

Слайд1

Уважаемый председатель, уважаемые члены Государственной аттестационной комиссии!

Вашему вниманию представляется выпускная квалификационная работа на тему: «Социализация специалистов таможенного дела».

Актуальность темы обусловлена следующими обстоятельствами.

Во-первых, необходимостью исследования правовой культуры таможенников как социального явления, развитие которого определяется противоречивым характером правовой теории, правоприменительной практики и состояния правовой культуры в современном российском обществе.

Во-вторых, сложностью и значимостью деятельности таможенных органов. Повышение уровня экономической свободы, создание равных условий конкуренции является одним из приоритетов в экономике России.

В-третьих, необходимостью в условиях реформирования таможенных органов Российской Федерации по-новому решать вопросы правовой подготовки таможенников, развития правовой культуры субъектов таможенного дела.

Слайд 2

Цель работы – определить оптимальный курс воспитания квалифицированного кадрового резерва в таможенных органах.

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- уточнить сущность правовой культуры таможенников;
- рассмотреть содержание правовой культуры таможенников, взаимосвязь ее основных элементов;
- выявить особенности правовой культуры сотрудников таможенных органов и её роль в сфере деятельности ФТС России;
- исследовать основные противоречия в функционировании и развитии правовой культуры таможенников, а также определить пути их разрешения.

Слайд 3

Анализ профессиональной деятельности в таможне представляет собой целенаправленный и организованный процесс, в котором выделяется 3 основных этапа:

- 1) сбор информации о профессиональной деятельности;
- 2) обработку и обобщение полученной информации, составление профиограмм в виде описания профессиональной деятельности в системе «субъект труда - профессиональная среда»;
- 3) использование профиограммы для решения задач психологической работы (выбор критериев успешности профессиональной деятельности, подбор методик для профессионального отбора, разработка программы обучения, выявление направлений психокоррекционной работы и т.п.).

Слайд 4

Содержание этих этапов сводится к следующему:

Первый этап. Информация о таможенной деятельности используется из различных источников. К ним, как правило, относятся:

1. Литература и документы (законы, приказы, инструкции, руководства, наставления и т.п.), в которых описана и регламентирована таможенная деятельность.

2. Наблюдение за деятельностью таможенников.

В процессе наблюдения необходимо получить сведения о структуре конкретной таможенной деятельности, эмоциональной направленности труда, процессах общения, а также выделить те специфические требования, которые таможенная деятельность и соответствующая ей профессиональная среда предъявляют к личности таможенника.

3. Опрос специалистов таможенного дела, который проводится как в устной, так и письменной форме.

4. Эксперимент. Выделяются специалисты таможенного дела с различной профессиональной успешностью. С помощью специальных приборов, методик, бланков проверяется содержание разработанной профессиограммы.

Слайд 5

Второй этап.

Результатом профессиографического исследования является профессиограмма.

Типовая схема профессиографического описания деятельности (профессиограммы).

1. Общие сведения о профессиональной деятельности.
2. Условия деятельности.
3. Социально-психологические факторы деятельности.
4. Содержание деятельности.
6. Психограмма.

Слайд 6

Проведенные исследования позволяют использовать работникам кадровой службы таможни 3 методики оценки развития подразделения таможенного органа.

Методика №1. Она направлена на определение уровня развития таможенного коллектива посредством выявления опосредованности межличностного восприятия целей и задач основной совместной деятельности.

Методика №2. Она предназначена для определения уровня развития таможенного коллектива посредством определения ценностно-ориентационного единства (ЦОЕ) как оценки меры единообразия в выборах.

Методика №3. Она позволяет определить уровень развития таможенного коллектива на основе изучения психологического климата в сфере межличностно-деловых отношений.

Слайд 7

Наши исследования показывают, что в интересах активизации процесса сплочения таможенного коллектива наиболее продуктивными можно считать следующие направления в регулировании совместной деятельности.

Первое направление сводится к тому, что при организации жизнедеятельности подразделений таможни таможни в основе воспитания лежит ясное понимание каждым сотрудником целей и задач служебной деятельности.

Второе направление работы по сплочению сотрудников подразделения таможенного органа сводится, по нашему мнению, к формированию у каждого сотрудника чувства ответственности перед коллективом, ответственности каждого за успех деятельности всего подразделения.

Слайд 8

Третье направление. Обобщение опыта воспитательной работы в таможенных подразделениях показывает, что нельзя забывать и о таком способе

достижения высоких воспитательных целей, как расширение сферы общения сотрудников.

Четвертое направление. Не менее важное значение имеет умелая организация таможенной деятельности на основе состязательности и взаимопомощи.

Слайд 9

Пятое направление. Наконец, как показывает исследование, весом вклад таможенных ритуалов в активизацию деятельности таможенного коллектива и сплочения его сотрудников.

Слайд 12

Естественно, что конкретная реализация теоретически обоснованных и проверенных практикой направлений повышения воспитательной работы может иметь свои оттенки в зависимости от конкретного таможенного подразделения, но во всех случаях эти направления обусловлены деятельным подходом к формированию таможенных коллективов.

В каждом таможенном подразделении существуют четко прописанные должностные инструкции, которые регулируют деятельность специалиста таможенного органа в зависимости от занимаемой должности. Однако, пристальный и детальный анализ должностных инструкций руководящего состава подразделения позволяет сделать вывод, что в них в недостаточной степени отражена значимость индивидуально-характерологическим особенностям должностных лиц.

В связи с вышесказанным, одной из практической реализацией данной дипломной работы является внесение дополнений в должностные инструкции, а именно пунктов:

2.14. Организовывать занятия по профессиональной и психологической подготовке с сотрудниками отдела, с целью профилактики конфликтных ситуаций в работе с подконтрольными лицами.

2.15. В рамках данного отдела осуществлять психологическую диагностику кандидатов и сотрудников с целью составления в дальнейшем их профессиографической модели специалиста таможенных органов.

Слайд 13

Таким образом, Цель работы - определить оптимальный курс воспитания квалифицированного кадрового резерва в таможенных органах – достигнута.

Доклад окончен. Спасибо за внимание!