

Красильников Александр Юрьевич

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФАКТОРОВ, ОБУСЛАВЛИВАЮЩИХ УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ВОЛЕВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ТАМОЖЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

В данной статье рассмотрены условия определения факторов, обуславливающих уровень профессиональной компетентности и волевой устойчивости таможенных служащих. В работе представлены профессиональные качества, необходимые для формирования у должностных лиц таможенных органов с целью исполнения ими служебных обязанностей.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2014/8/21.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2014. № 8 (86). С. 96-100. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2014/8/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

эмоциями. Нарушение евангельских заповедей, как правило, вызывает у христианина чувство греховности. Но если для человека добро и зло относительно, едва различимы в сознании, тогда его поступки становятся нравственным промахом, приводят к удовлетворению ложных ценностей. Так происходит с гомеровскими героями, которые не рассматривают «дела плоти» как препятствие для достижения успеха в жизни.

Таким образом, исследование феноменологии телесности в эпической поэме Гомера «Одиссея», текстах Библии, трудах христианских богословов показывает, что понимание психологии телесности возможно лишь в культурологическом и духовно-нравственном контексте бытия человека. Человеческая телесность есть духовно-нравственный и социокультурный феномен.

Список литературы

1. Арсеньев А. С. Философские основания понимания личности. М.: Академия, 2001. 592 с.
2. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества. М.: Искусство, 1979. 424 с.
3. Библия. Книги Священного Писания Ветхого и Нового Завета. М.: Изд-во Московской Патриархии, 1988. 1008 с.
4. Гомер. Илиада и Одиссея / пер. И. Гнедича. М.: Художественная литература, 1967. 767 с.
5. Иларион (Алфеев), епископ. Православное богословие на рубеже эпох. Киев: Дух і літера, 2002. 536 с.
6. Иларион (Алфеев), епископ. Таинство веры. Введение в православное догматическое богословие. Клин: Христианская жизнь, 2005. 304 с.
7. Кольцова В. А. Теоретико-методологические основы истории психологии. М.: Институт психологии РАН, 2004. 416 с.
8. Котенева А. В. Психологическая защита личности. М.: МГГУ, 2013. 562 с.
9. Лука (Войно-Ясенецкий), архиепископ. Дух, душа и тело. М.: Православный Свято-Тихоновский Богословский Институт, 1997. 137 с.
10. Мелик-Пашаев А. А. О «духовном» и «светском» в культуре и образовании // Святоотеческая психология (наука – образование – практика): научные доклады и выступления: материалы конференции XVI Международных Рождественских образовательных чтений «Православные ценности и современное образование» (г. Москва, 30-31 января 2008 года) / сост. и науч. ред.: Е. П. Гусева, О. Е. Серова. М.: ПИ РАО; МГППУ, 2008. С. 52-59.
11. Психология телесности: между душой и телом / ред.-сост. В. П. Зинченко, Т. С. Леви. М.: АСТ, 2007. 732 с.
12. Чельшев П. В., Котенева А. В. Очерки по истории мировой культуры: боги и герои античной мифологии. М.: МГГУ, 2013. 351 с.

CORPORALITY PHENOMENON IN HOMER'S POEM "THE ODYSSEY" AND IN THE CHRISTIAN TRADITION

Koteneva Anna Valentinovna, Doctor in Psychology, Associate Professor
Moscow City Psychological-Pedagogical University
akoteneva@yandex.ru

The article presents the comparative analysis of the notion of corporality in philosophy, religion and psychology. The research of corporality phenomenology is carried out by the material of Homer's epic poem "The Odyssey" and the Bible texts from the perspectives of the Christian anthropology. Textological analysis shows that human corporality is a reflection of the spiritual-moral state of a person, and not just his or her social, individual-psychological qualities and features.

Key words and phrases: spirit; soul; deification; flesh; corporality; body.

УДК 37.032.2

Педагогические науки

В данной статье рассмотрены условия определения факторов, обуславливающих уровень профессиональной компетентности и волевой устойчивости таможенных служащих. В работе представлены профессиональные качества, необходимые для формирования у должностных лиц таможенных органов с целью исполнения ими служебных обязанностей.

Ключевые слова и фразы: профессиональные качества; профессиональная компетентность; таможенный служащий; волевая устойчивость; служебные обязанности.

