

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра таможенного,
административного и финансового права

РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ ТАМОЖЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

АВТОРЕФЕРАТ ДИПЛОМНОЙ РАБОТЫ

Студентки 6 курса 641 группы
специальности 38.05.02 «Таможенное дело»
юридического факультета СГУ им. Н.Г.Чернышевского
Кузгуновой Венеры Рашитовны

Научный руководитель
к.ю.н.

И.В. Мильшина

Зав. кафедрой
таможенного, административного
и финансового права, к.ю.н.

С.А. Овсянников

Саратов 2018

Во введении обоснована актуальность выбранной темы. Отмечено, что таможенный менеджер – наиболее актуальная профессия в условиях глобальных интеграционных процессов, активным участником которых является и Россия.

В последние годы Россия прошла несколько этапов интеграции: создание Таможенного союза (2010 г.), Единого экономического пространства и вступление в ВТО (2012 г.), создание Евразийского экономического союза (2015 г.). В таких условиях растет число непосредственных участников внешнеэкономической деятельности и лиц, оказывающих услуги в околотаможенной сфере. В структуру практически каждой такой организации входит таможенный менеджер – профессионал, координирующий, разрабатывающий и внедряющий выверенные стратегии, позволяющие быстро и без ненужных потерь завершить таможенные формальности.

Перед таможенными менеджерами открываются большие профессиональные возможности, позволяющие специалистам эффективно использовать свои знания и опыт в таможенной сфере. В первую очередь – это возможность карьерного роста. Успешная карьера не только обеспечивает материальное благополучие, но и удовлетворяет потребность в самореализации, уважении и самоуважении, власти и развитии. Современные рыночные условия хозяйствования предоставляют большие возможности для профессионального развития и карьерного роста таможенного менеджера.

Целью дипломной работы выступает комплексный анализ особенностей развития карьеры менеджера, выявление проблем, возникающих в ходе практической деятельности и нахождение путей их решений.

Достижение указанной цели обеспечивается путем решения следующих задач:

- изучение особенностей профессии таможенного менеджера;
- анализ основных этапов карьерного роста таможенного менеджера;

– изучение факторов, влияющих на карьерный рост таможенного менеджера;

– анализ анкетирования роста карьеры таможенного менеджера;

– выявление динамики карьерного роста таможенного менеджера;

– разработка модели успешного таможенного менеджера.

Степень разработанности проблемы характеризуется высоким уровнем достижений в исследованиях в теории управления персоналом, экономике труда, социологии, психологии карьеры, но отсутствием целостного представления о сущности и содержании карьеры менеджера. Проблемам управления карьерой в рамках управления персоналом организации посвящены труды таких российских и зарубежных исследователей, как: В.Р. Веснин, И.Н. Гурикова, Г.Г. Зайцев, П.А. Михненко, И.Ю. Солдатова и др. Однако, управление карьерой рассматривается в отрыве от целенаправленной деятельности организации по формированию процесса профессионально-должностного продвижения управленческих кадров и не в полной мере использует преимущества от сотрудничества менеджера и организации в вопросах согласования их интересов и целей.

Объектом дипломного исследования является совокупность общественных отношений, складывающихся в процессе развития карьеры таможенного менеджера. Предметом исследования является деятельность таможенного менеджера, способствующая карьерному росту.

Теоретическую основу исследования составляют труды таких ученых, как: В.Р. Веснин, И.Н. Гурикова, Г.Г. Зайцев, П.А. Михненко, И.Ю. Солдатова, Г.В. Черкаская и др.

Методологической основой исследования являются общенаучные, частнонаучные и специальные методы познания: диалектический, системно-структурный, формально-логический, исторический, сравнительно-правовой, социологический, аналитический и др.

Эмпирическую базу исследования составляют обзоры справочной литературы, статистические данные, материалы таможенных органов.

Основные выводы и положения работы основаны на анализе научной литературы, текстов нормативных правовых и локальных актов, статистических данных и отчетов о работе участников внешнеэкономической деятельности.

Дипломная работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений.

Основное содержание работы

В первой главе исследованы теоретические аспекты развития карьеры таможенного менеджера, изучены этапы его карьерного роста.

Отмечено, что в условиях развития внешнеэкономических связей профессия таможенного менеджера является одной из наиболее перспективных и востребованных. Таможенный менеджер – специалист, организующий работу по совершению таможенных операций и оказанию других услуг, связанных с перемещением товара через таможенную границу, на предприятии, непосредственно осуществляющем внешнеэкономическую деятельность или в компаниях, включенных в реестры таможенных представителей. Местом работы таможенного менеджера может быть и таможенный орган. В данном случае, к таможенным менеджерам относятся руководители таможенных органов и их структурных подразделений.

Автор указывает, что таможенный менеджер прежде всего является руководителем. Однако, иногда таможенный менеджер может не иметь сотрудников в непосредственном подчинении, но и в этом случае ему дается право планировать и координировать деятельность других субъектов, принимать решения и контролировать их работу, а также производственные, коммерческие и иные процессы.

В работе отмечено, что характеризуя профессию таможенного менеджера, следует указать на определенные требования, предъявляемые к познаниям сотрудника, его опыту, авторитету, компетенциям. Это: знания и умения в области теории и практики управления; способности к эффективным коммуникациям и умение работать с людьми; понимание

специфики работы своей организации.

В рамках отдельного параграфа отмечено, что с организационной точки зрения карьера таможенного менеджера рассматривается как совокупность взаимосвязанных решений о выборе того или иного варианта предстоящей деятельности, исходя из открывающихся перед ним возможностей преодоления расхождения между реальным и желаемым им должностным положением. Причем продвижение по службе зависит не только от личных качеств работника, его образования, отношения к работе, мотивации, но и обусловлено объективными, не зависящими от него условиями.

