

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/199430>

Тип работы: Реферат

Предмет: Таможенное право

Введение.....	3
Принципы, критерии и методы профессионального отбора на государственную службу.....	4
Заключение.....	10
Список использованных источников.....	11

Введение

Таможенные органы отнесены к федеральным государственным органам, подведомственным Президенту и Правительству Российской Федерации. Должностные лица таможенных органов при исполнении служебных обязанностей являются представителями власти и находятся под защитой государства.

Кадры таможенных органов – это совокупность всех граждан, работающих, в таможенных органах, которые несут службу на правах гражданских служащих либо работников. Государственные служащие занимают должности начальников таможен и таможенных постов, начальников отделов, инспекторов, должности кинологов, бойцов отрядов быстрого реагирования, охраны. Им присваиваются специальные звания от прапорщика таможенной службы до генерал-полковника таможенной службы и действительного государственного советника таможенной службы Российской Федерации (высшее специальное звание), а так же классные чины. Классные чины имеют пять наименований: секретарь, референт, советник, государственный советник Российской Федерации, действительный государственный советник Российской Федерации. В каждом классе чинов предусматривается три степени градации: 1, 2 и 3-й класс. Работники же выполняют техническое обеспечение деятельности таможенных органов на должностях инженеров, техников, секретарей и других подобных должностях.

Одним из основных для должностных лиц таможенных органов мотивационных факторов эффективной деятельности является возможность их карьерного роста. Под карьерным ростом следует понимать расширение полномочий и ответственности должностных лиц таможенных органов в связи с изменением занимаемой должности. Карьерный рост выделен в отдельную категорию профессионального развития таможенных служащих и сотрудников, поскольку управление карьерой способствует комплексному удовлетворению материальных, социальных и статусных потребностей, а также потребностей в достижении, принадлежности и власти. Поэтому планирование карьеры может стать эффективным средством нематериального стимулирования служебной деятельности должностных лиц таможенных органов. Чаще всего такого рода мотивационный фактор является привлекательным для таможенных служащих молодой возрастной категории – от 18 до 30 лет.

Цель работы состоит в изучении принципов, критериев и методов профессионального отбора на государственную службу.

Принципы, критерии и методы профессионального отбора на государственную службу

Работа на государственной службе обязывает состав сотрудников владеть необходимым уровнем знаний и навыков. Безусловно и общество заинтересовано в том, чтобы участие в государственном управлении принимали профессионалы. Одной из главных функций управления персоналом государственной службы является набор и отбор персонала.

Вместе с тем работа на государственной службе обязывает сотрудников обладать определёнными компетенциями. Следовательно, отбор необходимо проводить таким образом, чтобы можно было диагностировать требуемый уровень их знаний, умений, способностей.

Открытых вакансий в таможенных органах очень мало. Чаще всего это места в отделе тылового обеспечения и в функциональных отделах на постах. Работа, связанная с таможенным оформлением - более

интересная и востребованная, поэтому, как правило, здесь свободных вакансий почти не бывает. Строить карьеру в любом случае придётся с начальных позиций.

Таможенная служба – полувоенная структура, в которой принято чётко выдерживать субординацию и выполнять приказы. Специалисту со свободолобным, вспыльчивым характером на такой службе будет непросто. С другой стороны, в таможенных органах очень ценится исполнительность, ответственность, умение принимать решения и отвечать за них.

В законодательстве постоянно происходят изменения, и нужно быть готовым к тому, что придётся всё время учиться чему-то новому, заниматься самообразованием, самостоятельно отслеживать новшества в работе структуры. Сотрудникам таможенных постов необходимо хорошо знать таможенное законодательство, постоянно читать приказы и следить за изменениями в постановлениях федеральной службы.

Повышение результативности работы персонала таможенных органов, а также создание предпосылок и потенциальных возможностей для развития карьеры отдельных должностных лиц невозможны без эффективной работы кадровых служб.

Значительная мотивационная роль в построении системы труда должностных лиц таможенных органов принадлежит таким подразделениям кадрового обеспечения таможни, как отдел государственной службы и кадров, отдел инспектирования и профилактики правонарушений, отдел подготовки кадров. Именно эти структурные подразделения своей деятельностью активно участвуют в процессе подготовки и реализации стратегии управления кадровым составом в таможенных органах России.

Контроль за проведением выборов таможенников осуществлял в XVI веке земский староста, а в XVII веке – воевода.

При отборе кандидатов на верную службу предъявлялись высокие требования личным качествам кандидата. Предписывалось «выбирать одного человека, самого лучшего и правдивого, зажиточного, которому б были всякие торги и промыслы, и таможенные, и кабацкие сборы, за обычай».

Для вступления в должность верному таможеннику было необходимо выполнить ряд условий, во-первых, они в присутствии избирателей приносили присягу в том, что будут «старательно и бескорыстно собирать таможенную и кабацкую прибыль, не ссужать никому таможенные и кабацкие доходы, не давать воеводам и приказным людям в почесть и в посул денег, из кабака, вина и меду и от медвяных ставок воску и иного ничего».

Подводя итог, отметим, что, в централизованном Московском государстве организационные основы таможенной службы как особого вида государственной деятельности впервые устанавливаются в конце XVI в. Откупные таможни осуществляли свою деятельность без прямого государственного контроля. Ведение верного способа укомплектования таможен позволило государству взять под контроль деятельность таможен, к кандидатам предъявляется ряд имущественных и неимущественных требований, появляются выборные должности. Исходя из вышесказанного, можно утверждать, что верные таможенники по своему положению являлись государственными служащими низшего звена системы финансового управления. От того, насколько удачно выбраны методы отбора персонала, в первую очередь, зависит качество человеческих ресурсов в каждой организации. Проблема осложняе

1. Соколов Л.А., Трофимова В.П. Отбор кадрового состава государственной гражданской службы // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 2-2. – С. 430-434.
2. Варинова А.С., Старых С.А. 2016. Сущность испытания при приеме на службу в таможенные органы – Молодежь и XXI век - 2016. №5. С. 250-252.
3. Косых Е.А., Кондрусик М.А. 2018. Анализ кадрового обеспечения и возможностей карьерного роста сотрудников таможенных органов – Актуальные проблемы развития социально-экономических систем: теория и практика. – 2019. - №3. - С. 29-33.
4. Соловьева В.Г., Кнышов А.В. 2017. Перспектива карьерного роста как мотивационный фактор эффективной деятельности должностных лиц таможенных органов – Научный альманах. – 2020. - №4-1(30). - С. 278-281.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/199430>