Красильников Александр Юрьевич, к. пед. н.
Пятигорский государственный лингвистический университет
alexkau@yandex.ru

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФАКТОРОВ, ОБУСЛАВЛИВАЮЩИХ УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ И ВОЛЕВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ТАМОЖЕННЫХ СЛУЖАЩИХ[©]

Степень присутствия тех или иных личных, профессиональных и деловых качеств у таможенных служащих определяет уровень их подготовленности, профессионализма и готовности самостоятельно качественно

выполнять должностные обязанности. Профессиональная деятельность таможенника имеет очень сложный и специфический характер, предполагающий наличие у таможенных служащих специальных познаний [7, с. 88]. Сложным характером профессиональной деятельности таможенников обусловлены их экономическая компетентность, глубокие знания таможенного законодательства, навыки и умения осуществления таможенных процедур, способность предвидеть действия лиц, нарушающих таможенные правила, т.е. их профессиональная ответственность [3, с. 3].

К личным качествам, присущим персоналу таможенных органов, следует отнести честность, сдержанность, самокритичность, интеллектуальность, лояльность и многие другие, обуславливающие уровень профессиональной компетенции.

Под профессиональной честностью принято понимать соблюдение положений Конституции РФ, Таможенного кодекса Таможенного союза, Кодекса этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов и других документов, регламентирующих служебную деятельность. Принципиальность должностных лиц таможенных органов определяется степенью реализации профессиональных принципов и профессиональной политики, провозглашённых в специальных документах организации, а сдержанность выражается в умении и готовности идти навстречу острым ситуациям и успешно их решать.

Под профессиональными качествами понимаются: компетентность, творческая активность и инициативность, принципиальность, дисциплинированность и гибкость при необходимости принятия решений в осуществлении профессиональной деятельности.

Компетентность предполагает систему специальных знаний и навыков, присущих таможеннику при исполнении обязанностей по конкретной должности.

Квалифицированность определяется степенью умелости должностного лица и его способностью постоянно учиться, повышать компетентность и совершенствовать имеющиеся навыки.

Творческая активность и инициативность находят отражение в потребности восприятия и внедрения новых идей и новаторских решений.

Принципиальность выражается в умении отстаивать свою точку зрения перед начальником и подконтрольными лицами, последовательно и твёрдо придерживаясь установленных норм и правил.

Дисциплинированность подразумевает осуществление действий в рамках выполнения формализованных технологических процессов, инструкций, приказов, положений и оперативных поручений старших начальников.

Одним из важных факторов, влияющих на степень подготовленности должностных лиц таможенных органов, является самообразование. В соответствии с Концепцией кадровой политики таможенной службы России разработана программа развития системы профессионального образования кадров, в которой обозначены основные направления ее реализации [2]. Основными из этих направлений являются следующие:

- формирование необходимой нормативно-правовой базы;
- совершенствование системы управления;
- укрепление материально-технической базы дополнительного профессионального образования;
- совершенствование учебного процесса и повышение качества профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров;
- совершенствование учебно-методического обеспечения, создание системы подбора и подготовки преподавательского состава [12, с. 164].

Эта программа затрагивает основные процессы, протекающие в системе дополнительного профессионального образования, но в полной мере она еще не является механизмом реформирования, так как многие вопросы выпадают из объективной потребности в создании самой системы.

Данный подход указывает на то, что законодательство об образовании и нормативная база Федеральной таможенной службы недостаточно способствуют квалифицированной профессиональной подготовке и переподготовке таможенных кадров.

Следует более подробно остановиться на других факторах, способствующих росту компетенции таможенных служащих и формированию положительного имиджа таможенной службы.

Гибкость в работе определяется оперативностью профессионального реагирования таможенного служащего на различные нештатные ситуации, не оговорённые в рабочих или технологических инструкциях.

Организаторские и деловые качества отражают уровень деловых потенций, таких как коммуникабельность, деловитость, интеллектуальность и лояльность, способствующих решению служебных задач.

Деловитость для должностных лиц таможенных органов означает оперативность и рассудительность в должностных действиях и поступках. Таможенник должен быть коммуникабельным, проявляющим интерес к окружающим, умеющим располагать к себе людей, слушать и понимать их, давать подробное разъяснение о действующих нормативных актах.

Самокритичность предполагает активную борьбу с собственными недостатками, направленную на формирование положительного отношения к работе и повседневной жизненной позиции.

Интеллектуальность – это общая, психолого-педагогическая, правовая, информационная, экономическая и техническая культура должностных лиц таможенных органов.

Лояльность – способность оберегать человеческие отношения и контакты.

На профессионализм оказывает воздействие группа организационно-технических и социальных факторов, таких как: условия труда, выслуга лет, характер и насыщенность специальным оборудованием и специальными

техническими средствами, уровень развития таможенных технологий, личная безопасность, социальная и материальная защищённость, доступность системы повышения квалификации.

