

МОДЕЛЬ ПРОДУКТИВНОГО РАЗВИТИЯ Я-КОНЦЕПЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ

В статье рассматриваются актуальные вопросы формирования и развития качества персонала таможенной службы Российской Федерации. Для решения данной задачи автор предлагает трехуровневую модель персонала таможни, которая позволяет сопоставлять личность и деятельность таможенника, проводить сравнение профессиональной деятельности специалистов таможенной службы на разных должностях и различных рабочих местах, по возлагаемым на специалиста обязанностям и функциям, по профессионально-значимым качествам, знаниям, навыкам. Автор предлагает модель профессионального развития персонала таможни, что позволяет исследовать динамику процессов индивидуального профессионального развития в их соотносительности с ростом потенциала таможни как организации. Модель продуктивного развития Я-концепции специалиста таможенной службы представлена автором как схема выявления личностно-профессиональных особенностей оцениваемого таможенного служащего.

Развитие Я-концепции в профессиональной деятельности невозможно без создания модели совершенствования профессиональных, личностных качеств специалистов таможенной службы и изучения взаимовлияния профессиональной деятельности, профессионального общения и личности профессионала. Для решения данной задачи необходимо: сопоставление личности и деятельности; сравнение профессиональной деятельности специалистов таможенной службы на разных должностях и различных рабочих местах, по возлагаемым на специалиста обязанностям и функциям, по профессионально-значимым качествам, знаниям, навыкам; сравнительный анализ ценностно-смысловых компонентов, формирующих профессиональную Я-концепцию.

В соответствии с классификацией, предложенной Б.Г. Ананьевым, системное изучение процесса развития Я-концепции во взаимосвязи с профессиональной деятельностью возможно с использованием следующих групп методов:

– организационные методы, определяющие стратегию развития изучаемого процесса на всех этапах: сравнительный метод (метод поперечных срезов), лонгитюдный метод (продольных срезов);

– эмпирические методы: метод моделирования; обсервационные методы (наблюдения и самонаблюдения);

– экспериментальные методы (полевой, естественный, психолого-педагогический, психодиагностический эксперимент);

– стандартизированные (продуктивные) и нестандартные методы (проективные методики, анкеты, интервью, беседы);

– праксиометрические (составление профессиограмм, оценка результатов деятельности), биографические методы (анализ факторов и событий жизненного пути);

– методы обработки экспериментальных данных – количественные методы (статистическая обработка данных); качественные методы (дифференцирование и обобщение материала);

– методы интерпретации данных (определение закономерностей изменений параметров; построение типологий, взаимосвязей факторов);

– исследовательско-развивающие методы (тренинг, мониторинг).

Комплекс предложенных методов преследует цель получить данные на четырех уровнях:

1) индивидуальный (пол, возраст, тип конституции, преобладающие естественные потребности, тип высшей нервной деятельности);

2) интегративно-личностный (самосознание, самооценка, ценности, личностная направленность);

3) субъектно-деятельностный (профессионально значимые качества, интеллект, специальные способности, коммуникативность);

4) внешне-детерминантный (действие совокупности природных, а также макро-, мезо- и микросоциальных условий и факторов).

В целях развития Я-концепции предлагается трехуровневая модель, которая отражает необходимость наличия в структуре Я-концепции специалиста таможенного дела таких составляющих, которые крайне необходимы для осуществления профессиональной деятельности на различных уровнях служебной карьеры.

Так, для специалистов первого уровня сформированы следующие критерии эффективности профессиональной деятельности: хорошее здоровье, нервно-психическая устойчивость, уровень образования не ниже среднего профессионального, развитые социальные навыки, наличие профессионально важных знаний, умений и навыков, высокий уровень исполнительской дисциплины и мотивации к тамо-

женной службе. Данные критерии используются как базовые при профессиональном психологическом отборе кандидатов на службу в таможенные органы, а также являются основанием для оценки их проявлений в профессиональной деятельности. Технические и профессиональные навыки формируются у таможенников в течение первого года службы в таможне, в этот период сотрудник проходит стажировку под руководством наставника, обучается на курсах профессиональной подготовки, аттестуется на первое специальное звание и получает допуск к самостоятельной работе.

