

УДК 37

## **О НЕОБХОДИМОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ**

**Д.И. Коржан, М.В. Мурашко**

Тверской институт экологии и права

В рамках проблемы повышения эффективности профессиональной деятельности персонала таможенных органов рассматриваются актуальность и целесообразность решения комплексной научной задачи научно-методического обеспечения психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности и непрерывной профессиональной подготовки персонала региональной таможенной службы.

**Ключевые слова:** *психолого-педагогическое сопровождение деятельности, адаптация, аттестация, непрерывное профессиональное образование, переподготовка и повышение квалификации персонала.*

В настоящее время повышение эффективности таможенной деятельности во многом определяется организацией и эффективностью работы с кадровым составом Федеральной таможенной службы (ФТС), способным успешно решать возложенные на него служебные функции.

Социальная и экономическая нестабильность последних десятилетий негативно сказалась на морально-психологическом состоянии различных категорий государственных служащих в РФ. При этом практические результаты работы государственных органов, в частности и анализ деятельности государственных служащих, показывают, что руководители и сотрудники среднего и низового звеньев силовых и специальных структур не всегда умеют самостоятельно адаптироваться к перегрузкам и профессиональному риску, не обладают достаточными навыками действий в экстремальных условиях, не владеют оптимальными приемами выхода из стрессовых ситуаций. Причинами этого являются: физические, психологические и моральные перегрузки на службе, отсутствие необходимой специальной профессионально-психологической подготовки и поддержки, профессиональное выгорание. Устранить перечисленные проблемные аспекты профессиональной деятельности сотрудников таможни должна предметная работа психологических служб и практических психологов.

Следует отметить, что работа в этом направлении уже проводится. Так, активное привлечение специалистов-психологов к решению задач, возложенных на государственные органы, осуществляется в РФ с 1990-х гг. При этом первые должности практических психологов в правоохранительных органах были введены еще в 1974 г., в уголовно-исполнительной системе. На сегодняшний день психологические службы существуют в системе МВД России, Вооруженных силах РФ, в Федеральной службе безопасности и др.

В системе таможенных органов психологическая служба была создана в 1995 г. Правовую основу деятельности психологической службы таможенных органов составляют Конституция РФ, Таможенный кодекс РФ, а также ряд федеральных законов. Вопросы организации и обеспечения деятельности психологов в таможенных органах в настоящее время решаются в соответствии с нормативными актами ФТС России.

В целом психологическая служба таможенных органов создана для повышения эффективности деятельности таможенных органов на основе современных представлений психологической науки о закономерностях функционирования психики человека и социально-психологических процессов в коллективах.

Перед психологической службой в таможенных органах стоят следующие задачи: психологическое обеспечение кадровой политики и работы в таможенных органах; психологическое сопровождение профессиональной деятельности, психологическая подготовка, оказание психологической помощи должностным лицам и работникам таможенных органов; психологическая работа по оптимизации социально-психологических процессов в коллективах.

В соответствии с этими задачами психологическая служба осуществляет два направления деятельности: психологическое обеспечение работы с должностными лицами и работниками таможенных органов, кандидатами на службу и психологическое обеспечение служебных задач.

Первое направление включает: профессиональную ориентацию и психологический отбор кадров; оказание психологической помощи в расстановке и профессиональной адаптации молодых сотрудников; повышение психологической компетентности и развитие личности сотрудников; диагностику морально-психологического климата в коллективе и профилактику деструктивных явлений; проведение подготовки и обучения должностных лиц методам и приемам взаимодействия с участниками внешнеэкономической деятельности; психологическое обеспечение работы с резервом кадров на выдвижение и участие в аттестации сотрудников; психологическое консультирование сотрудников и членов их семей.

Второе направление предполагает: изучение социально-психологических явлений в регионе; психологическое консультирование сотрудников при решении текущих оперативно-служебных задач; осуществление индивидуально-профилактической работы и др.

В целом организацию психологического обеспечения деятельности таможенных органов осуществляет Управление государственной службы и кадров ФТС, одной из функций которого является организация работы психологов таможенных органов.

При ФТС функционирует Консультативно-методический совет по вопросам психологической работы и совершенствования деятельности психологической службы таможенных органов РФ.

Для проведения психологической работы в региональных таможенных управлениях (РТУ) и подчиненных им таможенных органах создаются подразделения психологической работы. В территориальной таможне

организуется отдел психологической работы, а в случае его нецелесообразности может быть создана функциональная группа (отдельная должность), непосредственно подчиненная заместителю начальника таможен по работе с кадрами или начальнику отдела кадров.