Системный подход к объединению профессионально-значимых качеств личности в процессе профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов в единое целое позволяет выделить интегральное профессиональное качество личности, развитие и воспитание которого позволит развивать и другие профессионально-значимые качества [3, с. 11].

В соответствии с целями и задачами нашего исследования, автором на протяжении четырёх лет, совместно с психологом и кадровой службой Минераловодской таможни, в период с 2006 по 2009 годы проводилось комплексное обследование, сопровождаемое психологической коррекцией и динамическим наблюдением за группами должностных лиц таможенных органов в возрасте от 20 до 40-45 лет, психически здоровыми и признанными годными к поступлению в таможенные органы для службы по контракту. Со всеми категориями, поступающими на службу, специальным подразделением таможенного органа проводились психологическое тестирование и беседы на предмет выбора профессии.

Первым этапом работы было социально-демографическое обследование и изучение контингента граждан, поступающих или проходящих службу. Проводились выборочные беседы с обязательным заполнением «Социально-демографической анкеты сотрудника таможенных органов».

До поступления на службу с кандидатами психологом таможни проводилась работа на предмет профессиональной пригодности к службе по соответствующей категории. По специально разработанной совместно с психологом таможни методике проводятся индивидуальные беседы для установления профессиональной пригодности испытуемых. Для достижения поставленных в процессе исследования целей исследуемая категория личного состава таможенного органа была разбита на три группы: 1) срок службы которых в таможенных органах составляет один год; 2) срок службы которых составляет пять лет; 3) срок службы которых составляет десять лет и более.

Была проведена работа, в которой были задействованы 254 должностных лица Минераловодской таможни, включая отдаленные таможенные посты. Работа проводилась с группами, состоящими из 5-10 человек.

В ходе нашего исследования использовались социально-демографические данные, полученные с применением обезличенной анкеты. Изучение в основном было сконцентрировано в тех структурных подразделениях, где больше всего наблюдалось количество нарушений дисциплины со стороны личного состава.

Для измерения интеллектуально-мотивационной готовности должностных лиц использовался диагностический ориентационный опросник, посредством которого производилось выяснение основных типов ориентаций личности в профессиональной сфере.

В соответствии с Концепцией кадровой политики таможенных органов РФ, кадровый потенциал должен формироваться на основе внедрения научно-обоснованных методов изучения личных и деловых качеств кандидатов на службу и должностных лиц таможенных органов, проходящих службу [2].

Психологическое обследование должностных лиц и кандидатов на службу в таможенные органы проводится в соответствии с Приказами ГТК РФ № 1166 от 14.12.2000 «Об утверждении положения о психологической информации», № 1165 от 14.12.2000 «Об утверждении нормативных документов психологической службы таможенных органов Российской Федерации» и направлено на обеспечение обоснованности назначения на должность наиболее подходящего кандидата или должностного лица таможенного органа, определяет качества и характеристики, проявления которых следует учитывать в процессе профессиональной деятельности [10; 11].

Полный комплекс обследований с целью определения профессиональной пригодности проводится в два этапа. На первом этапе изучаются психофизиологические качества кандидатов или должностных лиц, а на втором – их психологические качества. Обязательному психофизиологическому обследованию подлежат кандидаты, поступающие на службу в подразделения правоохранительного и силового блоков, морские и речные подразделения, а также водители оперативного автотранспорта.

Так как таможенная деятельность требует от таможенных служащих развития оперативной, ассоциативной, зрительной, смысловой и слухоречевой видов памяти, при изучении кандидатов для выяснения степени их профессиональной пригодности используются следующие виды развивающих методик: «Память на числа», «Память на лица», «Воспроизведение текста, устной речи».

Для развития устойчивости и концентрации внимания кандидаты исследуются с помощью «Корректирующей пробы» и методик на «Выявление скрытых слов».

В процессе проводимых произвольных двигательных реакций проверяются скорость протекания нервных процессов, динамика основных нервных процессов, динамический глазомер.

Психологическое обследование кандидата на службу или должностного лица проводится для оценки деловых и личных качеств, получения развернутой характеристики личности, выявления социально-психологической дезадаптации и осуществляется с использованием основных и дополнительных психодиагностических методов и методик.

Такие познавательные процессы как интеллектуальная продуктивность и особенности мышления исследуются с помощью тестов интеллекта Кэттелла и «Прогрессивных матриц Равена», методик «Классификация предметов», «Исключение предметов» и «Объяснение пословиц и метафор».

Личностные характеристики и особенности психической адаптации, относящиеся к индивидуально-личностным свойствам, исследуются с помощью стандартизованного многофакторного метода исследования

личности или методики многостороннего исследования личности с целью установления профессиональных качеств, дающих возможность осуществлять профессиональную деятельность.

