

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/48680>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Таможенное дело и таможенные режимы

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ 5

1.1. Сущность и принципы отбора кадров на государственную службу 5

1.2. Методы отбора персонала на государственную службу 13

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА КАДРОВ В ТАМОЖЕННЫЕ ОРГАНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 19

2.1. Принципы и критерии профессионального отбора кадров в таможенные органы Российской Федерации 20

2.2. Методы профессионального отбора кадров в таможенные органы Российской Федерации и направления их совершенствования 26

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 35

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 36

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 38

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 39

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 41

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы определяется тем, что кадровая политика играет особую роль в управлении персоналом организации. Служба в таможенных органах является особым видом государственной службы граждан Российской Федерации, осуществляющих профессиональную деятельность по реализации функций, прав и обязанностей таможенных органов, входящих в систему правоохранительных органов Российской Федерации.

Вопросы анализа зарубежного опыта отбора кадров и возможностей его применения в условиях отечественных организаций рассматривали такие отечественные ученые и исследователи. В связи

3

с этим, исследования системы управления персоналом на предприятии актуальны и имеют высокую практическую значимость.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ СЛУЖБУ

1.1. Сущность и принципы отбора кадров на государственную службу

Менеджмент в государственном управлении появился в семидесятые годы XX века как результат развития школы государственной политики. Изначально в основе менеджмента государственного управления находилось признание важности стратегий, реализуемых высшими должностными лицами государства.

Менеджмент в государственном управлении в настоящее время основан на институциональном ситуационном анализе, направленном на исследование управленческих процессов и подготовку государственных служащих. Фактически система управления государством перешла от государственного управления к менеджменту в государственном управлении, что означало отказ от традиционного институционального подхода к управлению государством в пользу изучения реально существующих управленческих процедур, использования современных методов подготовки управленческих решений на уровне государства и практики их реализации.

В настоящее время государственное управление все чаще обозначается термином государственный менеджмент, акцентирующим внимание на необходимости использования современных управленческих технологий для управления государством и росте значимости рыночных отношений в государственном секторе экономики.

Основу менеджмента в государственном управлении составили исследования американских

специалистов Дэвида Осборна и Тэда Геблера. Данные специалисты выпустили труд под названием «Перестройка правительства», в котором они выполнили анализ недостатков бюрократической модели управления государством, предложили необходимые и желательные изменения, осуществление которых необходимо было проводить на всех уровнях государственного управления, начиная от федерального и заканчивая муниципальным. Менеджмент в государственном управлении представляет собой процесс управленческий процесс, реализуемый в рамках органов государственного управления, совокупность научных знаний о таком управлении, само искусство управления и наличие соответствующего набора навыков у персонала государственного управления.

Менеджмент в государственном управлении предполагает реализацию следующих основных функций: планирования, организации, координации, мотивации и контроля.

Менеджмент в государственном управлении ориентирован на улучшение эффективности его организации. В основе такой эффективности находятся следующие постулаты: во-первых, поддержание дискуссий относительно приспособленности программ и целей соответствующих агентств и министерств, в подчинении которых они находятся; во-вторых, сравнение измерительных механизмов повышения эффективности менеджмента в государственном управлении; в-третьих, формирование информационной базы для мониторинга и оценки эффективности менеджмента в государственном управлении; в-четвертых, изучение расходов и

4

их соответствия результатам по каждому направлению расходования бюджетных средств; в-пятых, сравнение эффективности деятельности аналогичных по характеру органов государственного управления.

В основе перехода от бюрократической системы государственного управления к применению современных управленческих методов находится восемь основных принципов, к числу которых относятся: стимулирующее управление, суть которого состоит в принятии управленческих решений и их реализации, а не упреках; управление, обращенное на общество, суть которого состоит не в службе, а в уполномочивании; в-третьих, конкурирующее управление, суть которого состоит в обеспечении конкуренции в сфере оказания государственных услуг; миссия управления, сущность которой состоит в перестройке управления на его подчинение достижению определенного результата; ориентированность управления на потребителя, сущность которого состоит в приоритете первичных потребностей населения государства, а не органов управления им; предпринимательство в управлении, сущность которого состоит в приумножении доходов государства, а не расточительстве его средств; предусмотрительность в управлении, сущность которого состоит в приоритете профилактики по отношению к устранению проблем; децентрализованность управления, сущность, которой состоит в иерархической системе управления и организации работы в команде.

1.2. Методы отбора персонала на государственную службу

Отбор персонала – это целенаправленная работа по привлечению в компанию кандидатов, обладающих качествами и навыками, необходимыми для текущих и долгосрочных нужд организации. Иначе говоря, это поиск, тестирование и наём людей, которые могут и хотят работать, обладают нужными работодателю компетенциями, знаниями и разделяют ценности организации [15, с.21].