Непосредственную ответственность за организацию работы психологической службы несут: в ФТС России – начальник управления кадров ФТС; в таможенном органе – начальник подразделения психологической службы (психолог) таможенного органа.

Следует констатировать, что психологическая служба таможенных органов до сих пор находится в процессе развития. В ФТС России разработан перспективный План развития психологической службы таможенных органов РФ на 2009–2021 гг.

В рамках данного стратегического плана основными направлениями совершенствования организации деятельности психолога и психологической службы следует считать: развитие нормативно-правовой базы; целенаправленная организация собственной деятельности психологом, а также качественно организованная деятельность психолога. По замыслу разработчиков стратегии развития психологической службы, все это позволит совершенствовать работу с персоналом таможенных органов, сохранить кадровый потенциал, снять психологическую напряженность и обеспечить здоровый социально-психологический климат в таможенных коллективах. Это особенно важно в связи с реализацией положений Концепции таможенного оформления и таможенного контроля товаров в местах, приближенных к государственной границе Российской Федерации, являющейся составной частью Стратегии развития Федеральной таможенной службы до 2020 г.

Таким образом, на федеральном уровне с 1995 г. проводится целенаправленная работа по психологическому обеспечению работы с должностными лицами и работниками таможенных органов, кандидатами на службу и по психологическому обеспечению служебных задач, решаемых сотрудниками ФТС. При этом только организационно-административными мерами и структурно-кадровыми изменениями добиться положительных результатов в сфере таможенной деятельности сложно. Необходимо совершенствовать нормативно-правовую базу. Такая работа уже проводится на федеральном уровне.

Не менее важным направлением деятельности является разработка научно-обоснованных механизмов и документов стратегического планирования для регионального уровня управления ФТС. Речь идет прежде всего о разработке концепции совершенствования региональной таможенной системы и стратегии развития региональной подсистемы психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности специалистов таможенных органов. Важным элементом такой подсистемы должна стать непрерывная профессиональная подготовка таможенных кадров.

Следовательно, на стыке педагогики, психологии и менеджмента возникает необходимость решения комплексной научной проблемы повышения эффективности профессиональной деятельности персонала органов управления и структур региональной таможенной службы (РТС) как

важнейшего фактора устойчивого развития экономики региона (субъекта Российской Федерации) в рамках единого таможенного пространства стран Содружества Независимых Государств (СНГ).

Актуальность и значимость данной проблемы не вызывает сомнений и обусловлена рядом вышеуказанных объективных факторов, которые не могут быть реализованы без существенного реформирования существующей системы профессиональной подготовки и психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности таможенных и управленческих кадров, без разработки теоретического психолого-педагогического фундамента для практических действий.

В этих условиях все больше осознается потребность в обновлении технологий психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности персонала таможенных органов, обеспечивающих эффективность их профессиональной деятельности.

Анализ современного состояния проблемы эффективности профессиональной деятельности и повышения качества профессиональной подготовки персонала таможенных органов показывает её многофакторность и недостаточную изученность, что подчеркивает актуальность исследований в предметной области на примере конкретного региона [1]. Последние годы подтвердили вывод о том, что в современных экономических и социальных условиях повышение эффективности профессиональной деятельности и качества профессиональной подготовки персонала региональных таможенных органов могут рассматриваться как реальный фактор динамичного развития любого пограничного региона РФ.

Следовательно, в рамках проблемы повышения эффективности профессиональной деятельности персонала таможенных органов актуальным и значимым является исследовательский проект «Региональная система психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности специалистов таможенных органов», разработчиками которого являются авторы данной статьи. Проект предусматривает решение комплексной научной задачи научно-методического обеспечения психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности и непрерывной профессиональной подготовки персонала ФТС.

Решение указанной комплексной научной задачи включает следующие частные задачи теоретического и практического характера:

- исследование теоретических и совершенствование методологических основ психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности персонала ФТС и особенностей его непрерывной профессиональной подготовки;

- применение методологии психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности и непрерывного образования для создания региональной системы психолого-педагогического сопровождения профессиональной деятельности (ППСПД) специалистов таможенных органов;

- анализ РТУ как системы (структуры и основных функций) и выявление факторов, обуславливающих эффективность профессиональной деятельности персонала;

- анализ образовательного потенциала региона в сфере подготовки таможенных специалистов, оценки потребностей региона в кадрах для РТУ различного уровня профессионального образования;

