профессиональной пригодности кандидатов на службу в таможенные органы, плановое перемещение кадров по службе на основе новых подходов к работе с резервом

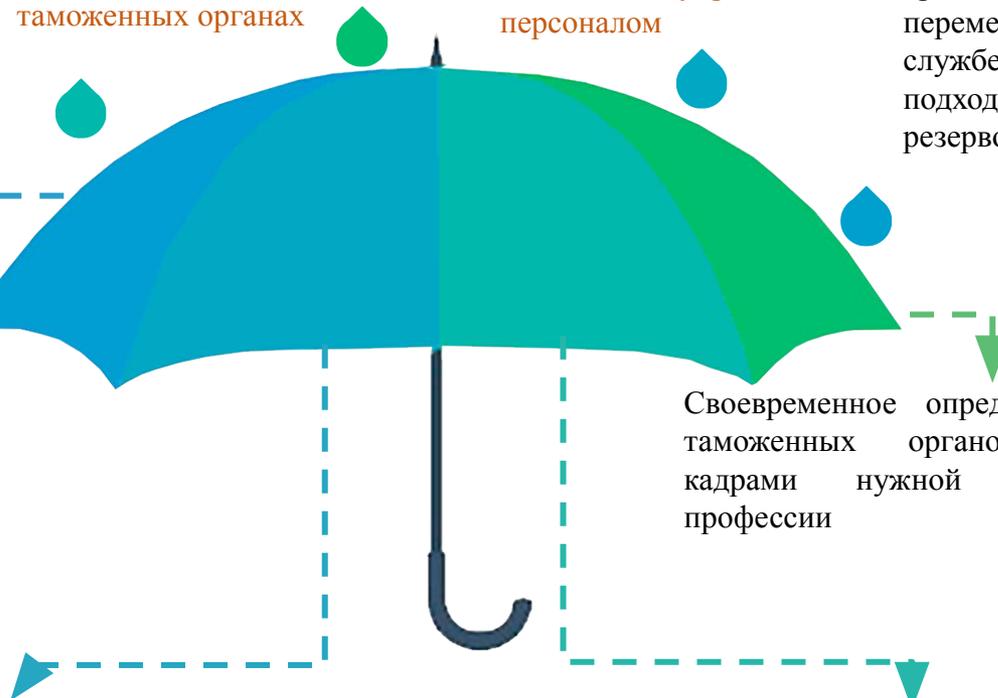
Создание гибкой, научно обоснованной системы организационно-штатной работы на основе экономного структурного построения, обеспечивающего эффективность работы таможенной системы и использование ее кадрового потенциала в условиях ограничения ресурсов на ее содержание

Умение использовать сотрудниками таможенных органов современные информационные технологии и компьютерную технику, разрабатывать программное обеспечение работы с персоналом, иметь в службе по управлению персоналом информационный банк данных по кадрам

Стремление кадровых служб к интеграции всех аспектов работы с человеческими ресурсами, всех стадий их жизненного цикла с момента приема на работу до выплаты пенсионного вознаграждения

Своевременное определение потребности таможенных органов, комплектование кадрами нужной специальности и профессии

Создание системы непрерывной профессиональной подготовки кадров, переход на интенсивную систему переподготовки и повышения квалификации кадров, позволяющую получить положительный результат, в том числе и в сфере личностного развития каждого сотрудника (работника) таможенных органов





**БЛАГОДАРЮ
ЗА ВНИМАНИЕ!**