

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ОСНОВЕ ЕЕ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ
СОСТАВЛЯЮЩЕЙ**





Рис. 4.3. Совершенствование профессиональной деятельности на основе ее психологической составляющей (на примере таможенного контроля)



ПОДСИСТЕМЫ

- - на уровне профессии — нормативность деятельности и поведения, определяющая систему ценностных отношений и установок, являющаяся регулятором активности;
- — на уровне действий по осуществлению таможенного контроля — профессионализм деятельности, основными компонентами которого являются профессиональная и психологическая компетентность (профессионально-важные личностные качества);
- — на уровне операциональной структуры таможенного контроля — профессиональные умения и навыки.



- Принцип многоуровневой организации деятельности позволяет более дифференцированно подойти к рассмотрению вопроса о психологических условиях ее успешной реализации.
- На уровне таможенной деятельности как «профессии» в качестве основного психологического механизма ее регуляции могут быть рассмотрены личностные смыслы, ценностные ориентации.
- На уровне действий по осуществлению таможенного контроля в качестве основных психологических механизмов могут быть выделены нормы осуществляемой деятельности, профессионально-важные качества сотрудника таможенных органов.



НА УРОВНЕ ОПЕРАЦИОНАЛЬНОГО СОСТАВА ТАМОЖЕННОГО КОНТРОЛЯ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ЗАДЕЙСТВОВАНЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ И НАВЫКИ.

- Для выявления этих качеств обратимся к особенностям профессиональной таможенной деятельности. Совершенствование деятельности по осуществлению таможенного контроля может быть рассмотрено на трех уровнях:
- 1) как процесс совершенствования операционального состава действий по осуществлению таможенного контроля;
- 2) как процесс формирования индивидуального стиля деятельности на основе надситуативной активности сотрудников таможенных органов;
- 3) как процесс развития смысловых компонентов профессионализма в качестве ценностных ориентиров таможенной деятельности.



- Психологической «сверхзадачей» при проведении таможенного контроля является распознавание замыслов подконтрольного лица.
- Реализация этой задачи требует ориентировки особого типа — невербально-исследовательской (невербальный — неречевой), которая выступает регулятором деятельности таможенного контроля.
- Ориентировка данного типа направлена на два основных фактора: на механизм межличностного взаимодействия с подконтрольным лицом и на внешние исследовательские действия, нацеленные на установление взаимодействия между элементами ситуации.



- Таможенный контроль неизбежно несет в себе элементы неопределенности и риска. Он нередко требует от таможенника «надситуативной» активности, имеющей место в сложных, проблемных ситуациях.
- Сотрудник таможенных органов, решая сложные профессиональные задачи, поднимается на новые ступени в своем личностном и профессиональном развитии.
- Как известно, профессиональное мастерство требует непрерывного развития, совершенствования, стремления к высшим достижениям, и здесь гибкие неадаптивные формы поведения выступают в качестве основания для развития личности и профессионализма.

-



- Среди психологических факторов эффективности профессиональной деятельности особую роль играет формирование мотивационной целевой готовности к значимой деятельности. Значимое — это то, чего нет, но что должно быть реализовано, исходя из объективных потребностей человека, а незначимое — это то, что уже есть как естественно сложившееся или реализованное человеком.



- Проблема заключается в том, чтобы сделать профессиональную деятельность сотрудника таможенного органа значимой. В настоящее время это возможно только в том случае, если она будет удовлетворять актуальные потребности сотрудников, восприниматься в обществе и самими таможенниками как социально значимая, престижная и уважаемая.
- У кадрового состава таможенных органов должны формироваться мотивы достижения целей, от которых в значительной степени зависит успешность профессиональной деятельности. При этом каждый сотрудник должен рассматриваться не в качестве орудия для достижения целей организации, а как личность, требующая к себе бережного отношения и индивидуального подхода.