Для специалистов второго уровня требования к профессиональной деятельности по занимаемой должности предполагают наличие у них следующих дополнений к базовому уровню: хорошее знание таможенного дела и процедур таможенного оформления, реализация социального поведения, как во взаимоотношениях с клиентами таможни, так и в организации взаимодействия с коллегами по службе, оперативное планирование и управление как своей деятельностью, так и координация действий других сотрудников по своему направлению служебной деятельности. Достижение уровня знания своей должности и соответствие ей происходит в течение 3-5 лет службы в таможне. В течение данного периода профессиональной деятельности сотрудники таможни проходят обучение в системе профессиональной подготовки кадров, аттестуются на соответствие занимаемой должности. По результатам аттестации сотрудник может быть понижен в должности, переведен в другое подразделение таможни, зачислен в резерв на вышестоящую должность.

Специалистов третьего уровня характеризуют такие требования к профессиональной деятельности, как служебная компетентность по всем направлениям деятельности таможни, самостоятельность, инициатива, умение руководить людьми, способность проводить анализ как своей деятельности, так и деятельности подчиненных, интеллектуальная продуктивность, выраженная способность к саморазвитию. Становление профессионалов третьего уровня происходит в течение 6-8 лет таможенной службы. Для специалистов третьего уровня предполагается постоянное повышение профессионального уровня не только в режиме самоподготовки, но и участие в региональных курсах повышения квалификации, а также стажировки и заме-

щения вышестоящих должностей, которые позволяют наращивать управленческий потенциал данной категории сотрудников таможни.

На основании критериев, предъявляемых к специалисту таможенного дела на разных должностях и уровнях карьеры, предлагается создание индивидуальных планов развития для каждого сотрудника таможни на текущий год, которые позволили бы спланировать систему мероприятий в рамках мониторинга профессионального развития сотрудников таможни. Данная система включает: оценку профессиональной деятельности и социального статуса специалиста в группе, обучение в системе профессиональной подготовки кадров таможни, изучение личностных характеристик методами психодиагностики и др. По итогам данных процедур принимается решение о кадровых перспективах каждого сотрудника на основании рекомендаций начальника структурного подразделения, сотрудников кадровой службы и курирующего данное направление деятельности заместителя начальника таможни. Программа планирования карьеры сотрудника таможни включает следующие направления: вертикальная карьера, горизонтальная карьера, ротация в другие подразделения таможни, мотивация труда с помощью системы поощрений и наказаний по результатам служебной деятельности, повышение общего или специального уровня профессиональной подготовки.

Выделенная модель профессионального развития персонала таможни позволяет исследовать динамику процессов индивидуального профессионального развития в их соотносительности с ростом потенциала таможни как организации. Модель продуктивного развития Я-концепции специалиста таможенной службы представлена нами как схема выявления личностно-профессиональных особенностей оцениваемого таможенного служащего.

Проведенный нами анализ социальных, организационно-правовых, психологических условий, определяющих процесс развития Я-концепции специалистов таможенной службы, указывает на необходимость целенаправленного развития личностно-профессиональных качеств сотрудников таможенных органов, более полное раскрытия их творческого и профессионального потенциала, изменения системы мотивации и профессиональных стандартов. Решение данной задачи возможно в рамках мониторинга, который представляет собой систему отсле-

живающего контроля личностно-профессионального развития. Входной, периодический и итоговый контроль составляют сущность и содержание мониторинга как метода изучения динамики взаимодействия внутреннего содержания личности с внешними условиями.

Результаты исследовательско-экспериментальной работы указывают на то, что одним из факторов эффективного развития Я-концепции специалистов таможенной службы является обеспечение этого многопланового процесса адекватными методами слежения, исследования, прогнозирования, проектирования, моделирования и содействия достижению взаимного соответствия персонала и системы профессиональной деятельности. В связи с этим становится все более очевидной необходимость проведения системной работы для создания эффективного социально-психологического сервиса этого процесса. Деятельность по социально-психологическому сопровождению процесса развития Я-концепции специалиста таможенной службы должна охватывать все его стороны – профессиональную деятельность, повседневные отношения, личностное развитие, поддержание взаимодействия в рамках организации, изучение общественного мнения и др. Как показывают исследования, эта деятельность предназначена для рефлексивно-критического анализа, использования информационного потока с целью непосредственного или опосредованного построения механизма оптимизации всех «параметров» процесса развития Я-концепции.