- разработка структуры (архитектоники) системы и механизмов ППСД специалистов таможенных органов;

- прогнозирование возможных сценариев и качества профессиональной подготовки таможенных кадров по наиболее востребованным для региона специальностям и профессиям на период 2014-2018 гг. и влияния прогнозной динамики на социально-экономические процессы в регионе;

- выработка рекомендаций по совершенствованию непрерывной профессиональной подготовки кадров для ФТС и повышению качества профессионального использования и профессиональной подготовки руководящих работников и ведущих специалистов по наиболее востребованным профессиям и специальностям для таможенных органов региона;

- разработка Концепции совершенствования системы кадровой работы региональной таможенной службы, Стратегического плана и Целевой программы развития системы кадровой работы региональной таможенной службы и непрерывной профессиональной подготовки кадров таможенного дела на период 2014-2018 гг.

В ходе реализации проекта на основе анализа основных видов деятельности персонала структур региональных таможенных органов (руководителей, заместителей руководителей, начальников подразделений и ведущих специалистов) будут:

- обоснованы факторы, обуславливающие потребность в специалистах для таможенных органов различного уровня профессиональной подготовки;

- предложена усовершенствованная модель системы ППСД персонала РТУ;

- обоснованы и разработаны основы Концепции совершенствования системы кадровой работы региональной таможенной службы;

- разработаны Стратегический план и Целевая программа развития системы кадровой работы региональной таможенной службы и непрерывной профессиональной подготовки кадров таможенного дела на период 2014-2018 гг.;

- обоснованы Рекомендации по совершенствованию непрерывной профессиональной подготовки таможенных кадров и повышению качества профессионального использования руководящих работников и ведущих специалистов по наиболее востребованным профессиям и специальностям для таможенных органов региона на период 2014-2018 гг.

Сложность и многогранность изучаемой проблемы обусловили использование системного подхода, предполагающего комплексное

рассмотрение условий, в которых функционируют региональные таможенные системы и система образования.

Анализ таможенной системы, профессиональной деятельности персонала РТУ и оценка образовательного потенциала области будут проводиться на основе многофакторного анализа, учитывающего различные стороны происходящих процессов. При оценке состояния образования и трудоустройства будут использованы возможности статистического анализа и метода сравнения. Сравнительный анализ даст возможность объективно оценить состояние профессионального образования региона, выявить факторы, определяющие дальнейшее развитие образовательной сферы. Данный подход будет способствовать повышению эффективности использования образовательного и трудового потенциала персонала таможенных органов региона.

Обоснование вариантов прогноза возможных сценариев и качества профессиональной подготовки таможенных специалистов и управленческих кадров по наиболее востребованным для РТУ специальностям и профессиям на период 2014-2018 гг. и влияния прогнозной динамики на социально-экономические процессы в регионе будет проведено, исходя из оценки оптимистического и пессимистического сценариев. Метод количественных оценок определяющих факторов позволит обосновать перспективные возможности системы профессионального образования по основным группам таможенных специальностей.

При проектировании региональной системы ППСД специалистов таможенных органов будут использованы методы: расчетно-конструктивный, экстраполяции сложившихся закономерностей, экспертных оценок, моделирования, психолого-педагогические методы оценки качества (эффективности) деятельности и уровня обученности.

Методологической базой исследования являются объективные социальные законы, психолого-педагогические закономерности, статистические подходы к анализу показателей деятельности образовательных учреждений, труды современных ученых по различным аспектам функционирования, исследования и развития систем управления и образования.

Информационную базу для разработки проекта составят отчетные и статистические материалы комитета по статистике, рабочие и официальные материалы РТУ Тверской области, годовые отчеты о деятельности высших образовательных учреждений региона.

Кратко характеризуя современное состояние и основные направления исследований по данной проблеме, следует отметить, что теоретико-методологическая основа исследования интегрирует достижения психолого-акмеологической науки, содержание которых охватывает следующие аспекты [2]:

- общепсихологическая теория деятельности (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн) и её современные направления, связанные с изучением феноменов профессионализма в парадигме акмеологии (Б.Г. Ананьев,

А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, Е.А. Яблокова);

- психологические теории и концепции, раскрывающие природу, поведение и деятельность человека в различных системах труда, прежде всего «человек-человек» (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова, И.Н. Семенов, Ю.В. Синягин, Е.А. Яблокова и др.);

- теоретические и прикладные исследования, посвященные проблемам оптимизации профессиональной деятельности и общения (О.С. Анисимов, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Г.А. Ковалев, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, Л.А. Петровская, С.И. Съедин и др.).

