

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/kurovaya-rabota/332006>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

ВЕДЕНИЕ 3

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

5

РАЗДЕЛ II. ПРАКТИКА СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

11

РАЗДЕЛ III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

20

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 31

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ 33

ПРИЛОЖЕНИЯ 35

ВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Главной производительной силой в обществе является каждый индивид, обладающий способностью и желанием профессионально самовыражаться. Поэтому в современной экономике важно определить пути внутреннего обучения и профессионального развития.

Актуальность и сложность решения проблемы совершенствования организации работы государственных служащих таможенных органов обусловлена тем, что нация в период экономических реформ сталкивается с серьезной нехваткой финансовых и людских ресурсов и, прежде всего, с необходимостью развития квалифицированных менеджеров, способных конкурировать с ними за счет научное исследование. Многие государственные служащие с базовым образованием в области технологий и экономики никогда не изучали обществознание, и наоборот, менеджеры, получившие образование в области социальных наук, слабо разбираются в теоретических основах и практике рыночной экономики и демократических институтов власти и управления.

Оценка персонала в настоящее время является одним из важнейших инструментов формирования кадровой политики организации.

Оценка персонала включает в себя кадровые показатели, целью которых является оценка соответствия уровня работы, качеств и способностей человека требованиям деятельности.

Уровни теоретической разработки Эти вопросы были изучены в работах таких специалистов, как Базаров Т.Ю., Герчиков Б.И., Гойхман М.М., Гончаров В.В., Г.К. Грейсон, Грядов С.И., И. и др.

Цель работы - анализ и проектирование системы аттестации персонала в таможенных органах.

Для реализации поставленной цели необходимо:

- рассмотреть теоретические основы системы аттестации персонала в таможенных органах;
- проанализировать практику системы аттестации персонала в таможенных органах;
- разработать пути совершенствования системы аттестации персонала в таможенных органах.

Объектом исследования является процесс аттестации персонала организации как составляющая системы управления кадрами.

Предметом Рассмотрены формы и методы повышения квалификации государственных служащих таможенных органов на примере кадровой службы Владимирская таможенной службы.

Были использованы различные методы исследования: анализ правовой базы регулирования, анализ научной литературы по данному вопросу, сравнительно-правовой, конкретно-исторический, системный, структурно-функциональный, формально-логический..

Структура работы включает в себя введение, три главы, заключение и список использованной литературы. Во введении обозначена актуальность исследования, определены, цели, задачи, объект и предмет

следования, обозначены методология исследования, источники, на основе которых были сформулированы предложения по совершенствованию института аттестации в таможенных органах.

В первой главе проанализированы имеющиеся теоретические источники аттестации в таможенных органах. Во второй главе исследованы особенности аттестации персонала в системе государственной службы на примере Владимирской таможни.

В третьей главе определены направления совершенствования аттестации государственных служащих в таможенных органах.

В заключении сделаны выводы по проведённому исследованию.

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ

С момента распада Советского Союза и образования независимых государств, которые когда-то были частью Советского Союза, вся таможенная система претерпела серьезные изменения; с 26 декабря 1991 года появилась таможенная структура, которая требует совершенно новых правил и процедур. Появились границы и таможенные пункты пропуска с бывшими союзниками, которые были связаны общим русским языком и политической структурой.

Изначально было неясно, как устанавливать таможенные границы и как сертифицировать должностных лиц. Такой практики нигде не существовало, потому что "некому было подавать пример.

В то время как оценки являются необходимым компонентом любой организации, специфика оценок варьируется от отдела к отделу. В таможенных органах 29 октября 2003 года было принято постановление Государственного таможенного комитета № 1215 "Об утверждении Положения о сертификации сотрудников таможенных органов Российской Федерации".

Внутри страны "время внесло свои коррективы", в том числе и в таможне. Таможенные органы развиваются, и правила, изложенные в приказе ФТС № 1215, конечно, устарели; приказ больше не действовал.

Потребовался огромный объем работы для анализа улучшений в сертификации на новом уровне. Вступил в силу новый приказ ФТС "Об утверждении Правил аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации" (№ 1658 от 24 декабря 2008 года).

"Об утверждении Правил о порядке аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации" внес некоторый порядок, но по-прежнему требовал постоянных улучшений, исправлений и изменений.

Ситуация менялась в соседних республиках, которые стали отдельными государствами во многих отношениях: политике, торговых отношениях, экономических условиях и взаимодействии между различными секторами.

Со всем этим пришлось иметь дело в новых экономических условиях, и требования к сотрудникам таможенных органов расширились и изменились, что привело к изменениям и в сертификации.

Аттестационная комиссия должна была постоянно принимать во внимание эти факторы и готовить задействованных должностных лиц к таким изменениям. Основная цель аттестации персонала - дать возможность каждому сотруднику проанализировать свою работу в Таможенной службе, мотивировать к совершенствованию и проявлять личную инициативу.

Серьезная проблема с оценками эффективности заключается в том, что они могут привести к продвижению по службе, понижению в должности и даже увольнениям.