Такая целостная система складывается из самостоятельных диагностико-аналитической, адаптационно-формирующей, коррекционно-развивающей технологий, которые используются в рамках общей концепции социально-психологического сопровождения профессиональной деятельности, осуществляемой в ходе мониторинга.

Мониторинг как научный термин образуется от латинского «monitor» (предостерегающий). Обычно термин мониторинг используется для обозначения комплекса научных средств оперативного наблюдения, анализа и контроля изменения состояния сложных объектов, которые должны изменяться как в определенных пределах, так и в соответствии с программой.

Важнейшими методологическими принципами психологического мониторинга должно стать отношение к государственному служаще-

му как к личности, субъекту профессиональной деятельности и общения, индивидуальности и комплексности и системности в анализе эмпирических данных при изучении процесса профессионального развития. Применительно к государственным служащим мониторинг представляет собой систему отслеживающего контроля личностно-профессионального развития.

В методическом отношении содержание мониторинга составляют систематическая регистрация и анализ эмпирических данных, характеризующих изменение параметров развития конкретных госслужащих, и организация постоянного отслеживания информации (наблюдения, оценки, тестирования и др.) с внесением необходимых коррективов. Таким образом, одной из основных целей мониторинга является оперативный контроль с коррекцией на основе анализа влияния различных факторов на состояние объекта.

Важнейшей составляющей системы психологического мониторинга являются модели профессионализма, которые являются своеобразными эталонами, сравнение с которыми позволяет решать многие кадровые задачи, в том числе выбор стратегии в личностно-профессиональном развитии. Потенциал карьерного роста выступает интегральным показателем внутренней силы личности в преодолении ограничений.

Проведенные психологические исследования свидетельствуют, что становление профессионализма происходит на основе профессионального развития. В самом профессиональном развитии следует выделить две стороны:

– профессионально-квалификационное развитие, связанное с обучением и образованием, приобретением новых знаний и опыта;

– профессионально-должностное развитие, связанное с рациональной расстановкой кадров, базирующееся на профессиональном потенциале служащих и их служебном росте.

В ходе мониторинга осуществляется анализ исходного уровня личностно-профессионального развития (входная диагностика) – анализ личных документов, компьютерное тестирование, индивидуальное собеседование; изучение текущего уровня личностно-профессионального развития (углубленное психологическое обследование), целью которого является оценка личностно-профессионального потенциала и выявление профессиональных ограничений. Последующими этапами мониторинга стано-

вятся коррекционная и развивающая работа, в рамках которой осуществляются оптимизация и повышение эффективности процесса личностно-профессионального развития, а также проводится анализ карьеры, отражающий динамику личностно-профессионального развития.

Мониторинг профессионального развития персонала таможенных органов предполагает следующие этапы:

– планирование кадров – разработка будущих потребностей в людских ресурсах, учет изменений (служебное перемещение, выход на пенсию);

– отбор кандидатов на службу в таможенные органы – оценка профессионально важных деловых и личных качеств;

– профессиональная адаптация – эффективное приспособление новых сотрудников к организации, коллективу и должностным обязанностям, обеспечение благоприятного климата в коллективе, комфортного рабочего места и окружающей среды;

– обучение персонала – профессиональная подготовка новых специалистов, повышение квалификации специалистов таможенного дела, система наставничества;

– аттестация кадров – разработка критериев объективной качественной оценки результативности работы каждого специалиста, определение уровня его квалификации, реализация политики мотивации;

– перестановка кадров (ротация) – разработка системы перемещения сотрудников на другие должности по результатам аттестации (повышение, понижение, перевод, увольнение);

– управление профессиональной карьерой сотрудников таможни – изучение динамики и факторов, влияющих на ее развитие;

– подготовка руководящих кадров – разработка программ, направленных на повышение производительности труда руководителя, создание кадрового резерва из числа молодых специалистов;

– юридические и дисциплинарные аспекты взаимодействия сотрудников и таможни как организации (контракт, договоры, должностные инструкции, трудовые споры и конфликты).