По результатам психологического обследования кандидата на службу психолог составляет заключение, которое должно содержать один из выводов о профессиональной пригодности к конкретному виду деятельности с указанием должности:

- 1-я категория профессиональной пригодности (рекомендуется в первую очередь, полностью соответствует предполагаемой должности);
- 2-я категория профессиональной пригодности (рекомендуется, в основном соответствует требованиям предполагаемой должности);
- 3-я категория профессиональной пригодности (рекомендуется условно, минимально соответствует требованиям предполагаемой должности);
- 4-я категория профессиональной пригодности (не рекомендуется, не соответствует требованиям предполагаемой должности).

Эффективность и надежность служебной деятельности определяются уровнем профессиональной подготовленности кандидатов. Кандидаты с 1-й и 2-й категорией профессиональной пригодности принимаются на службу. Кандидаты с 3-й категорией могут приниматься в случае отсутствия первых двух, а кандидатов с 4-й категорией профессиональной пригодности на службу принимать не рекомендуется, т.к. их индивидуальные особенности не позволяют надежно прогнозировать успешность службы на предполагаемой должности или обучения даже при качественной профессиональной подготовке.

В процессе проводимого нами исследования установлено, что при высокой мотивации к службе в таможенных органах эффективная деятельность кандидатов с 4-й категорией профессиональной пригодности на протяжении длительного периода, как правило, невозможна в связи с быстрым истощением функциональных резервов из-за постоянного перенапряжения. Нарушения адаптации, болезненные состояния или отклоняющееся поведение у этих лиц могут проявляться даже в штатных ситуациях. Эта категория, в большинстве случаев, относится к «группе риска» и требует активного наблюдения со стороны психолога. Им может быть отказано в приеме на стажировку в данной должности как сразу по завершению психологического обследования, так и после неудовлетворительного завершения стажировки.

Лица, имеющие низкий уровень профессионально значимых психологических и психофизиологических качеств, сниженные резервы функциональных систем, в связи с неблагоприятным прогнозом их профессиональной успешности не могут быть приняты на службу.

Указанные выводы имеют рекомендательный характер и должны учитывать степень соответствия индивидуальных психологических и психофизиологических качеств кандидата критериям психологической пригодности к основным видам деятельности или обучения в таможенных органах, а также наличие признаков социально-психологической дезадаптации.

Обеспечение социально-экономической и политической безопасности страны во многом зависит от кадрового потенциала таможенных органов. Высокие требования, предъявляемые к сотрудникам таможенных органов, включенных в сложные правовые, экономические, социальные отношения, тяжесть последствий от ошибок их деятельности, значительные материальные затраты на подготовку специалистов диктуют необходимость проведения не только научно-обоснованного психологического отбора кадров в таможенные органы, но и дальнейшего совершенствования их профессиональной деятельности [4, с. 3]. По нашему мнению, важную роль в формировании профессиональных навыков должна играть стажировка, направленная на совершенствование профессиональных знаний и практических навыков служебной деятельности стажеров [8, с. 10].

Профессиональный отбор на службу в таможенные органы следует считать составной частью профессиональной ориентации. Его целью является отбор граждан России, изъявивших желание стать офицерами таможенной службы, способных по своим деловым и моральным качествам к прохождению службы в таможенных органах и соответствующих критериям Кодекса этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации [1].

Перечисленные критерии и методы отбора на службу следует считать определяющими факторами, обуславливающими уровень профессиональной компетенции и волевой устойчивости таможенных служащих.

Список литературы

1. **Кодекс этики и служебного поведения должностных лиц таможенных органов Российской Федерации** [Электронный ресурс]. URL: http://www.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=14209:2011-05-18-02-11-50&75:2011-01-25-08-23-06&Itemid=1854 (дата обращения: 07.06.2014).
2. **Концепция развития таможенных органов Российской Федерации** [Электронный ресурс]. URL: http://www.customs.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=335:2010&catid=29:2011-01-24-14-49-58&Itemid=2025 (дата обращения: 07.06.2014).
3. **Красильников А. Ю.** Воспитание профессиональной ответственности личности (на примере сотрудников таможенных органов): автореф. дисс. ... к. пед. н. Пятигорск: ПГЛУ, 2009. 23 с.
4. **Красильников А. Ю.** Воспитание профессиональной ответственности сотрудников таможенной службы: теория и практика: монография. Пятигорск: ПГЛУ, 2008. 155 с.
5. **Красильников А. Ю.** Педагогические условия воспитания профессиональной ответственности сотрудников таможенных органов // Гуманизация образования: научно-практический международный журнал. 2007. № 2. С. 29-33.