Автор отмечает, что карьерный рост играет большую роль в трудовой деятельности таможенного менеджера, структурирует ее, придает развитие, упорядочивание и значение. Карьера таможенного менеджера рассматривается как продвижение от одной должности к другой, более высокой, так и с точки зрения овладения определенными навыками и знаниями.

Сделан вывод относительно этапов карьеры таможенного менеджера: предварительный; адаптации или становления; стабилизационный; консолидации; зрелости, завершения карьеры и пенсионный. Этапы карьерного роста таможенного менеджера характеризуют определенные потребности как самого менеджера, организации - работодателя, а также общества и государства в целом.

Автор отмечает, что карьерный рост таможенного менеджера происходит стандартным путем при наличии определенных факторов. Среди них: время, возможность прорыва, конкурс, личный подход вышестоящего руководителя, потенциальная мобильность. Все факторы карьерного роста таможенного менеджера можно систематизировать на отдельные группы: стартовые факторы для потенциального претендента; профессионально-квалификационные; психологические; психофизиологические; социально-демографические. Причем успешный таможенный менеджер должен обладать такими профессионально важными качествами, как: эффективное

управление собой и своим временем; четкое определение личных и профессиональных целей; стремление к профессиональному росту и повышению квалификации; эффективное использование людских ресурсов; применение новых методов руководства.

Вторая глава «Стимулы и ограничения развития карьеры таможенного менеджера» посвящена изучению результатов анкетирования таможенных менеджеров. Сделан вывод, что во время работы таможенного менеджера регулярные аттестации и опросы позволяют определить эффективность работы сотрудника и увязать полученные результаты с карьерным продвижением в рамках компании.

В работе проанализированы результаты исследования, проведенного в нашей стране. Его тема: «Карьера в России: как добраться до вершины? Ключевые стимулы и препятствия на пути карьерного роста мужчин и женщин. Взгляд с двух сторон». Проведенное исследование позволило ответить на ряд важных вопросов, касающихся традиций построения карьеры в России. В их числе – факторы, влияющие на карьеру мужчин и женщин, мотивация мужчин и женщин, стремящихся достичь самых высоких уровней в управлении, внутренние и внешние барьеры, препятствующие продвижению по карьерной лестнице представителей обоих полов, типично «женские» барьеры в построении карьеры.

Помимо этого, были проанализированы результаты проведенного во время прохождения преддипломной практики анкетирования таможенных менеджеров Саратовского подразделения компания «Мэйджор Карго Сервис». Анкетирование роста карьеры таможенных менеджеров позволило получить объективную информацию о том, как сотрудники оценивают свои карьерные возможности, политику компании в отношении возможности карьерного роста, их отношение к компании. Анкетирование можно назвать наиболее распространенным методом обратной связи с работниками, позволяющим быстро и без больших затрат времени и средств получить объективное представление о мнении сотрудников о возможной карьере в

компании. Именно анкетирование позволяет оценить не только потенциал таможенных менеджеров, психологический климат в коллективе, настроение сотрудников, но и эффективность внутренней политики самой организации, правильность принятых и планируемых решений.

В рамках отдельного параграфа было отмечено, что в современных условиях развития экономики, меняются и типовые карьерные траектории. Работники чаще меняют место работы, переходят из одной сферы деятельности в другую. Динамика карьеры менеджера все в большей степени определяется тем, насколько успешным оказывается его сотрудничество с компанией в этой области. Речь идет уже не только о планировании карьеры, но, шире - о карьерном менеджменте, управлении карьерой.

Анализ научной и учебной литературы, материалов практики и результатов анкетирования сотрудников компании «Мэйджор Карго Сервис» позволил вывить следующую динамику карьерного роста таможенного менеджера: поэтапная, многоступенчатая карьера; стремительная карьера; горизонтальная карьера.

В работе проведен сравнительный анализ карьерного роста таможенных менеджеров низового и среднего звена. По результатам анализа были выделены три группы работников, условно названные «реализовавшиеся», «растущие» и «остановившиеся в карьерном росте».

Заключение работы отражает основные выводы автора, сделанные в ходе всего дипломного исследования.

Автор отмечает, что исследование динамики карьерного роста таможенного менеджера позволяет создать базу для развития и улучшения навыков, необходимых для личностного роста, развития лидерских качеств и управления карьерой. Изучая карьеру таможенного менеджера и особенности ее развития в компании «Мэйджор Карго Сервис», были определены слагаемые успеха на рабочем месте, а также навыки, необходимые современному таможенному менеджеру, которые возможно будет применить на практике.

Сделан вывод, что для успешной карьеры необходим целый набор различных личностных качеств работника, его знания и опыт, ценностные ориентиры. Опираясь на результаты проведенных исследований можно построить модель успешного таможенного менеджера, обладающего определенным набором навыков и компетенций. Их соотношение меняется по мере восхождения человека по служебной лестнице. Все эти навыки, присущие успешным таможенным менеджерам, можно разделить на определенные группы: управленческие навыки (планирование и организация, управление людьми, развитие подчиненных; лидерство); навыки принятия решений (анализ проблем, сбор информации, коммерческое мышление, системность мышления); индивидуальные черты (стрессоустойчивость, адаптивность, ответственность, позитивное мышление); межличностные навыки (межличностное понимание, работа в команде, убедительная коммуникация, построение взаимоотношений); мотивация (инициативность, ориентация на качество, нацеленность на результат, саморазвитие).

Приведенная модель успешного таможенного менеджера включает все необходимые навыки и компетенции, предоставляющие управленцу возможность карьерного роста. Однако, следует помнить, что не существует «идеального» таможенного менеджера, обладающего универсальными способностями и одинаково эффективно действующего в любой ситуации.