Применительно к сотрудникам таможенных органов мониторинг представляет собой систему отслеживающего контроля личностно-профессионального развития таможенных служащих, которая позволяет осуществлять пси-

хологическую коррекцию индивидуального и профессионального развития, когда это обусловлено требованиями модели.

Становление Я-концепции специалистов таможенной службы отражает ее понимание как развивающейся системы, что позволяет рассматривать динамику проявлений в профессиональной деятельности личностных характеристик, профессиональных знаний, умений и навыков, а также оценивать показатели успешности деятельности с позиции обучения, коррекции, саморазвития, саморегуляции личности.

Использование в ходе мониторинга специальных методов психологической коррекции и индивидуального консультирования снижает психологическое напряжение сотрудников и дает возможность развития позитивной Я-концепции специалистов таможенной службы.

Становление Я-концепции в профессиональной деятельности специалистов таможенной службы невозможно без решения проблемы обеспечения развития профессионально-личностных качеств. Системный анализ выделяет следующие подсистемы процесса развития Я-концепции:

1) когнитивную, когда внутренний информационный запас соответствует информационному содержанию ситуации; соотнесение с опытом и системой ценностей, на основании чего принимаются решения о стиле поведения;

2) эмоционального реагирования, обусловленный значимостью чувств и эмоций, состоянием удовлетворенности (неудовлетворенности), оказывающих влияние на психическое самочувствие личности и успешность профессиональной деятельности;

3) мотивационную, когда происходит принятие целей, ценностей, групповых норм профессиональной группы, то есть процесс идентификации;

4) практической деятельности, определяющую стиль во взаимоотношениях с окружающими.

Психолого-акмеологические условия развития Я-концепции специалистов таможенной службы предполагают активную реализацию внутриорганизационной кадровой политики совершенствования личностно-профессионального развития персонала, основанной на целях, положениях, принципах, правовых основах государственной и таможенной политики, а также формирование и поддержание организационной культуры с доминирующими ценностями.

ми уважения личности, рационального использования и развития личностно-профессионального потенциала, определяющими философию и практику таможенной деятельности.

Психолого-акмеологические факторы, предполагающие реализацию модели развития персонала таможни, включают внутренние личностные характеристики и внешние поведенческие проявления специалиста таможенной службы.

К внутренним личностным характеристикам необходимо отнести гармоничную структуру самоотношения, профессиональное мировоззрение, приоритет профессиональных потребностей служения, профессиональную компетентность, активно-положительную установку по отношению к клиентам таможни, принятие ответственности за профессиональные действия, решения, поступки, постоянное повышение человековедческой компетентности. Внешние поведенческие проявления, обеспечивающие реализацию модели развития Я-концепции

специалистов таможенной службы должны находить свое выражение во взаимодействии членов таможенных коллективов в процессе личностно-профессионального развития, положительной мотивации и стимулировании данного процесса.

Психолого-акмеологическое сопровождение развития Я-концепции специалистов таможенной службы представляет собой целенаправленный и непрерывный процесс изучения и анализа, формирования и коррекции личностно-профессиональных качеств таможенных служащих, их психического ресурса. Круг данных вопросов образует предметное поле деятельности для руководителей структурных подразделений, сотрудников кадровых служб и психологов таможенных органов, которые должны осуществлять и поддерживать систему спланированных мероприятий в рамках мониторинга профессионального развития таможенных служащих.

Список использованной литературы:

1. Агапов В.С. Я-концепция в структуре управленческой деятельности руководителя: Монография. – М., 1999. – 230 с.
2. Ананьев Б.Г. Комплексное изучение человека и психологическая диагностика // Вопросы психологии. – 1968. – №8. – С. 21-33.
3. Акмеология: Учебник / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2002. – 650 с.
4. Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Синягин Ю.В. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – 144 с.
5. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. – М.: Флинта, 1998. – 272 с.