6. Красильников А. Ю. Психолого-педагогические основы формирования профессиональной деятельности должностных лиц таможенных органов РФ в современных условиях: методические рекомендации. Ростов-на-Дону, 2007. 57 с.
7. Красильников А. Ю. Психолого-педагогические условия воспитания профессиональной ответственности должностных лиц таможенных органов России // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2014. № 4. С. 88-91.
8. Красильников А. Ю. Роль подготовки наставников подразделений таможенных органов и наставников к педагогической работе по воспитанию профессиональной ответственности стажеров в период прохождения стажировки в таможенных органах РФ // Гуманизация образования: научно-практический международный журнал. 2008. № 1. С. 7-11.
9. Красильников А. Ю. Это было недавно, это было давно // Будни и судьбы таможенные. Ростов-на-Дону, 2008. С. 165-168.
10. Об утверждении нормативных документов психологической службы таможенных органов Российской Федерации [Электронный ресурс]: Приказ ГТК РФ № 1164 от 14.12.2000. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=353768> (дата обращения: 08.06.2014).
11. Об утверждении Положения о психологической информации [Электронный ресурс]: Приказ ГТК РФ № 1166 от 14.12.2000. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=352802> (дата обращения: 08.06.2014).
12. Чернышов С. И., Тимофеев В. Т. Кадровый потенциал в развитии таможенной службы // Роль и место таможенной службы России в развитии экономики и обеспечении экономической безопасности. М., 2001.

DETECTION OF FACTORS, WHICH CONDITION LEVEL OF PROFESSIONAL COMPETENCE AND VOLITIONAL STABILITY OF CUSTOMS OFFICERS

Krasil'nikov Aleksandr Yur'evich, Ph. D. in Pedagogy
Pyatigorsk State Linguistic University
alexkau@yandex.ru

In the article the conditions of the detection of the factors, which condition the level of the professional competence and volitional stability of customs officers, are considered. In the work the author presents the professional qualities that are necessary for formation among the functionaries of customs bodies with the purpose of the pursuance of their official duties.

Key words and phrases: professional qualities; professional competence; customs officer; volitional stability; official duties.

УДК 930:351.74(571.12)

Исторические науки и археология

Статья раскрывает информационные возможности и значимость как исторического источника кадровых документов, сформировавшихся в ходе деятельности ячеек РКП(б) советской рабоче-крестьянской милиции Тюменской губернии в период 1919-1922 годов. Установлено, что рассмотренные источники подтверждают факт высокого партийного влияния на кадровую политику в органах советской рабоче-крестьянской милиции Тюменской губернии. Источники говорят о том, что особое внимание обращалось на биографии милиционеров, особенно на их деятельность в период революций и Гражданской войны.

Ключевые слова и фразы: Тюменская губерния; советская рабоче-крестьянская милиция; кадровые документы; партийные ячейки; РКП(б); исторический источник.

Кудрявцев Николай Викторович, к.и.н.

Ишимский государственный педагогический институт им. П. П. Ершова
nvkudryavtsev@mail.ru

КАДРОВЫЕ ДОКУМЕНТЫ КАК ИСТОРИЧЕСКИЙ ИСТОЧНИК О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЯЧЕЕК РКП(Б) ПРИ ОРГАНАХ СОВЕТСКОЙ МИЛИЦИИ ТЮМЕНСКОЙ ГУБЕРНИИ (1919-1922 ГГ.)[©]

Для усиления партийной идеологии с 1919 г. начинается создание партийных ячеек в различных организациях страны. Это было продекларировано в Уставе РКП(б), где говорилось: «Основой партийной организации является ячейка» [4, с. 132-133]. В Декрете Совнаркома РСФСР «О советской рабоче-крестьянской милиции» 1919 г. провозглашалось: «Среди милиции обязательно должны быть организованы ячейки коммунистов, причем каждый коммунист-милиционер должен иметь отчетливое представление о программе партии... необходимо стремиться путем лекций и беседований увеличить количество коммунистов среди милиционеров...» [9]. Исходя из этого, советская милиция год от года становилась все более политизированной, что привело к потере ее правовой самостоятельности и подчинению идейным принципам компартии.

Следует отметить, что подбор и прием кадров в советскую милицию рассматриваемого периода проводились исключительно городскими и уездными управлениями, а также территориальным и районными управлениями железнодорожной и водной милиции. Преимущество имели молодые, имевшие опыт революционной борьбы, грамотные, особенно члены РКП(б) и комсомольцы [7, с. 99]. Правящая Коммунистическая партия придавала большое значение комплектованию милиции кадрами, направляя в нее своих