Целью набора персонала является создание резерва кандидатов на имеющиеся рабочие места с учетом потенциальных организационных и кадровых изменений. Осуществляемый набор должен основываться на определении оптимальной численности персонала. Таким образом, задача, стоящая перед службой персонала заключается в реализации контролирующей функции над соответствием кадрового состава компании и стоящими перед ней производственными задачами. Владея информацией о стратегии развития компании, ее структуре, направленности векторов деятельности и корпоративной культуре, служба персонала может начать непосредственный поиск и отбор необходимых сотрудников. Различают внутренние и внешние источники подбора кадров для организации.

Внутренним источником являются люди, работающие в компании. В некоторых зарубежных странах при появлении свободных вакансий в аппарате управления сначала объявляется внутренний конкурс между своими сотрудниками на замещение должности и только, в случае отрицательного результата, приглашаются к участию в конкурсе специалисты со стороны. Данный

подход способствует стабилизации и улучшению морального климата в коллективе и укрепляет позитивное отношение сотрудников к компании [14, с. 30].

5

Для работы с резервом компании существуют специальные матрицы перемещений, где отражается настоящее кадровое положение каждого руководителя, его потенциально-возможные перемещения и уровень готовности к занятию следующей по иерархии должности.

Внутренний источник набора персонала целесообразен в трех случаях: стремление к минимальной численности персонала; перераспределение персонала; перемещение персонала.

Методы набора персонала из внутреннего источника достаточно разнообразны. Часто организовывается внутренний конкурс. Специалист по персоналу рассылает в подразделения информацию о вновь открывшихся вакансиях, извещает об этом всех сотрудников, попросит их порекомендовать на работу друзей и знакомых[15, с. 25].

Применения метода совмещения профессий целесообразно, если исполнитель требуется на короткий промежуток времени или для выполнения небольшого объема работы. Достаточно эффективным способом для некоторых организаций является ротация. Особенно подходит такой метод компаниям, находящимся в стадии интенсивного развития и комплектуемыми управленческий состав.

При этом возможны следующие варианты передвижений руководителей:

повышение/понижение в должности с расширением/уменьшением спектра должностных обязанностей, а также увеличением/уменьшением прав и повышением/понижением уровня деятельности; повышение квалификации с поручением более сложных задач, не предусматривающее повышение в должности, но сопровождающееся повышением заработной платы; изменение спектра задач и обязанностей, без повышения квалификации, должности и заработной платы.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТБОРА КАДРОВ В ТАМОЖЕННЫЕ ОРГАНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1. Принципы и критерии профессионального отбора кадров в таможенные органы Российской Федерации

Служба в таможенных органах и организациях является федеральной государственной службой, находится в ведении Российской Федерации и финансируется за счет средств федерального бюджета.

Для отбора кадров разрабатываются критерии, чтобы подобрать персонал который отвечает требованиям регламента. Основными критериями отбора на государственную, таможенную и любую другую службу являются: опыт работы в таможне, образование высшее, физические и персональные данные.

Деловые качества основываются на профессионализме и компетентности в сфере, прежде всего таможенного дела, именно поэтому детальное знание индивидуальных качеств будущих специалистов, с которыми непосредственно придется работать в дальнейшем сразу сказывается на качественное или же не качественное выполнение обязанностей. Так же к деловым качествам относится, как наличие практического опыта работы и способности лица к его обобщению и использованию. Именно поэтому работодатель должен обращать внимание и изучать деловые качества претендента на свободную должность. Исполнительность и коммуникабельность,

6

умение четко и рационально организовать свою собственную работу и деятельность подчиненных сотрудников и способность объединять их для решения стоящих перед ними задач относится к деловым качествам работника, который претендует на предложенную должность.

Государственные интересы, а именно таможенные органы не должны игнорировать выше перечисленные качества, потому что, учитывая специфику таможенной деятельности, это может привести к ущербу авторитету.

Моральные качества необходимы будущему персоналу для выполнения возложенных на них обязанностей.

Образование можно отнести на первое место критерий отбора кадров на таможенную службу Российской Федерации, именно поэтому так качественно обучают будущих специалистов Таможенных академий. Уровень образования необходимое условие при приеме на работу гражданина Российской Федерации на таможенную службу.

При поступлении на службу в таможенные органы гражданин представляет документы об образовании, паспорт, трудовую книжку, данные о себе.

При поступлении на службу служащий проходит испытательный срок, только после него его утверждают на должность, либо прекращают с ним трудовые отношения.

Результаты аттестаций в 2016-2017 гг. свидетельствуют о том, что по сравнению с 2016 годом в 2017 году увеличилось число сотрудников, соответствующих занимаемой должности, уменьшилось число сотрудников (на 1 человек среди проанализированных), уволенных с работы по результатам аттестации.