Деликатность вопроса очевидна. Таким образом, вся предварительная работа комитета по оценке должна проводиться открытым, профессиональным и справедливым образом.

Судьба каждого отдельного человека не должна выходить за рамки интересов комитета. Часто сотрудники не могут понять, зачем вообще нужна оценка, если они работают добросовестно.

К сожалению, на таможне существует широкий спектр задач, которые необходимо выполнить, и конкретные уровни, которые необходимо соблюдать.

Это должно быть доведено до сведения всех задолго до служебной аттестации.

Это очень важно не только для выявления недостатков, но и для поиска положительных аспектов, которые улучшат производительность в долгосрочной перспективе. Служебная аттестация должна стимулировать всех сотрудников таможенных органов повышать свои профессиональные навыки.

Результаты служебной аттестации должны быть лучшим стимулом для профессионального продвижения. Тем не менее, халатность при исполнении служебных обязанностей может привести к понижению в должности и даже увольнению с таможни.

Руководство также несет ответственность за подготовку и проведение оценок и за обучение самих оценщиков. Необходимо не только подготовить план оценки, но и заранее довести его до сведения персонала.

Поскольку в академической литературе не изучались и не обобщались правила аттестации на таможне, были изучены работы по теме аттестации персонала.

Например, А. Ю. Кибанов перечисляет только три вида аттестации. Он определяет сертификацию сотрудников следующим образом: "процедура определения квалификации сотрудника, уровня знаний, практических навыков, деловых и личностных качеств, качества работы и ее результатов, а также установления соответствия (или непригодности) занимаемой должности".

В работах ведущих отраслевых экспертов рассматриваются характеристики оценки персонала, объем исследований и основные связанные с этим проблемы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Приказ Федеральной таможенной службы от 24 декабря 2008 г. N 1658 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации сотрудников таможенных органов Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)
2. Алексеева Е.В., Ефремова М.Е. Некоторые аспекты совершенствования процедуры аттестации персонала в таможенных органах // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. - 2019. - №13. - С. 84-86.
3. Бакаева О.В. Таможенное право: Учебное пособие. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 512 с.
4. Блинов Н.М., Съедин С.И. Таможенный менеджмент: Учебное пособие. - М.: РИО РТА, 2019. - 170 с.
5. Габричидзе Б.Н. Таможенное право: учеб. - М.: Крокос, 2019. - 841 с.
6. Герасимов М.Н. Прохождение государственной службы в таможенных органах РФ//Актуальные проблемы права. - 2022. - №12. - С. 92-93.
7. Дапьян, С. А. Особенности прохождения государственной гражданской службы в таможенных органах РФ. - Улан-Удэ: ВСГУТУ, 2019. - 151 с.
8. Дорожкин Т.В. Применение инновационных подходов к кадровой работе в таможенных органах // Экономика. - 2021. - №1. - С. 5-8.
9. Заячникова, М. С. Особенности государственной службы в таможенных органах // Новый юридический вестник. - 2021. - № 1. - С. 5-7.
10. Иванов, И. Н. Административно-правовые проблемы испытания при приеме на службу в таможенные органы и подписания контракта // Молодой ученый. - 2022. - № 5 (40). - С. 328-331.
11. Иванов, И. Н. Вопросы поступления на государственную службу в таможенных органах // Молодой ученый. - 2020. - № 6 (41). - С. 301-304.
12. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 447 с.
13. Кисловский Ю.Г. Стратегия таможенной службы // Вестник Российской таможенной академии.- 2019. -№1. - С.36-41.
14. Коник Н. В. Таможенное дело: учеб. пособие – М.: Омега, 2020. – 208 с.
15. Кулешов И.В. Служба в таможенных органах РФ - особый вид государственной службы. Автореф. дисс. к.ю.н. - Екатеринбург, 2019. - 25 с.
16. Лукьянчикова Л.В. К вопросу о правовом статусе государственного гражданского служащего Российской Федерации // Черные дыры в Российском законодательстве. - 2022. - № 5 - С. 23-29
17. Макрусев В.В. Основы управления таможенными органами России: учебник - М.: Изд-во Российской таможенной академии, 2021. - 290 с.
18. Маховикова Г.А. Таможенное дело: учебник. - М.: Юрайт, 2019. - 200 с.
19. Покровская В.В. Таможенное дело: учебник. - М.: Юрайт, 2021. - 231 с.
20. Сандровский К.К. Таможенное право. Общая часть. Учебное пособие. - М.: Наука, 2018. - 189 с.
21. Трунина Е.В. Прохождение службы отдельными категориями лиц таможенных органов//Таможенное дело - 2019 - № 2 - С.2-8.
22. Черныш А.А. Основы таможенного дела: учебник.- М.: Изд-во Российской таможенной академии, 2020. - 163 с.
23. Шерипов Н. Проблемы совершенствования службы в таможенных органах. - М.: ЮНИТИ-ДАНА - 162 с.
24. Эриашвили Н.Д. Таможенное дело: учебник. - М.: Глобол, 2019. - 367 с.
25. Официальный сайт Владимирской таможни - <https://ctu.customs.gov.ru/folder/12110>

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/kurovaya-rabota/332006>