Некоторые аспекты указанной проблемы в той или иной степени рассмотрены в ряде научных исследований, а именно:

- в научных трудах, раскрывающих психологическое содержание профессиональной деятельности (Ю.М. Забродин, А.Н. Леонтьев, Г.С. Никифоров, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович и др.);

- в современных публикациях по психологии труда, инженерной психологии, эргономике, акмеологии и психологии личности, посвященных изучению проблемы профессионализации и становления профессионала (А.Я. Анцупов, М.И. Дьяченко, Е.А. Климов, Ю.М. Забродин, А.К. Маркова, С.Н. Федотов и другие);

- в исследованиях, раскрывающих психологическое содержание профессиональной пригодности и профессиональной компетентности (К.К. Платонов, А.Т. Ростунов, К.М. Гуревич, В.Л. Маришук, А.К. Маркова и многие другие отечественные психологи, которые в своих исследованиях искали и прослеживали факторы, влияющие на результативность деятельности человека, на характер и уровень его социальной активности);

- в научных работах, посвященных изучению влияния информатизации на профессиональную деятельность (А.Е. Войскунский, Л.Н. Бабанин, А.А. Бодров, В.Е. Лепский, Т.В. Корнилова, Е.Б. Моргунов, У. Найссер, Дж. Салвенди, О.К. Тихомиров, W.J. McNamara, S. Bowen, J.A. Earles и др.);

- в исследованиях, в которых формулируются требования к профессиональной компетентности и культуре руководителя (В.И. Андреев, А. Конаржевский, А.Ю. Кричевский, А.И. Осьминина, Ю.А. Самсонов, Л.И. Фишман, Р.Х. Шакуров, В.М. Шепель и др.);

- в диссертационных работах, в которых исследуется проблема работы с руководящими кадрами (Я.С. Бенцион, А.Н. Зевина, А.И. Золотарь, Е.И. Зорина, Л.В. Калашников, Л.М. Митина, А.П. Ситник, Е.М. Муравьев и др.);

- в научных трудах, раскрывающих содержание и технологии обучения руководителей в системе подготовки и повышения квалификации (Т.А. Каплунович, Е.П. Тонконогая, К.М. Ушаков, Н.М. Чегодаев, Р.М. Шерайзина и др.).

При этом, несмотря на имеющиеся достижения в области исследования психологии профессионализма, их действенность на практике

остается незначительной, из-за отсутствия работ и рекомендаций, рассматривающих психолого-педагогическое сопровождение как динамический процесс целенаправленного влияния на человека и трудовые коллективы в интересах повышения профессионализма персонала органов управления и, как следствие, повышения производительности профессиональной деятельности.

Таким образом, необходимы теоретические и практические разработки, отражающие реальные возможности повышения качества профессиональной деятельности и профессиональной подготовки на основе учёта взаимосвязей и взаимозависимостей элементов РТУ и образовательных учреждений региона.

### **Список литературы**

1. Муравьев Е.М., Мурашко М.В. Об управлении качеством образования в современных условиях: сб. материалов VI Международной НПК «Управление качеством в современной организации». Пенза, 2011.
2. Психология труда: учебник / под ред. проф. А.В. Карпова. 2 изд. М.: Издательство Юрайт, 2011. 350 с.

## **REGIONAL OCCUPATIONAL TRAINING QUALITY ASSESSMENT AND MONITORING SYSTEM DESIGN**

**D.I. Korzhan, M.V. Murashko**

Tver Institute of Ecology and Law

The article shows the main results of the initial complex research stages, the suggestions concerning their usage and application as well as prospects of further research. The realized RGNF project and the concept of developing a regional occupational training quality assessment and monitoring system within the period 2012-2016 involve the principles of quality assessment and monitoring in education, quotients system and mechanisms of occupational training quality assessment in the region.

**Keywords:** *educational audit, quotients, mechanisms, occupational training quality assessment and monitoring system.*

*Об авторах:*

КОРЖАН Дмитрий Иванович – аспирант кафедры общей психологии и психологии труда НОУ ВПО «Тверской институт экологии и права» (г. Тверь, проспект Калинина, 23), e-mail: tier2000@mail.ru

МУРАШКО Михаил Вадимович – профессор, кандидат педагогических наук, проректор по учебной, методической работе и качеству образования НОУ ВПО «Тверской институт экологии и права» (г. Тверь, проспект Калинина, 23), e-mail: tier2000@mail.ru