2.2. Методы профессионального отбора кадров в таможенные органы Российской Федерации и направления их совершенствования

Система отбора персонала должна строиться с учетом психологических особенностей его персонала, включающих в себя интересы, потребности, установки и ценностные ориентации сотрудников.

В начале процесса разработки механизма Таможенного органа важно определить четкие цели, которые организация планирует достичь, усовершенствовав систему оценки. Определение таких целей, концентрация внимания на достижении результат дают возможность обозначить критерии, с помощью которых каждый работник способен оценивать свою работу с определенной точки зрения.

Объектами оценки в новой системе являются не только сами сотрудники Таможенного органа, но и сами подразделения (коллективы подразделений) и руководители. В сочетании с надлежащей организацией оценочных процедур, такой подход, позволяет реализовать потенциал оценки для повышения качества и комплексности управления предприятием.

Организационные мероприятия по созданию новой системы оценки персонала при его отборе в Таможенный орган:

- разработка;

7

- ввод в действие;
- «опытная эксплуатация»;
- радикальная корректировка;
- стабильное функционирование, включая корректировку и модернизацию отдельных элементов;

Для того чтобы наиболее полно реализовать цели, сформировать современную систему оценки персонала Таможенного органа, в ее методическом арсенале необходимо предусмотреть средства социально-психологического и технико-экономического анализа потенциала, состояния и результативности функционирования всех объектов оценки – от отдельного работника до предприятия в целом и его руководителя.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В Таможенном органе осуществляется кадровая политика на основе трудового законодательства. Важнейшая цель кадровой политики Таможенного органа - формирование такого кадрового потенциала, который в деловом и профессиональном отношении позволял бы обеспечить результативное функционирование и развитие государственного аппарата.

Подбор кадров в Таможенном органе осуществляется со всей тщательностью. С целью оценки профессионализма и соответствия занимаемой должности отдел кадров проводится аттестация. Для этих целей создана аттестационная комиссия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. С гимном России: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г.: с учетом Законов об изм. срока полномочий Президента РФ и Гос. Думы и о контрольных полномочиях Гос. Думы в отношении Правительства РФ. - М.: Проспект, 2013.-32 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 03.08.2018 № 289-ФЗ. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/ (дата обращения 22.11.2018).
3. Федеральный закон от 27 мая 2003г. №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 01.01.2017) [Электронный ресурс]: федер. закон от 03.08.2018 № 289-ФЗ. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/ (дата

обращения 22.11.2018).

4. Федеральный закон от 27 июля 2004г. №79-ФЗ « О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 01.01.2017) [Электронный ресурс]: федер. закон от 03.08.2018 № 289-ФЗ. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_304093/ (дата обращения 15.12.2018).

8

5. Агамирова Е.В. Управление персоналом в бизнесе / Е.В. Агамирова. – М.: Дашков и К, 2015. – 220 с.

6. Акопов Е.С. Экономика предприятия. / Под общ. ред. проф. В.И. Самофалова. – Ростов-на-Дону: Дон, 2015. – 319 с.

7. Борисова Ю.Н. Менеджмент / Ю.Н. Борисова, Н.И. Гаранин. – М.: РМАТ, 2015. – 476 с.

8. Базарова, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базарова, Б.А. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 560 с.

9. Бережная Н.В. Управление / Н.В. Бережная. – М.: Экономика 2015. – 253 с.

10. Борисова Ю.Н. Менеджмент / Ю.Н. Борисова, Н.И. Гаранин. – М.: РМАТ, 2015. – 476 с.

11. Базарова, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базарова, Б.А. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 560 с.

12. Бережная Н.В. Управление / Н.В. Бережная. – М.: Экономика 2015. – 253 с.

13. Браймер Р.А. Основы управления / Р.А. Браймер. – М.: Аспект-Пресс, 2015. – 307 с.

14. Блинов А.О., Василевская О.В. Искусство управления персоналом / А.О. Блинов, О.В. Василевская. – М.: ГЕЛАН, 2015 . – С.56.

15. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения / Т.О. Гордеева. – М.: Академия, 2015. – 336 с.

16. Горшкова Е. Г. Внедрение единого стандарта оценки персонала при подборе // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2015. – № 6. – С. 84-95.

17. Кочетков А.В. Принципы и источники формирования кадров государственной службы субъектов российской федерации в условиях становления правового государства: автореферат диссертации на соискание ученой степени к.с.н. – М.: 2018. – 96 с.

18. Купряшин Г.Л. Государственный менеджмент: Учеб. Пособие. –М.: Новый учебник, 2015. – 326 с.

19. Кочетков А.В. Принципы и источники формирования кадров государственной службы субъектов российской федерации в условиях становления правового государства: автореферат диссертации на соискание ученой степени к.с.н. – М.: 2019. – 96 с.

20. Купряшин Г.Л. Государственный менеджмент: Учеб. Пособие. –М.: Новый учебник, 2015. – 326 с.

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/48680>